



โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการ
ที่เป็นเลิศกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

**The Relationship Model between Internal Education Quality Assurance for
Performance Excellence and the Effectiveness of Private Higher
Education Institutions in Thailand**



Christian University of Thailand

อภินันต์ อันทวีสิน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

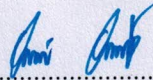
พ.ศ. 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยคริสเตียน

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

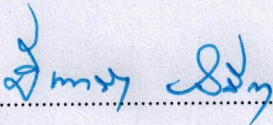
โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศกับ
ประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย
ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วันที่ 3 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560



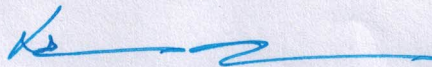
นายอภินันต์ อันทวิสิน
ผู้วิจัย



ศาสตราจารย์ ดร. พงษ์ ธีรบรรณพิทักษ์
ค.บ. (ประถมศึกษา), ค.ม. (บริหารการศึกษา),
Ph.D. (International and Development
Education / Economics of Education)
ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จันทรจิรา วงษ์ขมทอง
วท.บ. (พยาบาล),
M.Sc. (Nursing),
Ph.D. (Community Health)
ประธานกรรมการร่วมสอบวิทยานิพนธ์



อาจารย์ ดร.เสาวนีย์ กานต์เดชารักษ์
ค.บ. (การศึกษาการพยาบาล),
ค.ม. (การบริหารการพยาบาล),
ค.ด. (การอุดมศึกษา)
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์



รองศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ กาญจนวงศ์
กศ.บ. (คณิตศาสตร์),
ค.ม. (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว),
Ph.D. (Psychology)
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์



อาจารย์ ดร. ไพศาล จันทรงมี
วท.บ. (สถิติ), บธ.ม. (การตลาด),
กจ.ม. (การจัดการ),
ปร.ด. (การจัดการ)
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

วิทยานิพนธ์

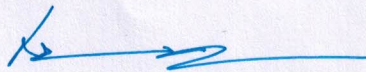
เรื่อง

โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศกับ
ประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย



นายอภิรักษ์ อันทวิสิน

ผู้วิจัย



อาจารย์ ดร.เสาวนีย์ กานต์เดชารักษ์

ก.บ. (การศึกษาการพยาบาล),

ก.ม. (การบริหารการพยาบาล),

ก.ด. (การอุดมศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก



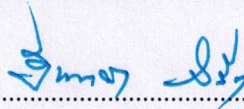
รองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ กาญจนวงศ์

กศ.บ. (คณิตศาสตร์),

ก.ม. (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว),

Ph.D. (Psychology)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์จิรา วงษ์ข่มทอง

วท.บ. (พยาบาล), M.Sc. (Nursing),

Ph.D. (Community Health)

ประธานอำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

555002: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: การประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ/ประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษา
เอกชน

อกินันต์ อันทวิสิน: โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: อาจารย์ ดร.เสาวนีย์ กานต์เดชารักษ์, Ph.D., และรองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ กาญจนวงศ์, Ph.D., 282 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ วิเคราะห์ปัจจัยของประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย และวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ใช้ระเบียบวิธีวิจัยพรรณนาหาความสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารที่กำกับดูแลงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในจำนวน 298 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัยแสดงค่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ข้อค้นพบการวิจัย มีดังนี้(1) องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ การนำองค์กร การวางแผนกลยุทธ์ การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นบุคลากร การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และการพัฒนาองค์กร ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยซึ่งยืนยันลำดับที่สองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์(2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนซึ่งยืนยันอันดับสองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถาบันและท้องถิ่น และ(3) องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากข้อค้นพบการวิจัย ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวางระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในของแต่ละสถาบันอุดมศึกษาเอกชน นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความคิดเห็นว่า องค์ประกอบที่ต้องให้ความสำคัญมากที่สุด คือ การวางแผนกลยุทธ์ โดยควรให้ความสำคัญในด้านการมีส่วนร่วมของคณะวิชา/ส่วนงานฯ ในการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดและแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและวัตถุประสงค์ของแต่ละสถาบัน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการนำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศไปใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพของแต่ละสถาบัน

555002 : MAJOR: Educational Administration; Ph.D.(Educational Administration)

KEYWORDS : INTERNAL EDUCATION ASSURANCE FOR PERFORMANCE EXCELLENCE / EFFECTIVENESS OF PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Apinun Untaweesin: The Relationship Model between Internal Education Quality Assurance for Performance Excellence and the Effectiveness of Private Higher Education Institutions in Thailand. Dissertation Advisors: Dr. Saowanee Karndacharuk, Ph.D., Assoc. Prof. Dr. Suree Kanjanawong., Ph.D., 282 pages.

The objectives of this research were to analyze the components of Internal Education Quality Assurance for Performance Excellence, to analysis the factors of the effectiveness of Private Higher Education Institutions in Thailand, and to analyze the relationship level between their factors. The research methodology was descriptive correlation research. The multi-stage random sampling method was used to select 298 samples who responded for quality assurance work. The instruments employed in this research was a set of questionnaires concerning the components of Internal Education Quality Assurance for Performance Excellence and the effectiveness of Private Higher Education Institutions in Thailand which was five - level rating scale. The reliability of research questionnaire in the form of Cronbach's alpha coefficient was 0.98. The statistical research data analysis used was descriptive statistics and inferential statistics namely confirmatory factor analysis and Pearson's Correlation Coefficient.

The research findings were as follows: (1) The components of Internal Education Quality Assurance for Performance Excellence of Private Higher Education Institutions in Thailand consisted of leadership, strategic planning, learners and other stakeholders' focus, measurement analysis and knowledge management, personnel focus, operating system focus, and the organizational development. The validity test results of factor analysis Internal Education Quality Assurance for Performance Excellence of Private Higher Education Institutions in Thailand was confirmed with empirical data; (2) The validity test results of factor analysis of the effectiveness of private higher education institutions in Thailand was confirmed with the empirical data. The most important factor was the use of research results for institutional and local development; and (3) The components of Internal Education Quality Assurance for Performance Excellence had positive relationship significantly with those of the Effectiveness of Private Higher Education Institutions in Thailand $\alpha=.05$. From the research findings, it would suggest that the administrators of the private higher education institutes should place the most importance on setting up the internal education quality assurance of each private higher education institutions. In addition, according to the opinion of the administrators of private higher education institutes, it was clearly found strategic planning to be the most important component leading to academic excellence. The critical factors are academic support and clearly defined action plans regarding mission, vision, policy and objectives. As a result, it should be critically important for application of the Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX) to improve the quality management system of each institution.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยการช่วยเหลือและสนับสนุนอย่างดียิ่งจากอาจารย์ ดร. เสาวนีย์ กานต์เดชารักษ์ ในฐานะอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร.สุริย์ กาญจนวงศ์ ในฐานะที่ปรึกษาร่วม และอาจารย์ ดร.วิชณพงศ์ ทองพวง ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำประเด็นทางวิชาการ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยรวมทั้งสนับสนุนให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอดผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ประธานกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์จิรา วงษ์ขมทอง ประธานกรรมการส่วนวิทยานิพนธ์ร่วม อาจารย์ ดร.เสาวนีย์ กานต์เดชารักษ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุริย์ กาญจนวงศ์ และอาจารย์ ดร.ไพศาล จันทรงยี กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำและให้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยใน ครั้งนี้ เป็นอย่างดีผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ช่วยในการวิพากษ์งานวิจัยและให้ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ตลอดจนแก้ไขจุดบกพร่องต่างๆ ทำให้งานวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลงด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์จิรา วงษ์ขมทอง อธิการบดี มหาวิทยาลัยคริสเตียน ที่ท่านกรุณาส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับทุนการศึกษาของมหาวิทยาลัย คริสเตียน และได้รับโอกาสศึกษาที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้ รวมทั้ง ให้คำชี้แนะในการทำวิจัยและการ เรียนตลอดระยะเวลา ขอขอบพระคุณคณาจารย์บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยคริสเตียนทุกท่านที่ร่วม ให้คำชี้แนะในการทำวิจัยและการเรียนตลอดระยะเวลา ขอขอบพระคุณผู้บริหารสมาคม สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยที่กรุณาช่วยเหลือในการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามซึ่งเป็น ข้อมูลที่มีค่าต่อการวิจัยนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดามารดา และขอบคุณทุกคนในครอบครัว ผู้เป็นแรงบันดาลใจในการศึกษาขั้นสูงสุดเป็นผู้ให้ความรัก กำลังใจและการสนับสนุนในทุกๆ ด้าน รวมทั้ง ทุกท่านที่เกี่ยวข้องโดยมิได้กล่าวมา ณ ที่นี้ ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัยด้วยดี ตลอดมา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	๗
บทที่ 1 บทนำ	
ความสำคัญของปัญหาการวิจัย.....	1
คำถามของการวิจัย.....	12
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	13
สมมติฐานของการวิจัย.....	13
ขอบเขตของการวิจัย.....	14
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	15
นิยามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	17
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย.....	22
แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน.....	34
แนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ.....	41
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์กร.....	45
องค์ประกอบประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศที่มี	
ความสัมพันธ์กับผลลัพธ์หรือประสิทธิผลขององค์กร.....	53
การนำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศมาใช้สถาบันอุดม	
ศึกษา.....	98

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	
ลักษณะประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	107
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	110
การวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ.....	115
การพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมวิจัย.....	118
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	119
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	120
สรุปขั้นตอนการวิจัย.....	126
บทที่ 4 ข้อค้นพบการวิจัย	
ส่วนที่ 1 สรุปสาระสำคัญจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความคิดเห็น องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษายภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็น เลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย และประสิทธิผลของ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย.....	130
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล.....	136
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษายภายใน เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย.....	140
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยของประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนใน ประเทศไทย.....	203
ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการ ประกันคุณภาพการศึกษายภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ กับประสิทธิผลของ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย.....	210
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการวิจัย.....	214

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การอภิปรายผลการวิจัย.....	222
ข้อเสนอแนะ.....	235
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์เชิงการบริหาร.....	235
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	236
เอกสารอ้างอิง.....	237
ภาคผนวก	
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	248
ข จำนวนสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	252
ค แบบสัมภาษณ์เชิงลึก.....	256
ง เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมวิจัย และหนังสือแสดงเจตนาเข้าร่วมวิจัย.....	258
จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	262
ฉ เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....	274
ช เอกสารขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม.....	276
ซ แผนภูมิการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการประกัน คุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษา เอกชนในประเทศไทย.....	280
ประวัติผู้วิจัย	282

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. แสดงประเภทของวัฒนธรรมองค์การ.....	79
2. สัดส่วนในการเก็บข้อมูลและจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละประเภทสถาบัน อุดมศึกษา.....	110
3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจำแนกตามรายองค์ประกอบ.....	118
4. สรุปประเด็นหลัก และประเด็นย่อยจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงวุฒิเกี่ยวกับ องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย.....	130
5. สรุปประเด็นย่อยจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงวุฒิเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถาบัน อุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย.....	135
6. สรุปข้อมูลส่วนบุคคล (n = 298).....	137
7. สรุปค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของค่าระดับความคิดเห็นต่อ องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็น เลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยในภาพรวม.....	141
8. สรุปค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของค่าระดับความคิดเห็นต่อ องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็น เลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยด้านการวางแผนกล ยุทธ์.....	142
9. สรุปค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของค่าระดับความคิดเห็นต่อ องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็น เลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยด้านการนำองค์กร.....	143

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
10. สรุปค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของค่าระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ.	144
11. สรุปค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของค่าระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยด้านการพัฒนาองค์กร.....	146
12. สรุปค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของค่าระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย.....	134
13. สรุปค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของค่าระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้.....	148
14. สรุปค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของค่าระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยด้านมุ่งเน้นบุคลากร.....	150
15. ผลการตรวจสอบเงื่อนไขข้อตกลงเบื้องต้นการวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	152
16. ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละสะสมของความแปรปรวนของแต่ละองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย.....	153

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
17. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรและค่าน้ำหนักขององค์ประกอบบี: ด้านการมุ่งเน้น บุคลากร.....	154
18. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรและค่าน้ำหนักขององค์ประกอบซี: ด้านการวางแผนกล ยุทธ์.....	155
19. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรและค่าน้ำหนักขององค์ประกอบอี: ด้านการมุ่งเน้น ระบบปฏิบัติการ.....	157
20. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรและค่าน้ำหนักขององค์ประกอบที: ด้านการวัด การ วิเคราะห์และการจัดการความรู้.....	158
21. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรและค่าน้ำหนักขององค์ประกอบพี: ด้านการนำองค์กร.	159
22. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรและค่าน้ำหนักขององค์ประกอบฟ: ด้านการพัฒนา องค์กร.....	160
23. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรและค่าน้ำหนักขององค์ประกอบที่7: ด้านการมุ่งเน้น ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย.....	161
24. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย.	163
25. ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบที่1: ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร.....	164
26. บัณฑิตย่อย สัญลักษณ์ น้ำหนักองค์ประกอบของบัณฑิตย่อยขององค์ประกอบที่ 1: ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร.....	166
27. ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบที่2: ด้านการวางแผนกลยุทธ์.....	167

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
28. ปัจจัยย่อย สัญลักณ์ น้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยย่อยขององค์ประกอบที่ 2: ด้านการวางแผนกลยุทธ์.....	169
29. ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่: ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ.....	171
30. ปัจจัยย่อย สัญลักณ์ น้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยย่อยขององค์ประกอบที่: ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ.....	173
31. ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่4: ด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้.....	174
32. ปัจจัยย่อย สัญลักณ์ น้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยย่อยขององค์ประกอบที่4: ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้.....	176
33. ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 5: ด้านการนำองค์กร.....	178
34. ปัจจัยย่อย สัญลักณ์ น้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยย่อยขององค์ประกอบที่ 5: ด้านการนำองค์กร.....	179
35. ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่6: ด้านการพัฒนาองค์กร.....	181
36. ปัจจัยย่อยสัญลักณ์ น้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยย่อยขององค์ประกอบที่6: ด้านการพัฒนาองค์กร.....	182
37. ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่7: ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย.....	183
38. ปัจจัยย่อย สัญลักณ์ น้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยย่อยขององค์ประกอบที่7: ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย.....	185

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
39. การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย.....	187
40. องค์ประกอบ สัญลักษณ์ น้ำหนักองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย.....	190
41. การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย.....	191
42. สรุปผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย.....	193
43. สรุปค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของค่าระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย.....	204
44. ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันของประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย.....	206
45. ปัจจัยย่อยสัญลักษณ์ น้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยย่อยของประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย.....	208
46. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย.....	211

สารบัญภาพ

แผนภาพที่	หน้า
1. กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	17
2. ความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพการศึกษาภายในกับการประเมิน คุณภาพภายนอก.....	40
3. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อการ ดำเนินการที่เป็นเลิศกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย....	104
4. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	128
5. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบที่ 1: ด้านการมุ่งเน้น บุคลากร.....	165
6. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบที่ 2: ด้านการวางแผนกล ยุทธ์.....	169
7. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบที่ 3: ด้านการมุ่งเน้น ระบบปฏิบัติการ.....	172
8. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบที่ 4: ด้านการวัด การ วิเคราะห์และการจัดการความรู้.....	175
9. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบที่ 5: ด้านการนำองค์กร.....	179
10. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบที่ 6: ด้านการพัฒนา องค์กร.....	182
11. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบที่ 7: ด้านมุ่งเน้นผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น.....	185
12. การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของการประกัน คุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบัน อุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย.....	190

สารบัญภาพ(ต่อ)

แผนภาพที่	หน้า
13. การวิเคราะห์ห้วงศักระกอบเชิงย่นย่นของประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษา เอกชนในประเทศไทย.....	208



Christian University of Thailand

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การศึกษาเป็นกระบวนการที่จำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ การปรับเปลี่ยนทัศนคติ การสร้างจิตสำนึก การเพิ่มพูนทักษะ การปลูกฝังค่านิยม การถ่ายทอดและเป็นการลงทุนเพื่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ เพราะการศึกษาส่งผลกระทบต่อและมียุทธผลต่อการเปลี่ยนแปลงสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม วิทยาการและเทคโนโลยี ดังนั้น การจัดการศึกษาจึงต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ต้องมีการจัดการ มีเป้าหมาย เพื่อการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม ค่านิยม ความคิด การประพฤติปฏิบัติ เป็นต้นโดยคาดหวังว่า คนที่มีคุณภาพจะทำให้สังคมมีความมั่นคง สงบสุข เจริญก้าวหน้า ทันโลก แข่งขันกับสังคมอื่นในเวทีระหว่างประเทศได้ คนในสังคมมีความสุข มีความสามารถประกอบอาชีพการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลสัมฤทธิ์ของการจัดการศึกษาจึงเน้นที่คุณภาพของผลผลิตของกระบวนการศึกษาเป็นหลัก ซึ่งต้องมีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอนและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรต่าง ๆ สนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการจัดการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ (ปรัชญา เวสารัชช์, 2545)

รายงานของธนาคารโลก(2553) ระบุว่า ระบบเศรษฐกิจโลกที่มีความซับซ้อนและแข่งขันมากขึ้น หลายประเทศรวมทั้งประเทศไทย ได้ยกระดับในการพัฒนาเศรษฐกิจโดยอาศัยฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) โดยปรับเปลี่ยนจากการอาศัยการผลิตที่ใช้แรงงานเข้มข้น มาเป็นการผลิตพึ่งพาแรงงานที่มีทักษะและการใช้ทุนทางปัญญาในการผลิตสินค้า ดังนั้น การศึกษาในระดับอุดมศึกษา(Higher Education) จึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างโอกาสขยายตัวทางเศรษฐกิจและพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตามปัญหาคุณภาพการศึกษายังเป็นประเด็นที่ท้าทายความสามารถของผู้มีส่วนร่วมรับผิดชอบโดยเฉพาะนโยบายด้านการศึกษาของไทยที่จะต้องเร่ง

แก้ปัญหาการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของการศึกษาไทยให้สามารถผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ และทักษะสอดคล้องกับความต้องการของระบบเศรษฐกิจและสามารถแข่งขันกับประเทศอื่นได้

เวิลด์อีโคโนมิกฟอรัม(World Economic Forum: WEF)(2557) ได้เผยแพร่ผลการประเมินขีดความสามารถในการแข่งขันของไทยปี 2557 อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าคุณภาพระบบการศึกษาของประเทศไทยอยู่อันดับที่87 จาก 144 ประเทศ ซึ่งมีอันดับถดถอย9 อันดับจากปี 2556 ซึ่งประเทศไทยอยู่อันดับที่78 จาก 148 ประเทศ และจากการประเมินความสามารถด้านการศึกษาของ WEF ในปี 2557 ด้านการศึกษาขั้นสูงอันรวมถึงมหาวิทยาลัย อาชีวศึกษาและมัธยมศึกษา รวมทั้งการพัฒนาแรงงานประเทศไทยอยู่อันดับที่59 จาก 144 ประเทศ ถ้าเทียบกับประเทศในอาเซียน WEF ประเมินประเทศไทยอยู่อันดับที่3 แต่ถ้าพิจารณาตัวบ่งชี้ย่อยด้านคุณภาพระบบการศึกษาประเทศไทยอยู่ในอันดับ 6 (http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitiveness_Report_2014-15.pdf) ผลการประเมินดังกล่าวสะท้อนให้เห็นปัญหาคุณภาพการศึกษาไทยที่ต้องการแก้ไขอย่างจริงจัง

สำหรับโอกาสและความท้าทายของสถาบันอุดมศึกษาไทยในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ดร.สุรินทร์ พิศสุวรรณ เลขาธิการอาเซียน(2555) ได้กล่าวว่าความท้าทายของการพัฒนาการศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถในการอนาคต มีประเด็นที่หลากหลาย นับตั้งแต่การปรับเปลี่ยนแนวคิดและแนวทางในการจัดการศึกษา การวัดผลการศึกษาควรเน้นการวัดและพัฒนาไปสู่การมีความสามารถในการทำงานที่หลากหลาย หรือที่เรียกว่า Multifunctional workforce not mono-functional ดังนั้น การลงทุนด้านการศึกษาจึงต้องเป็นวาระหลักที่สำคัญมากที่สุด ที่จะต้องกระทำไปพร้อมๆกับการผลักดันการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาและทำอย่างไรจึงจะพัฒนาสมรรถนะในการแข่งขันให้มีศักยภาพในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงด้วยความชาญฉลาดและเข้มแข็ง ให้ความสนใจในการปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนทรัพยากรมนุษย์ พัฒนาเทคโนโลยี รวมทั้งการพัฒนาวิถีคิดเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และการพัฒนามาตรฐานการศึกษาการบริหารการศึกษาของอุดมศึกษาไทยจึงได้พัฒนาคุณภาพการศึกษามาเป็นลำดับ ดังนี้

1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่3) พ.ศ. 2553 ในหมวด 1 มาตรา 6 ได้กำหนดว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) ในหมวด 4 มาตรา 28 ได้กำหนดว่าการจัดการศึกษาหลักสูตรในระดับอุดมศึกษามีความมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาการ วิชาชีพขั้นสูงและการค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) และ ในหมวด 6 มาตรา 4 กำหนดให้มีระบบการประกัน

คุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก(กระทรวงศึกษาธิการ, 2542)

2. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.2552 เพื่อกำหนดเป้าหมายของการจัดการศึกษาให้บัณฑิตมีคุณภาพในทุกระดับคุณวุฒิ และสาขา/สาขาวิชา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) รวมทั้ง สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เป็นหน่วยงานที่ส่งเสริมและให้การสนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาก้าวไปสู่ความเป็นเลิศตาม ศักยภาพของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะ ยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) คือ “การยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทยเพื่อผลิตและพัฒนา บุคลากรที่มีคุณภาพผู้ตลาดแรงงานและพัฒนาศักยภาพอุดมศึกษาในการสร้างความรู้และนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในโลกาภิวัตน์ รวมทั้ง การพัฒนาที่ยั่งยืนของ ท้องถิ่นไทย”

3. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2554 ซึ่งได้ กำหนดมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา 2 ด้าน ได้แก่ 1) มาตรฐานด้านศักยภาพและความพร้อมในการ จัดการศึกษา และ 2) มาตรฐานด้านการดำเนินการตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา

สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในการจัดการศึกษาใช้หลักการบริหารการศึกษาและมี บทบาทที่สำคัญตามที่ได้อธิบายมาแล้วเช่นเดียวกันกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และตาม พระราชบัญญัติวิทยาลัยเอกชน พ.ศ. 2512 พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 และพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 แก้ไข เพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 ซึ่งการบริหารงานมีลักษณะกระจายอำนาจ โดยรัฐไม่เข้ามายุ่งเกี่ยว ควบคุมการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษาเอกชนมากจนเกินไป ให้ความสำคัญอิสระในการ บริหารและจัดการศึกษา แต่สถาบันการศึกษาเอกชนต้องจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน รัฐมีหน้าที่กำกับ ติดตามและประเมินคุณภาพและมาตรฐานสถาบันการศึกษาเอกชนเช่นเดียวกันกับ สถาบันการศึกษาของรัฐ(ปรัชญา เวสารัชช์, 2545)

จากการกำหนดบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในการให้อิสระในการบริหารและ จัด การศึกษา จึงทำให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในปัจจุบันมีจำนวนรวม 75 สถาบัน แบ่งเป็น มหาวิทยาลัย สถาบันและวิทยาลัย สถาบันเหล่านี้ มีการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีถึง ปริญญาเอก เพื่อแบ่งเบาภารกิจในการจัดการศึกษาภาครัฐเพื่อกระจายโอกาส และความเสมอภาค ไปสู่ภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศ ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อุดมศึกษาที่ได้จัดตั้ง มีสภาพเป็นนิติบุคคล มีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง จัดการเรียนการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กำกับดูแลคุณภาพการจัดการศึกษาตั้งแต่ได้รับอนุญาตให้จัดตั้ง เปิดสอนหลักสูตรในสาขาวิชาต่าง ๆ การรับรองมาตรฐานการศึกษา ติดตามให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐานสอดคล้องตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด จึงนับได้ว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีบทบาทในด้านการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก

เมื่อพิจารณาการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจากรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในปีการศึกษา 2556 ซึ่งประกอบด้วย 9 องค์ประกอบได้แก่ 1) ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ แผนการดำเนินงาน 2) การผลิตบัณฑิต 3) กิจกรรมการพัฒนานักศึกษา 4) การวิจัย 5) การบริการทางวิชาการแก่สังคม 6) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 7) การบริหารและการจัดการ 8) การเงินและงบประมาณ และ 9) ระบบและกลไกการประกันคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีการเผยแพร่ในระบบฐานข้อมูลด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ระดับอุดมศึกษา จำนวน 66 สถาบัน โดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พบว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 66 สถาบัน มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพเท่ากับ 4.22 อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพอยู่ในระดับดีถึงดีมาก และเมื่อพิจารณาจำนวนสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามองค์ประกอบ พบว่า

1. องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ แผนการดำเนินการ มีจำนวน 6 สถาบันมีระดับคุณภาพพอใช้ และจำนวน 1 สถาบันมีระดับคุณภาพต้องปรับปรุง
2. องค์ประกอบที่ 2 การผลิตบัณฑิต มีจำนวน 12 สถาบันมีระดับคุณภาพพอใช้ และจำนวน 3 สถาบันมีระดับคุณภาพต้องปรับปรุง
3. องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการพัฒนานักศึกษา มีจำนวน 2 สถาบันมีระดับคุณภาพพอใช้ และจำนวน 1 สถาบันมีระดับคุณภาพต้องปรับปรุง
4. องค์ประกอบที่ 4 การวิจัย มีจำนวน 14 สถาบันมีระดับคุณภาพพอใช้ จำนวน 5 สถาบันมีระดับคุณภาพต้องปรับปรุง และจำนวน 3 สถาบันต้องปรับปรุงเร่งด่วน
5. องค์ประกอบที่ 5 การบริการทางวิชาการแก่สังคม มีจำนวน 5 สถาบันมีระดับคุณภาพพอใช้ และจำนวน 1 สถาบันมีระดับคุณภาพต้องปรับปรุง
6. องค์ประกอบที่ 6 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีจำนวน 8 สถาบันมีระดับคุณภาพพอใช้
7. องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ มีจำนวน 1 สถาบันมีระดับคุณภาพพอใช้ และจำนวน 1 สถาบันมีระดับคุณภาพต้องปรับปรุง
8. องค์ประกอบที่ 8 การเงินและงบประมาณ มีจำนวน 4 สถาบันมีระดับคุณภาพพอใช้

9. องค์ประกอบที่ 9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ มีจำนวน 13 สถาบันมีระดับคุณภาพพอใช้

รวมที่มีข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนควรพัฒนาอาจารย์ด้านคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการ สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการทั้งในระดับชาติ และนานาชาติ สนับสนุนทุนสำหรับการดำเนินการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัยขยายขอบเขตการบริการวิชาการแก่สังคมที่ส่งผลกระทบต่อชุมชน

สอดคล้องกับรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) มีผลการประเมิน ดังนี้

1. การประเมินคุณภาพภายนอกรอบแรก (2544 – 2548) สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจำนวน 54 สถาบัน มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพเท่ากับ 3.11 อยู่ในระดับพอใช้ เมื่อพิจารณาจำนวนสถาบันที่มีระดับคุณภาพพอใช้มีจำนวน 35 สถาบัน และควรปรับปรุง จำนวน 7 สถาบัน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2552) และมีข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ มหาวิทยาลัยเอกชนควรเร่งจัดหาอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาโทเอก ให้มีสัดส่วนตามเกณฑ์ทบวงมหาวิทยาลัย จัดสรรทุนให้อาจารย์ได้ศึกษาต่อหรือเพิ่มคุณวุฒิเพื่อความแข็งแกร่งทางวิชาการ สนับสนุนส่งเสริมระบบการทำวิจัยและผลงานทางวิชาการของอาจารย์และมีการตีพิมพ์เผยแพร่ พัฒนาระบบสารสนเทศในกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ ใช้หลักการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม การประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้บุคคลภายนอกได้รับทราบได้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐานสอดคล้องตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด

2. การประเมินคุณภาพภายนอกรอบสอง (2549 – 2553) พบว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจำนวน 63 สถาบัน มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพเท่ากับ 3.71 อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาจำนวนสถาบันที่มีระดับคุณภาพพอใช้มีจำนวน 9 สถาบัน ควรปรับปรุง จำนวน 2 สถาบันและควรปรับปรุงเร่งด่วน จำนวน 3 สถาบัน (<http://www.onesqa.or.th/th/index.php>) และมีข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ การเพิ่มคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ส่งเสริมระบบการทำวิจัยและผลงานทางวิชาการของอาจารย์และมีการตีพิมพ์เผยแพร่ การพัฒนางานด้านการบริการวิชาการ การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร การพัฒนาคุณภาพบัณฑิตให้ดีขึ้น การสนับสนุนการดำเนินงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการพัฒนาระบบและกลไกประกันคุณภาพในระดับสถาบันและระดับคณะหน่วยงานให้มีความเชื่อมโยงมากขึ้น (<http://www.onesqa.or.th/th/index.php>)

3. การประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (2554-2558) ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่รับรองรายงานแล้ว จำนวน 67 สถาบัน มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพเท่ากับ 4.34 อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาตามกลุ่มตัวบ่งชี้ พบว่ากลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐานพันธกิจหลักระดับอุดมศึกษา 4 ด้านในภาพรวมมีระดับ

คุณภาพในระดับดี แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะเห็นว่าด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์มีระดับคุณภาพพอใช้ และเมื่อพิจารณาจำนวนสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามตัวบ่งชี้ พบว่า กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐานด้านคุณภาพบัณฑิตมีจำนวน9 สถาบันมีระดับคุณภาพพอใช้ และจำนวน1 สถาบันมีระดับคุณภาพต้องปรับปรุง กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐานด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์มีจำนวน6 สถาบันมีระดับคุณภาพพอใช้ จำนวน15 สถาบันมีระดับคุณภาพต้องปรับปรุงและจำนวน5 สถาบันมีระดับคุณภาพต้องปรับปรุงเร่งด่วน กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐานด้านการบริการวิชาการแก่สังคมจำนวน สถาบันมีระดับคุณภาพต้องปรับปรุงเร่งด่วน กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐานด้านการบริหารและการพัฒนาสถาบันมีจำนวน10 สถาบันมีระดับคุณภาพพอใช้และจำนวน1 สถาบันมีระดับคุณภาพต้องปรับปรุงกลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐานด้านการพัฒนาและประกันคุณภาพภายในจำนวน 2 สถาบันมีระดับคุณภาพพอใช้และจำนวน1 สถาบันมีระดับคุณภาพต้องปรับปรุงและมีข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนควรพัฒนาการเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการ การพัฒนาอาจารย์ด้านคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ ขยายขอบเขตการบริการวิชาการแก่สังคมที่ส่งผลกระทบต่อชุมชน พัฒนาระบบการเรียนการสอนและการบริหารจัดการและเสริมสร้างทัศนคติความเป็นสากล (<http://www.onesqa.or.th/th/Index.php>)

จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบแรก รอบสองและรอบที่สาม เห็นได้ว่าค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพมีค่าเพิ่มขึ้นและระดับคุณภาพดีขึ้น จำนวนสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีระดับคุณภาพพอใช้มีจำนวนลดลง แสดงถึงแนวโน้มคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนดีขึ้น และมีข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ การเพิ่มคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ การทำวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัยของอาจารย์ การพัฒนาระบบการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

ดังนั้น เมื่อพิจารณาผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในปีการศึกษา 2556 ผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบแรก รอบสองและรอบที่สาม สรุปได้ว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องเร่งดำเนินการพัฒนาปรับปรุงการบริหารการดำเนินงานเพื่อให้เกิดคุณภาพอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพ(กระทรวงศึกษาธิการ, 2554) ในขณะที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีแนวโน้มการแข่งขันระหว่างสถาบันสูงมาก และต้องตระหนักถึงความต้องการของตลาด ในขณะที่รัฐต้องการให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นแหล่งผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงต้องค้นหาแนววิถีปฏิบัติที่ดีอันนำไปสู่ระบบการบริหารอุดมศึกษาที่พึงประสงค์ แสดงถึงคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนและเป็นที่ยอมรับจากสาธารณชนมากขึ้น

(สุวรรณ นาควิบูลย์วงศ์, 2549) ซึ่งนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) มีความมุ่งมั่นที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาไทยให้ทัดเทียมและได้รับการยอมรับในระดับสากล จึงได้นำเอาเครื่องมือพัฒนาคุณภาพที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลว่าเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ มุ่งสู่ความเป็นเลิศ นั่นคือ เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEx) มาเป็นกรอบในการบริหารจัดการศึกษาของอุดมศึกษาไทย (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552)

ดังนั้น การจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงควรเน้นประสิทธิผลของการดำเนินงานของสถาบันฯ ที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนหรือองค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถาบัน และจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่สอดคล้องกับการดำเนินการที่เป็นเลิศและจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านการนำองค์กร หมายถึง การที่ผู้นำสถาบันฯ มีภาวะผู้นำสามารถนำพาสถาบันฯ ไปสู่ความสำเร็จได้ ต้องเป็นบุคคลที่มีทั้งบทบาทและภาวะผู้นำ ต้องได้รับการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่ม ปฏิบัติตามด้วยความร่วมมือร่วมใจและเกิดความมุ่งมั่น นำกลุ่มไปสู่การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียน (ธวัช กรุดมณี, 2550; ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง 2557) ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเป็นป็นันท์ นฤบาท บุญทรัพย์, 2553; รังสรรค์ อ้วนวิจิตร, 2554) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (พัฒนะ สีหามู, 2553) สมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษาสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลของโรงเรียน (อนุสิทธิ์ นามโยธ 2555) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ (รุจิพรรณ คงช่วย, 2556) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำแพทย์และประสิทธิผลขององค์กรในเมืองอินเดียเนโพลิส ของรัฐอินดีแอนา ประเทศสหรัฐอเมริกา มีความสัมพันธ์กัน (เคเรน เอ. สมาร์ท (Karen A. Smartt), 2010) ดังนั้น การนำองค์กรเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้นำในการนำสมาชิกในองค์กรให้ความร่วมมือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่มุ่งหมายไว้ และยังมีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ซึ่งผู้นำหรือผู้บริหารจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ต้องเป็นบุคคลที่มีทั้งบทบาทและภาวะผู้นำ ซึ่ง

เป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมในตัวบุคคลที่จะนำพองค์กรให้อยู่รอดและบรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

ด้านการวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง กรอบแนวคิดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและองค์กร ซึ่งประกอบด้วยกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปใช้และการประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ โดยบุคลากรในองค์กรต้องเข้าใจยอมรับทิศทางและเป้าหมายสูงสุดขององค์กรร่วมกัน จึงจะส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิผล สอดคล้องกับสภาโรคเอดส์แห่งชาติประเทศสหรัฐอเมริกา (National Minority AIDS Council, 2003) ได้กล่าวว่าการวางแผนกลยุทธ์จะเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะทำให้ให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือมีประสิทธิผล จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ พบว่า การวางแผนกลยุทธ์มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร(เป็นปีนัทธ์ นฤบาทบุญทรัพย์, 2553) การวางแผนกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4 มีความสัมพันธ์กัน(ลัดดาวัลย์ บุญเลิศ, 2554) และการวางแผนกลยุทธ์และประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนในประเทศจอร์แดน มีความสัมพันธ์กัน(จิสาเดอลีเฮยาส และอาเดลอัลคาฟ(Jehad aldehayyat and Adel al Khattap), 2013) ซึ่งการวางแผนเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการคิด การวิเคราะห์ การตัดสินใจอย่างเป็นระบบสำหรับกำหนดภารกิจและทิศทางองค์กร มุ่งเน้นหรือผลักดันเพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายในสิ่งที่กำหนดโดยการจัดสรรทรัพยากรลงไปเพื่อใช้ในการดำเนินงาน

ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง การมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งเป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการขององค์กร รวมทั้ง การให้ข้อมูลกับองค์กรเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานขององค์กร จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของชุมชน พบว่า ความสัมพันธ์กับชุมชนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษานี้ นพ.ฐา (ธวัช กรุดมณี 2550) การมีส่วนร่วมของชุมชนในด้านการศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษานี้ นพ.ฐา ในเขตภาคกลางของประเทศไทย(ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง , 2557) และความร่วมมือจากชุมชนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรและความร่วมมือจากชุมชนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรของสถานศึกษานี้ นพ.ฐา (ปิติชาย ดันปีดิ 2547) ซึ่งการมีส่วนร่วมของชุมชน จะเป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อการตอบสนองความต้องการของชุมชน ทั้งนี้ ชุมชนจึงเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการขององค์กร รวมทั้ง การให้ข้อมูลกับ

องค์กรเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการบริหารงานองค์กรอย่างเป็นระบบ มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร มีการสร้างสินทรัพย์ความรู้ให้กับองค์กร มีกระบวนการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ เรียนรู้ร่วมกัน มีบรรยากาศการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่มบุคคล และมีการพึ่งพาอาศัยระหว่างบุคคล องค์กรและชุมชน สามารถปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรพัฒนาและสามารถเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับสภาพแวดล้อมภายนอกได้จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ด้านโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร(ปิ่นปิ่นทิพย์ นฤบาทบุญทรัพย์, 2553) องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน(พัฒนา สีหามู, 2553; ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง, 2557) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กร ความสามารถในการกระบวนความรู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กร และความสามารถในโครงสร้างพื้นฐานความรู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรของสถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษาในประเทศปาเลสไตน์(ยาซิน มุนีร์ (Yasin Munir), 2013) ความสามารถในการสร้างพื้นฐานความรู้มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลองค์กรทางธุรกิจ และความสามารถในกระบวนการความรู้มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลองค์กรทางธุรกิจ รวมทั้ง ความสามารถในการสร้างพื้นฐานความรู้และความสามารถในการกระบวนความรู้สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงประสิทธิผลองค์กรทางธุรกิจ(เทรเวอร์ เอ. สมิธ (Trevor A. Smith), 2006) ซึ่งองค์กรที่มีการบริหารงานเป็นเลิศ จะต้องมีการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ เพื่อใช้ติดตามการปฏิบัติงานและผลการดำเนินงานตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร รวมทั้ง เป็นสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร ผลักดันให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร การสร้างสินทรัพย์ทางความรู้ให้อยู่กับองค์กร โดยพัฒนาระบบให้องค์กรความรู้ถูกถ่ายทอดและเก็บรักษาไว้ทั้งองค์กร และมีการแบ่งปันความรู้ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างรวดเร็วทั่วทั้งองค์กร

ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร หมายถึง การที่บุคลากรมีการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นความเชื่อ ค่านิยม แบบแผนหรือแนวทางการปฏิบัติงานของคนในองค์กร รวมทั้ง ความเข้าใจกันของสมาชิกในองค์กร เป็นแรงกระตุ้น ที่จะส่งเสริมและสนับสนุนอันจะนำไปสู่ความภาคภูมิใจความจงรักภักดี ทำให้เกิดการพัฒนาความคิดและการปฏิบัติงานของคนที่อยู่ในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรหรือองค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนที่บริหาร

โดยใช้โรงเรียน(ชวัช กรุดมณี, 2550; รังสรรค์ อ้วนวิจิตร, 2554; กาญจนา เกสร, 2555) วัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะการสร้างสรรค์เพียงด้านเดียวที่สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร ส่วนที่เหลือร่วมกันส่งผลได้พอสมควร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรด้านมุ่งให้ความสำคัญกับบุคคลและการกระตุ้นส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร วัฒนธรรมองค์กรมีมติมุ่งการพึงพาส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร วัฒนธรรมมีมติมุ่งคัดค้านส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรมีมติมุ่งการแข่งขันส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร วัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในงานร่วมกันส่งผลหรือมีอิทธิพลหรือพยากรณ์ประสิทธิผลองค์กรในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี(พินิจ หนูเกตุ, 2551) วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้(รุจิราพรรณ กองช่วย, 2556) วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรสำหรับบริษัทย่อยของชาวอเมริกันในประเทศโรมาเนีย(แอนด์เรีย แบนโต(Andrea Banto), 2011) วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรในภาคบริการวิทยุ(อีลีเนอร์ เอ เฮนรี่(Eleanor A. Henry), 2011) และวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์กรในมินนีแอโพลิส รัฐมินนิโซตาประเทศสหรัฐอเมริกา(เหว่ย เจิ้งเหอ(Wei Zheng), 2005) วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นแบบแผนหรือแนวทางการปฏิบัติงานของคนในองค์กร รวมทั้ง การสร้างความเข้าใจกันของสมาชิกในองค์กร จะเป็นแรงกระตุ้นที่จะส่งเสริมและสนับสนุนอันจะนำไปสู่ความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี ทำให้เกิดการพัฒนาความคิดและการปฏิบัติงานของคนที่อยู่ใต้งค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ หมายถึงการที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีสมรรถนะขององค์กรในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร การจัดการทรัพยากรองค์กร และการสร้างผลผลิต จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะองค์กร พบว่า สมรรถนะขององค์กรส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน(เป็นปิ่นทนต์ นฤบาทบุญทรัพย์, 2553; ชวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง, 2557; ริชาร์ด โอโมเลด(Richard Ayoade Omolade), 2007)สมรรถนะขององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนและสมรรถนะขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (พัฒนะ สีหาหนู, 2553) สมรรถนะรวมของโรงเรียน ได้แก่ ความพยายามของพนักงาน ความมุ่งมั่นและความยืดหยุ่น ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในรัฐบาบาประเทศสหรัฐอเมริกา(คาร์เรลล์ คูเปอร์(J.Darrell Cooper), 2010) และสมรรถนะรวมของโรงเรียน ได้แก่ การรับรู้และความพยายามที่จะให้เกิดผลกระทบเชิงบวก การควบคุมเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และการดำเนินการในชีวิตประจำวันส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในภาคเหนือของรัฐอัลบามาในประเทศสหรัฐอเมริกา(โจนาธาน บาร์ต รีฟ(Jonathan Bart Reeves),

2010) ซึ่งสมรรถนะขององค์กร จึงเป็นความสามารถขององค์กรในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร การจัดการทรัพยากรองค์กร และการสร้างผลผลิต องค์กรจึงต้องมีการพัฒนาขีดความสามารถในการผลิตและบริการให้บรรลุผลสำเร็จของงานบริการสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ (1) สุภัทรา เอื้อวงศ์ รองอธิการบดีด้านมาตรฐานวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา และผู้อำนวยการสำนักประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยสยาม (2) วราภรณ์ เจริญรัชต์ภาคย์ รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร สถาบันรัชต์ภาคย์ (3) สมบูรณ์วัลย์สัตยารักษ์วิทย์ รองอธิการบดีสายงานวิชาการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ (4) พันธุ์ศักดิ์ พลสารัมย์ ประธานสาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (5) เอกพงษ์ เลาหะเทียนสินธุ์ ผู้เชี่ยวชาญและอดีตรองผู้อำนวยการสำนักงานมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) (6) วิรัช วรรณรัตน์ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ (7) นกคณ ทองนพเนื้อ ที่ปรึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (8) สรณิต ศิลธรรม รองเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา (9) เอกธิป สุขวารี ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิจัยและบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทยและ (10) กันยา ออประเสริฐ รองคณบดีฝ่ายนโยบายและแผน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้กล่าวโดยสรุปว่า

การพัฒนาองค์กรเป็นกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงภายในสถาบันอย่างเป็นระบบภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้สถาบันสามารถดำรงอยู่ได้ ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถาบันร่วมกัน โดยมีโครงสร้างสถาบันที่ชัดเจน การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ การสร้างบรรยากาศการทำงาน การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการข้อมูล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ รวมทั้ง ผู้บริหารของสถาบันมีความรู้ ความสามารถ สร้างนวัตกรรมในการทำงานมีความมุ่งมั่นและความเชื่อมั่นในการดำเนินงานเป็นระบบ ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานต่าง ๆ และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถาบัน และบริหารงานโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม

ด้านการพัฒนาองค์กร หมายถึง กระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ ดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน มีเป้าหมายร่วมกันมีกระบวนการ มีโครงสร้างขององค์กรที่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ภายในองค์กร และส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และมีความเจริญเติบโตขององค์กร (กัลยา รัตน์ วีระชนชัยกุล, 2558; สุนันทา เลานันทน์, 2555; สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย

ไทย, 2014; วอเรน เบนนิส(Warren Bennis, 1969; ไมเคิล อี แมคกิล(Michael E. McGill, 1987; Gary N. Mclean, 2005)

ประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมาย องค์กรที่กำหนดไว้ ความสามารถในการจัดหาทรัพยากรความพึงพอใจในงาน รวมถึง การปรับตัว และการพัฒนางาน(ธวัช กรุดมณี, 2550; อัญชนา พานิช, 2550; พินิจ หนูเกตุ, 2551; ปิ่นปิ่นทษ์ นฤบาลบุญทรัพย์, 2553; พัฒนะ สีหาม, 2553; รุจิราพรรณ คงช่วย, 2556; รั้งสรรค์ อ้วนวิจิตร, 2554; ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง, 2557; อนุสิทธิ์ นามโยธ, 2555; เทอร์รี่ พี อีเกลแลนด์(Terry P. Ekeland), 2005; จิมมี่ เอส. วอร์เรน(Jimmie S. Warren), 2012) ซึ่งจะพิจารณาผลการดำเนินงานตาม พันธกิจขององค์กร ประสิทธิภาพระบบงานต่าง ๆ ผลการมุ่งเน้นลูกค้า การสร้างความผูกพันและการ พัฒนาบุคลากร การเงิน ความเป็นผู้นำและการสนับสนุนชุมชน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยและการสังเคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บริหารด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงองค์ประกอบของการประกัน คุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศและยังไม่มีกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนในการ ประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศในระดับอุดมศึกษาโดยเฉพาะ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย และองค์ประกอบเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยด้วยหรือไม่ ด้วยเหตุนี้ จึงเป็นเรื่องที่สำคัญในการ พัฒนาคุณภาพการบริหารอุดมศึกษาเอกชน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบของการประกัน คุณภาพภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยอันจะ นำไปสู่การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยที่สามารถ ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถแข่งขันกับสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ได้ทั้งในประเทศ และนานาชาติ

คำถามของการวิจัย

1. การประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษา เอกชนในประเทศไทยมีองค์ประกอบอะไรบ้าง

2. ประสิทธิภาพของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยมีปัจจัยอะไรบ้าง
3. องค์ประกอบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยมีความสัมพันธ์กันหรือไม่และในระดับใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยของประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย
3. เพื่อวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

สมมติฐานของการวิจัย

Christian University of Thailand

1. องค์ประกอบด้านการนำองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย
2. องค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย
3. องค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย
4. องค์ประกอบด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย
5. องค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย
6. องค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

7. องค์ประกอบด้านการพัฒนาองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

8. องค์ประกอบด้านการนำองค์กร การวางแผนกลยุทธ์ การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นบุคลากร การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และการพัฒนาองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยพรรณนาหาความสัมพันธ์ (Descriptive correlation research) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยและโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ซึ่งองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ การนำองค์กร การวางแผนกลยุทธ์ การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นบุคลากร การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ การพัฒนาองค์กร และตัวแปรประสิทธิผลขององค์กร

2. ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยครั้งนี้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดีที่กำกับดูแลงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน คณบดี รองคณบดีหรือผู้ช่วยคณบดีที่กำกับดูแลงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการที่กำกับดูแลงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน หัวหน้าภาควิชา/ประธานหลักสูตร/หัวหน้าหลักสูตร/หัวหน้าสาขาวิชา และตำแหน่งบริหารอื่นด้านการ

ประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เป็นสมาชิกสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย จำนวน 68 สถาบัน

3. ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่าง เดือนกันยายน 2558 – เดือนตุลาคม 2559 ดังนี้

3.1 สัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 10 คน (ภาคผนวก ค) ระหว่างเดือนกันยายน 2558-กุมภาพันธ์ 2559

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นจากผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 68 สถาบันเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศและประสิทธิผลองค์กร เดือนกันยายน-ตุลาคม 2559

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดของการวิจัย ได้มีการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบตามกรอบเกณฑ์คุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เลิศของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิด้านการประกันคุณภาพการศึกษาซึ่งประกอบด้วย ด้านการนำองค์กร คือ ภาวะผู้นำองค์กร (Bass and Avolio, 1990) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2010) ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ การมีส่วนร่วมของชุมชน (Epstein, 1995) ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Peter M. Senge, 2006) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร คือ วัฒนธรรมองค์กร (Cooke and Lafferty, 1989) ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ คือ สมรรถนะขององค์กร (Lado et al., 1992) ด้านการพัฒนาองค์กร (Stewart Black and Newton Margulies, 1989; สุนันทา เลาหันทน์, 2555) และประสิทธิผลองค์กร (Hoy and Miskel, 2008)

จึงสรุปได้ว่า การนำองค์กรเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้นำ ซึ่งผู้นำต้องเป็นบุคคลที่มีทั้งบทบาทและภาวะผู้นำในการนำสมาชิกในองค์กรให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ใน การบรรลุวัตถุประสงค์องค์กรจึงต้องใช้กระบวนการคิด การวิเคราะห์ การตัดสินใจอย่างเป็นระบบและวางแผนเชิงกลยุทธ์ตามภารกิจและทิศทางสถาบันฯ

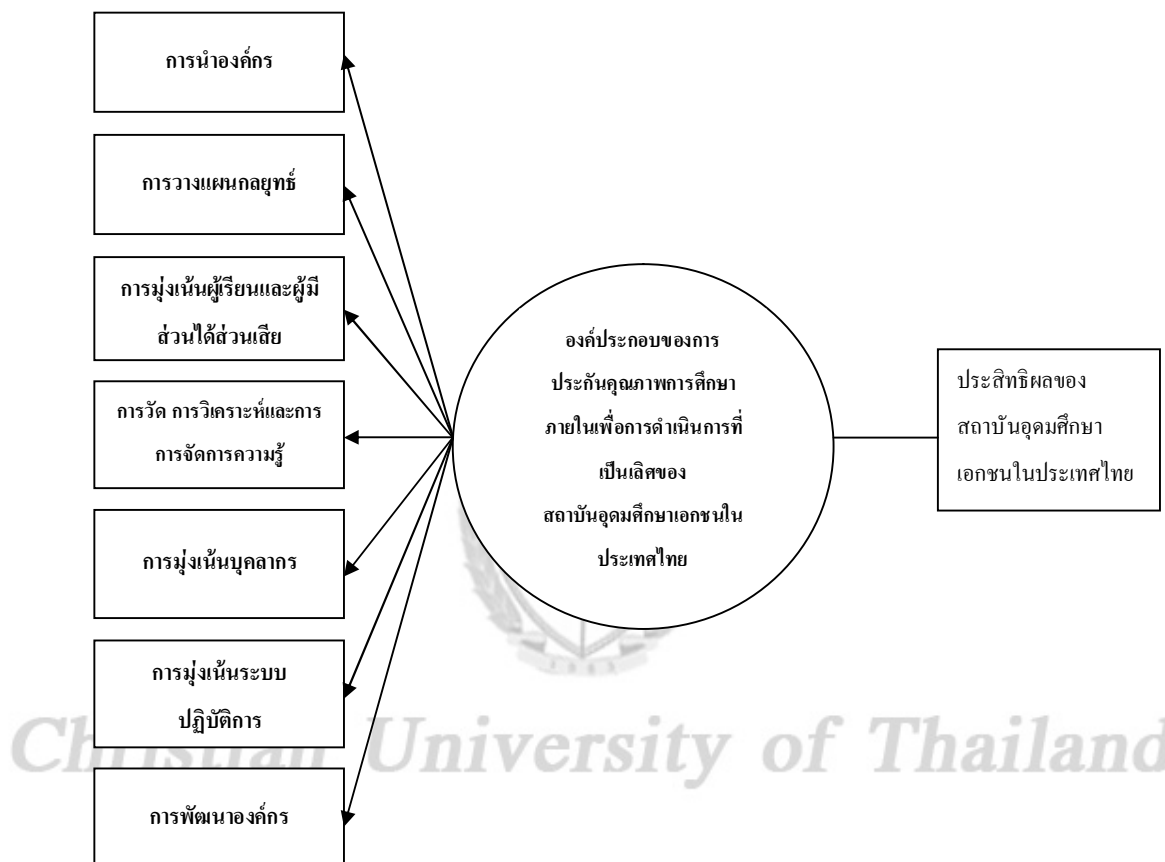
โดยผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและให้ข้อมูลกับองค์กรเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานของสถาบันฯ มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ มีการถ่ายทอด จัดเก็บและมีการแบ่งปันความรู้ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในสถาบันฯ ซึ่งจะเป็แนวทางปฏิบัติงานของคนในสถาบันฯ ทำให้เกิดการพัฒนาความคิดและการปฏิบัติงานของคนที่อยู่ในสถาบันฯ เป็นแรงขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบันฯ ในการสร้างผลผลิตและการบริการให้ได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถาบันฯ ที่กำหนดไว้สถาบันฯ จึงจะมีผลการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงภายในสถาบันฯ อย่างเป็นระบบภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ดังนั้น จากแนวคิด ทฤษฎีผลงานวิจัยและการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้วิจัยจึงได้เชื่อมโยงแนวคิดและทฤษฎีเป็นประเด็นองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย 7 ด้านและความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยในแผนภาพที่ 1 ดังนี้

Christian University of Thailand

ตัวแปรเหตุ

ตัวแปรผล



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ หมายถึง สาระสำคัญที่เป็นมิติหรือปัจจัยหลักในการดำเนินกิจกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในที่ส่งผลต่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยโดยประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน ดังนี้

1. การนำองค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำซึ่งเป็นผู้ที่มีน้ำใจและเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม การโน้มน้าวกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้บุคลากรมี

ส่วนร่วมในการทำงาน การให้ข้อมูลและวัตถุประสงค์ในการทำงานแก่บุคลากร การให้บุคลากรทำงานอย่างเป็นอิสระการเข้าใจปัญหาและความต้องการของบุคลากรรวมทั้ง การยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรทำงานได้ดี

2. การวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารและสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทำงานตามกรอบแนวคิดในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสถาบันฯ ด้วยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของส่วนงานในการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และแผนปฏิบัติ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์ของสถาบัน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถาบัน การนำแผนกลยุทธ์ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติ การยืดหยุ่นให้สามารถปรับเปลี่ยนปฏิบัติการได้ทันต่อเหตุการณ์การสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจและการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ การติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงกลยุทธ์และกระบวนการปฏิบัติงาน

3. การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง การมีส่วนร่วมกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นกระบวนการส่งเสริมให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน การรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนจัดการศึกษาและการบริการ การรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของนักศึกษาการร่วมมือกับ ชุมชน องค์กรธุรกิจท้องถิ่น และองค์กรภาครัฐภายนอกสถาบัน เพื่อพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการกำหนดช่องทางการสื่อสารกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การเปิดเผยข้อมูลให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถาบันเพื่อแสดงความโปร่งใส

4. การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ หมายถึง การสร้างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานตามพันธกิจและการบริหารจัดการของสถาบันฯอย่างเป็นระบบ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ การส่งเสริมให้บุคลากรเคารพสิทธิและความคิดของผู้อื่น การใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างคลังความรู้ การจัดเก็บข้อมูลและความรู้ที่บุคลากรสามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับบุคลากรจากสถาบันอื่นเพื่อการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันการส่งเสริมให้มองภาพการปฏิบัติงานแบบองค์รวมและการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีขั้นตอน

5. การมุ่งเน้นบุคลากร หมายถึง การที่บุคลากรมีวัฒนธรรมองค์ที่ให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานของบุคลากร บุคลากรเชื่อว่างานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ สามารถ มีเกียรติ และมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของสังคม มีการรักษาคณดี คนเก่งให้อยู่ในระบบ บุคลากรมีความก้าวหน้า มีการยอมรับนโยบาย ยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหารและปฏิบัติ ตามกฎระเบียบของสถาบัน แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและตัดสินใจด้วยตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ รู้สึกภูมิใจเมื่อทำงานสำเร็จและได้รับรางวัล มีการแข่งขันเพื่อคุณภาพของงานและความก้าวหน้า ของตนเอง ทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบทำงานตามแผนงาน ยอมรับและยึดถือความถูกต้องใน การปฏิบัติงาน

6. การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ หมายถึง การที่สถาบันฯมีสมรรถนะองค์กร ซึ่งเป็น ความสามารถของสถาบันในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ยึดกฎระเบียบในการทำงาน การ บริหารงานด้วยวงจรคุณภาพ การจัดการความเสี่ยง การบริหารบุคลากร การบริหารการเงินและ งบประมาณที่รัดกุม มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการทาง วิชาการและวิชาชีพ

7. การพัฒนาองค์กร หมายถึง การที่สถาบันฯมีกระบวนการปรับปรุงภายใน สถาบันฯอย่างเป็นระบบภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาด้วยการสร้างบรรยากาศ การทำงานอย่างอบอุ่น เป็นกันเอง เอื้ออาทร จริ่งใจต่อกัน การสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง และนำผลการพัฒนามาใช้ในการทำงานการพัฒนากระบวนเทคโนโลยีสารสนเทศ สร้างนวัตกรรม ในการทำงาน การบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล และคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม

ประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย หมายถึง ผลมาจากการบริหาร และการจัดการศึกษาของสถาบันฯให้บรรลุเป้าหมายของสถาบันที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาผลจาก การผลิตบัณฑิตเอกลักษณ์ของสถาบันการจัดหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม การ จัดสื่อการสอนอย่างเพียงพอและทันสมัยการกำหนดนโยบายและแผนการวิจัยอย่างชัดเจนการนำ ผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถาบันและท้องถิ่น มีแหล่งทุนสนับสนุนการทำวิจัย มี เครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัยกับองค์กรอื่นทั้งภายในและภายนอกประเทศการที่อาจารย์มี ความรู้และทักษะในการให้บริการวิชาการแก่สังคมในรูปแบบที่หลากหลายและมีความร่วมมือกับ องค์กรต่างๆทั้งภายในและภายนอกประเทศเพื่อการพัฒนาบริการวิชาการตามความต้องการของ

สังคมอย่างต่อเนื่อง มีกิจกรรมที่เน้นให้เกิดความรัก ความภูมิใจและตระหนักถึงความสำคัญของ ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น การศึกษาวิจัยด้านศิลปวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างภูมิปัญญา ท้องถิ่น การเผยแพร่ความรู้ด้านศิลปะ วัฒนธรรมในระดับชาติและนานาชาติ การประเมินผลแบบ สมดุล การจัดการและควบคุมต้นทุน ความมั่นคงทางการเงินและการบริหารงบประมาณ

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย หมายถึง สถาบันระดับอุดมศึกษาที่ดำเนินการ บริหารจัดการและการจัดการศึกษาโดยหน่วยงานเอกชนในประเทศไทย ภายใต้การควบคุมดูแลของ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 จำแนกสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็น 3 ประเภท ได้แก่ (1) วิทยาลัย (2) สถาบัน และ (3) มหาวิทยาลัย และเป็นสมาชิกของสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนใน ประเทศไทย

โมเดลความสัมพันธ์ (Relationship model) หมายถึง โครงสร้างและความสัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบที่ประกอบกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศกับประสิทธิผลของ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเกี่ยวกับองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ปัจจัยของประสิทธิผลขององค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยดังนี้

1. สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย
2. แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน
3. แนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์กร
5. องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศที่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์หรือประสิทธิผลขององค์กร
 - 5.1 ด้านการนำองค์กร
 - 5.2 ด้านการวางแผนกลยุทธ์
 - 5.3 ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - 5.4 ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้
 - 5.5 ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร
 - 5.6 ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ
 - 5.7 ด้านการพัฒนาองค์กร
6. การนำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศมาใช้ในสถาบันอุดมศึกษา

1. สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

1.1 พัฒนาการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ความเป็นมาของระบบการอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย มีจุดกำเนิดหลังจากการปฏิรูประบบราชการไทย (ครั้งที่ 2) เมื่อปี พ.ศ. 2435 โดยแบ่งพัฒนาการของระบบการอุดมศึกษาเอกชนไทยออกเป็น 4 ยุคสมัยตามกรอบระยะเวลาก่อนและหลังจากมีกฎหมายหลักที่เกี่ยวข้องกับการอุดมศึกษาเอกชน รวมทั้งสรุปบทบาทหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในปัจจุบัน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, <http://www.mua.go.th>; สันธะวา ความดิษฐ์, 2555, กิตติ ศศิวิมลลักษณ์ 2556; ชัยณพพงศ์ ทองพวง, 2556)

ยุคที่ 1 ช่วงยังไม่มีกฎหมายอุดมศึกษาเอกชนบังคับใช้(พ.ศ. 2435-2512)

แนวความคิดเรื่องเอกชนกับการศึกษาระดับอุดมศึกษาของไทยปรากฏหลักฐานครั้งแรกในปีพ.ศ. 2443 ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 โดยมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการที่ลงเป็นบทความในหนังสือสถิติพยากรณ์ในช่วงปี พ.ศ. 2480-2487 ว่า“ในปัจจุบันนี้ยังไม่มีมหาวิทยาลัยหรือสถานศึกษาที่เป็นของเอกชนเลย” แต่ในช่วงปี พ.ศ. 2455-2456 มีหลักฐานปรากฏว่ามีคณะมิชชันนารีที่มีแนวความคิดจะจัดตั้งมหาวิทยาลัยของชาวคริสเตียนขึ้นที่จังหวัดเชียงใหม่โดยมีรายงานของคณะมิชชันลาวเหนือ (North Laos mission) ส่งไปถึงคณะกรรมการการต่างประเทศ (Board of foreign mission) ที่ประเทศสหรัฐอเมริกาในปี พ.ศ. 2456 เสนอว่าคณะมิชชันลาวเหนือมีนโยบายขยายการศึกษาในเขตชุมชนคริสเตียนทุกแห่ง และมีความเห็นว่าจังหวัดเชียงใหม่มีองค์ประกอบที่เหมาะสม คือ มีโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสำหรับชายและหญิง วิทาลัยพระคริสตธรรม โรงพยาบาล และโรงพิมพ์และมีความพร้อมทั้งด้านอาคารสถานที่และบุคลากร คณะมิชชันลาวเหนือจึงต้องการรวมสถาบันการศึกษาชั้นสูงในจังหวัดเชียงใหม่ละยกฐานะขึ้นเป็นมหาวิทยาลัย The Laos christian university แต่ไม่ประสบผลสำเร็จเนื่องจากทางคณะกรรมการการต่างประเทศในนามของมิชชันที่สหรัฐอเมริกา ได้ตอบมาว่ายังไม่พร้อมที่จะให้การสนับสนุน เพราะไม่มีงบประมาณเพียงพอ

ต่อมาเมื่อมิชชันมีความพร้อมที่จะสนับสนุนงบประมาณให้จัดตั้งมหาวิทยาลัยได้ แต่ก็ประสบกับอุปสรรคกับทางรัฐบาลไทยในขณะนั้นที่ยังไม่มีพระราชบัญญัติการศึกษาที่สนับสนุนให้ต่างประเทศมาตั้งมหาวิทยาลัย ในขณะเดียวกันทางมิชชันก็เปิดดำเนินการโรงเรียนของมิชชัน และมีการเปิดโรงเรียนที่ดำเนินการ โดยคริสตจักรท้องถิ่นด้วยซึ่งโรงเรียนเหล่านี้ได้นำเอาระบบการศึกษาแบบตะวันตกมาปรับปรุงใช้ในการดำเนินงานและอยู่ภายใต้การดูแลของมิชชันมาโดยตลอด จนกระทั่งในปีพ.ศ. 2477 มีการตั้งสภาคริสตจักรในประเทศไทยขึ้น มิชชันได้มอบกิจการต่าง ๆ ให้กับสภาคริสตจักรฯ ดูแลและได้ปรับปรุงงานด้านการศึกษา สภาคริสตจักรฯ มีความตั้งใจที่จะตั้งมหาวิทยาลัยคริสเตียนเพื่อสานต่อเจตนารมณ์ของมิชชันลาวเหนือที่ได้รับเริ่มโครงการไว้ เมื่อความต้องการของผู้ที่จะศึกษาในระดับอุดมศึกษามีมากขึ้นและรัฐบาลไม่สามารถสนองตอบความต้องการได้อย่างทั่วถึง รัฐบาลจึงได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยเอกชนขึ้นในปี พ.ศ. 2512 จึงได้ริเริ่มความคิดที่จะตั้งสถาบันอุดมศึกษาขึ้นมาใหม่ (<http://th.wikipedia.org/wiki/มหาวิทยาลัยพายัพ>)

นอกจากนี้ในปีพ.ศ. 2483 สำนักงานหอการค้าไทยได้จัดตั้งวิทยาลัยการค้า"ณ ดิक्พนดิชย์ภักดิ์ ถนนศรีอยุธยา สนามเสือป่า โดยในครั้งนั้น เปิดรับผู้สำเร็จการศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และมีหลักสูตรการศึกษา 6 เดือน และ 2 ปี มีนักศึกษาประมาณ 300 คน หลักสูตรการสอนของวิทยาลัยการค้า นับว่าทันสมัยอย่างยิ่ง เพราะดำเนินตามหลักสูตรของหอการค้าแห่งกรุงลอนดอน แต่วิทยาลัยการค้าเปิดสอนได้เพียง 1 ปี ก็เกิดสงครามมหาเอเชียบูรพา เป็นเหตุให้วิทยาลัยต้องปิดตัวเอง เนื่องจากการสงครามและรัฐบาลต้องการใช้สถานที่เป็นที่ตั้งสำนักงานประสานงานระหว่างไทยกับญี่ปุ่น วิทยาลัยการค้าปิดไปร่วม 2 ปี กรรมการหอการค้าไทยทุกสมัยได้พยายามที่จะริเริ่มวิทยาลัยขึ้นใหม่จนกระทั่งพ.ศ. 2506 คณะกรรมการหอการค้าไทยก็ประสบผลสำเร็จในการเปิดวิทยาลัยอีกครั้งในชื่อ"วิทยาลัยการค้า" (www.utcc.ac.th/index.php/aboutUs/index.)

ภายหลังที่ได้มีการปฏิวัติเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 รัฐบาลในระบอบประชาธิปไตยแต่ละคณะต่างก็ได้พยายามทำนุบำรุงและพัฒนาการศึกษาตลอดมาและได้มีการประกาศใช้แผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาด้านการศึกษาขึ้นซึ่งตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2494 ได้กำหนดการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน โดยให้จัดการศึกษาได้

เฉพาะระดับต่ำกว่าอุดมศึกษาเท่านั้น ทำให้ภาคเอกชนไม่สามารถจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเพื่อร่วมแบ่งเบาภารกิจของภาครัฐได้ แต่แนวคิดที่จะเพิ่มจำนวนสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยมีการยอมรับมากขึ้นในช่วงปี พ.ศ. 2495-2499 เนื่องจากมีประเด็นร้องเรียนปัญหาเรื่องสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาไม่เพียงพอกับความต้องการของผู้เรียนซึ่งมีจำนวนค่อนข้างมาก ทำให้รัฐบาลเริ่มเห็นว่าเป็นปัญหาสำคัญจึงได้จัดตั้งสภามหาวิทยาลัยแห่งชาติในปี.ศ. 2499 เพื่อทำหน้าที่พิจารณาการเพิ่มจำนวนสถาบันอุดมศึกษาในประเทศเพราะหลายฝ่ายมีความเห็นว่ารัฐบาลควรเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนหรือต่างประเทศเข้ามาจัดสร้างมหาวิทยาลัยได้เหมือนกับในต่างประเทศดำเนินการที่มีมหาวิทยาลัยของรัฐ ของเอกชน และของมูลนิธิ แต่รัฐบาลจำเป็นต้องกำหนดระเบียบและหลักเกณฑ์ควบคุมให้เหมาะสมจึงมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการอนุญาตให้ภาคเอกชนเข้ามาจัดตั้งการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา แต่ผลสรุปของคณะกรรมการฯ เมื่อวันที่ 20 กันยายน พ.ศ. 2500 มีความเห็นว่า การตั้งสถาบันอุดมศึกษาเป็นหน้าที่โดยตรงของรัฐที่จะต้องจัดทำตามรัฐธรรมนูญ เป็นผลให้ภาคเอกชนยังคงไม่สามารถเข้ามาร่วมจัดการศึกษาได้เช่นเดิม

ต่อมาในปี พ.ศ. 2507 สื่อสารมวลชนได้นำเสนอเสียงเรียกร้องจากประชาชนที่ต้องการให้เอกชนเข้ามาช่วยจัดการศึกษาให้มากขึ้นเนื่องจากปัญหาสถาบันอุดมศึกษามีจำนวนจำกัด ทำให้โอกาสของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาที่จะได้รับการศึกษาต่อในระดับสูงมีค่อนข้างจำกัดด้วยโดยข้อเรียกร้องของภาคเอกชนได้อ้างถึงแผนการศึกษาแห่งชาติ พศ. 2503 ที่ระบุในข้อ 23 ว่า การจัดให้มีการศึกษานั้น รัฐใช้วิธีแบ่งแรงคือรัฐจัดการเองบ้างและส่งเสริมให้คณะหรือเอกชนจัดในระดับต่ำกว่าอุดมศึกษาบ้างซึ่งการจำกัดเฉพาะในระดับต่ำกว่าอุดมศึกษาขึ้นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาบทบาทของภาคเอกชนและควรได้รับการแก้ไข ดังนั้น คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม พ.ศ. 2507 จึงมีมติมอบหมายให้คณะกรรมการบริหารของสภาการศึกษาแห่งชาติรับเรื่องไปพิจารณาเรื่องการเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา และในการประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2508 จึงได้มีมติรับหลักการที่สภาการศึกษาแห่งชาติเสนอ โดยให้วิทยาลัยเอกชนที่ได้รับอนุญาตให้จัดตั้งขึ้นดำเนินการจัดการเรียนการสอนในระดับประกาศนียบัตร โดยให้อยู่ในความควบคุมของ

กระทรวงศึกษาธิการตามรูปแบบโรงเรียนราษฎร์ ดังนั้นจึงถือได้ว่าปี พ.ศ. 2508 เป็นจุดกำเนิดของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยอย่างเป็นทางการ

ต่อมาคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ 28 กันยายน พ.ศ. 2508 ได้มีมติให้สภาการศึกษาแห่งชาติดำเนินการแก้ไขระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ รวมทั้งปรับปรุงพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น สภาการศึกษาแห่งชาติจึงได้ร่างพระราชบัญญัติวิทยาลัยเอกชนขึ้นใหม่สาระสำคัญที่บรรจุไว้ในพระราชบัญญัติวิทยาลัยเอกชนนอกเหนือไปจากข้อบังคับในการดำเนินงานสถาบันการศึกษาทั่วไป ได้แก่ วิทยาลัยเอกชนต้องมีฐานะเป็นนิติบุคคลรับนักศึกษาซึ่งมีวุฒิม.ศ.5 หรือเทียบเท่าเป็นอย่างต่ำ โดยในระยะเริ่มแรกให้จัดหลักสูตรไม่ต่ำกว่าสองปี และไม่สูงกว่าสามปีแรกของหลักสูตรในวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยของรัฐ การจัดตั้งวิทยาลัยเอกชนจะต้องระบุงวดอุปสรรคชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาประเทศและช่วยรัฐจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา โดยมีมุ่งหวังผลประโยชน์จากนักศึกษาในทำนองการค้า เงินทุนและรายได้ของวิทยาลัยจะต้องได้รับการจัดสรรตามสัดส่วนที่เหมาะสมในการรักษาและปรับปรุงคุณภาพมาตรฐานการศึกษาตามเกณฑ์ที่สภาการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดไว้ ตลอดจนการขยายการศึกษาตามที่วิทยาลัยได้วางไว้ สำหรับการควบคุมการดำเนินงานของวิทยาลัยเอกชนนั้น กระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้อนุมัติและควบคุมการดำเนินงานให้อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติวิทยาลัยเอกชน ส่วนสภาการศึกษาแห่งชาติทำหน้าที่พิจารณาหลักสูตรและมาตรฐานทางวิชาการของวิทยาลัยเอกชนซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2510 และได้มีมติเห็นชอบตามที่สภาการศึกษาแห่งชาติเสนอ สภาการศึกษาแห่งชาติจึงได้นำมติดังกล่าวมาดำเนินการจัดทำพระราชบัญญัติวิทยาลัยเอกชนจนแล้วเสร็จและประกาศใช้เมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2512 ถือได้ว่าการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาโดยภาคเอกชนได้เริ่มต้นอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

ยุคที่ 2 ช่วงพระราชบัญญัติวิทยาลัยเอกชน พ.ศ. 2512 (พ.ศ. 2512-2522)

ผลจากการตราพระราชบัญญัติวิทยาลัยเอกชน พ.ศ. 2512 ทำให้มีการขออนุญาตจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในระยะเวลาใกล้เคียงกันรวมจำนวน 11 แห่ง โดยใช้ชื่อสถานะองค์กรช่วงแรกเป็น “วิทยาลัย” ทั้งนี้ในขั้นแรกภาครัฐอนุญาตให้เอกชนเปิดสอนสาขาวิชาระดับประกาศนียบัตร ระยะเวลาการศึกษาตามหลักสูตรอย่างน้อยไม่ต่ำกว่า 2 ปี และไม่เกิน 3 ปี โดยถือ

ว่าเป็นการจัดการศึกษาในระยะทดลองจึงยังไม่อนุญาตให้เอกชนจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี โดยทันที รวมทั้งยังกำหนดให้สาขาวิชาที่เปิดสอนต้องสอดคล้องกับความต้องการกำลังคนและการพัฒนาประเทศ โดยภาคเอกชนจะสามารถให้อนุสัญญา ประกาศนียบัตรชั้นสูง หรือปริญญาในสาขาที่ทำการศึกษาในวิทยาลัยเอกชนได้ก็ต่อเมื่อได้รับใบรับรองมาตรฐานการศึกษาจากสภาการศึกษาแห่งชาติ และสภาการศึกษาแห่งชาติอาจเพิกถอนใบรับรองมาตรฐานการศึกษาของวิทยาลัยเอกชนได้ ถ้าเห็นว่าคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยเอกชนเสื่อมลงกว่ามาตรฐานการศึกษาที่ได้รับการรับรองไว้

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งแรกของประเทศไทยถือว่ามีจำนวน 5 แห่ง เนื่องจากได้รับการอนุญาตจัดตั้งพร้อมกับเมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2513 ประกอบด้วย 1) วิทยาลัยกรุงเทพ 2) วิทยาลัยเกริก 3) วิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ 4) วิทยาลัยไทยสุริยะ และ 5) วิทยาลัยพัฒนา (ได้ล้มเลิกไปแล้วเมื่อ พ.ศ. 2520) และจัดตั้งเมื่อวันที่ 7 มิถุนายน พ.ศ. 2513 คือ วิทยาลัยการค้า ต่อมาเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2514 คณะรัฐมนตรีได้ลงมติเห็นชอบหลักการให้วิทยาลัยเอกชนดำเนินการสอนเกินกว่า 3 ปี ในชั้นปริญญาตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยเอกชน พ.ศ. 2512 ที่ คณะกรรมการบริหารสภาการศึกษาแห่งชาติเสนอรายละเอียดมา และให้คณะกรรมการบริหารสภาการศึกษาแห่งชาติกำหนดวิธีการให้การรับรองมาตรฐานการศึกษาตามมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติวิทยาลัยเอกชนต่าง ๆ ไปก่อนแล้วได้มีโอกาสศึกษาต่อจนได้รับปริญญาวิทยาลัยเอกชนทั้ง 6 แห่งจึงได้ขอเปิดดำเนินการสอนถึงชั้นปริญญาตรีตั้งแต่ พ.ศ. 2514 เป็นต้นมา ต่อมาได้มีผู้ขอจัดตั้งวิทยาลัยเอกชนขึ้นอีก 4 แห่ง คือ 1) วิทยาลัยอัสสัมชัญบริหารธุรกิจ จัดตั้งเมื่อวันที่ 6 มิถุนายน พ.ศ. 2515 2) วิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ จัดตั้งเมื่อวันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2516 3) วิทยาลัยเทคนิคสยาม จัดตั้งเมื่อวันที่ 8 กันยายน พ.ศ. 2516 4) วิทยาลัยพายัพ จัดตั้งเมื่อวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2517 และ 5) วิทยาลัยแสงธรรม จัดตั้งเมื่อวันที่ 9 เมษายน พ.ศ. 2519 รวมวิทยาลัยเอกชนที่ยังคงเปิดดำเนินการอยู่เมื่อ พ.ศ. 2521 รวม 10 วิทยาลัย ซึ่งในระยะแรกวิทยาลัยเอกชนอยู่ในการควบคุมดูแลแบบโรงเรียนราษฎร์ของกระทรวงศึกษาธิการ จนถึงปี พ.ศ. 2515 จึงได้มีการประกาศของคณะปฏิวัติโดยการนำของจอมพลถนอม กิตติขจรให้รวมเอางานของกองโรงเรียนราษฎร์ กรมวิสามัญศึกษากับงานวิทยาลัยเอกชนซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานการศึกษา

แห่งชาติจัดตั้งขึ้นเป็นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนและอยู่ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเช่นเดิม

ต่อมาทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐได้ถูกจัดตั้งขึ้นโดยประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 216 เมื่อวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2515 ซึ่งอยู่ในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการและกำกับการศึกษาของรัฐในระดับอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจึงได้เสนอเรื่องเพื่อขอโอนงานการควบคุมดูแลวิทยาลัยเอกชนมาอยู่ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ และในปี พ.ศ. 2520 คณะรัฐบาลที่มีนายธานินทร์ กรัยวิเชียร เป็นนายกรัฐมนตรีได้ตราพระราชบัญญัติเปลี่ยนชื่อทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นทบวงมหาวิทยาลัย โดยยกฐานะให้เป็นทบวงอิสระมีฐานะเทียบกระทรวง ไม่อยู่ในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีอีกต่อไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานในการกำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ได้โอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ จึงทำให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนทั้ง 1 แห่งดังกล่าวอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของทบวงมหาวิทยาลัยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2520 เป็นต้นมา

ยุคที่ 3 ช่วงพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522(พ.ศ. 2522-2546)

ในปี พ.ศ. 2522 รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522 ขึ้นใช้แทนพระราชบัญญัติวิทยาลัยเอกชน พ.ศ. 2512 หลักการสำคัญของพระราชบัญญัติใหม่คือ เปิดโอกาสให้วิทยาลัยเอกชนที่มีความพร้อมขยายตัวเป็นมหาวิทยาลัยหรือสถาบันได้ โดยมีการจำแนกประเภทสถาบันอุดมศึกษาเอกชนออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) วิทยาลัย 2) สถาบัน 3) มหาวิทยาลัย ซึ่งการดำเนินงานต้องเป็นไปตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย ทั้งนี้เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการดำเนินงานของวิทยาลัยเอกชนให้มากขึ้น ต่อมาได้มีแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 ได้ปรับปรุงกลไกมาตรฐานและขยายขอบเขตพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อส่งเสริมการดำเนินการกิจให้ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม รวมทั้ง ทบวงมหาวิทยาลัยได้ยกเลิกผ่อนคลายนกฏระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารงานแก่สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทำให้เกิดการขยายตัว และเจริญเติบโตของระบบอุดมศึกษาอย่างหลากหลาย

ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ก็ได้กำหนดไว้ว่ารัฐต้องจัดการ
อบรม และสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จึงให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการ
การศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม
สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบ
ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปะวิทยาการ
เร่งรัดการศึกษาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริม
ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมของชาติ รวมทั้งในการจัดการศึกษาของรัฐให้คำนึงถึงการมีส่วน
ร่วมขององค์กรปกครองท้องถิ่นและเอกชนตามที่กฎหมายบัญญัติ และให้ความคุ้มครองการจัด
การศึกษาอบรมองค์กรวิชาชีพและเอกชนภายใต้การกำกับของรัฐ จึงได้ตราพระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2542 เพื่อ
เป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและจัดการศึกษาอบรมให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของ
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้รวมหน่วยงานด้านการศึกษาเดิม
ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการเดิม ทบวงมหาวิทยาลัย และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
สำนักงานกฤษฎีกาฯ เข้าด้วยกัน เป็นกระทรวงใหม่ ชื่อว่า “กระทรวงการศึกษา ศาสนาและ
วัฒนธรรม” มีโครงสร้างในการแบ่งส่วนราชการในรูปของคณะกรรมการชุดต่าง ๆ กำกับดูแลการ
ศาสนาและวัฒนธรรม การศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาด้านการอาชีวศึกษา และการศึกษาด้านการ
อุดมศึกษา โดยทบวงมหาวิทยาลัยจะแปรสภาพตามพระราชบัญญัตินี้เป็นสำนักงานคณะกรรมการ
การอุดมศึกษา

ต่อมาปี พ.ศ. 2545 สมัยรัฐบาลของพันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร เป็น
นายกรัฐมนตรี มีนโยบายในการปฏิรูประบบราชการ เข้าสู่ “ระบบราชการยุคใหม่” โดยปรับ
ภาคราชการให้มีคุณลักษณะธรรมาภิบาล เพื่อยกระดับความสามารถและเพิ่มประสิทธิภาพของ
หน่วยงานราชการให้ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของประชาชน สังคม และประเทศชาติ
ได้ จึงได้ปรับบทบาทภารกิจและการจัดโครงสร้างระบบบริหารราชการ และระบบบริหารงาน
บุคคลภาครัฐ ในการจัดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ได้กำหนดให้แยกภารกิจเกี่ยวกับงานด้าน
ศิลปวัฒนธรรม ออกจากภารกิจกระทรวงการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ที่จัดตั้งตาม
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ไปตั้งเป็น “กระทรวงวัฒนธรรม” จึงมีการประกาศใช้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยจัดระเบียบบริหารราชการในกระทรวงศึกษาธิการใหม่ มีองค์กรหลักที่เป็นคณะบุคคลในรูปสภาหรือในรูปคณะกรรมการ จำนวน 4 องค์กร ได้แก่ สภาการศึกษา คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาและคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นหรือให้คำแนะนำแก่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรีและอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ คณะกรรมการการอุดมศึกษา มีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบายแผนพัฒนา และมาตรฐานการอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ การสนับสนุนทรัพยากร การติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษาปริญญาตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่ง และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

เมื่อพิจารณาระหว่างปี พ.ศ. 2522-2546 มีการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนขึ้นใหม่อีก 47 แห่ง โดยช่วงแรกทบวงมหาวิทยาลัยพยายามกำหนดแนวปฏิบัติให้เป็นวิทยาลัยเอกชนก่อน และสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่จัดตั้งใหม่มีแนวโน้มการกระจายตัวการให้บริการทางการศึกษาที่ดีขึ้น ซึ่งสถาบันที่ 47 แห่งเป็นการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนใหม่ในกรุงเทพฯ จำนวน 16 แห่ง และจัดตั้งในส่วนภูมิภาคจำนวน 1 แห่ง แสดงให้เห็นว่าภาคเอกชนให้ความสำคัญกับการให้บริการทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาแก่เยาวชนในพื้นที่ที่ยังมีสถาบันอุดมศึกษาไม่เพียงพอ แต่ก็มีสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องปิดกิจการลงจำนวน 2 แห่ง คือ วิทยาลัยคณาสวัสดิ์ จังหวัดมหาสารคาม และวิทยาลัยบัณฑิตสกลนคร จังหวัดสกลนครด้วยสาเหตุหลักจากการขาดสภาพคล่องทางธุรกิจ และคุณภาพการเรียนการสอนบางหลักสูตรต่ำกว่ามาตรฐานที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดไว้และยังมีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ได้รับใบอนุญาตจัดตั้งอีก 1 แห่งคือ มหาวิทยาลัยนานาชาติสิรินสยาม จังหวัดเชียงใหม่แต่ในที่สุดก็ไม่สามารถเปิดการเรียนการสอนได้จริง และถูกยุบเลิกโดยไม่มีผลการดำเนินงาน ขณะเดียวกันมีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ได้รับการยกสถานภาพขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยเอกชนเป็นแห่งแรกในปี พ.ศ. 2527 คือ มหาวิทยาลัยพายัพ ซึ่งมีสถานที่ตั้งอยู่ที่จังหวัดเชียงใหม่ต่อมาสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอื่น ๆ ส่วนใหญ่ก็ได้รับการยกสถานภาพขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยเช่นเดียวกัน โดยภาพรวมเมื่อสิ้นปีพ.ศ. 2546 มีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เปิดดำเนินการรวม 55 แห่ง

ยุคที่ 4 ช่วงพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 (พ.ศ. 2546-ปัจจุบัน)

ผลจากการปฏิรูประบบราชการไทยเมื่อปี พ.ศ. 2545 ทำให้มีการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรมและระเบียบบริหารราชการแผ่นดินอย่างต่อเนื่อง และได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการพ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการของทบวงมหาวิทยาลัยทั้งหมดโอนให้เป็นของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานนิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้นใหม่โดยการยุบรวมกิจการองค์กรเดิม แห่ง คือ ทบวงมหาวิทยาลัย และสำนักงานสภาพัฒนาการศึกษารัฐบาลเข้าไว้ด้วยกัน ถือเป็นการยุบเลิกองค์กรทบวงมหาวิทยาลัยในวันที่ 6 กรกฎาคม 2546 และให้จัดตั้งเป็นสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ นับตั้งแต่วันที่ กรกฎาคม 2546 เป็นต้นมา

ในช่วงเวลาต่อเนื่องกันรัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 เพื่อใช้แทนพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522 อันเป็นผลสืบเนื่องจากกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดกรอบการบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนให้มีความเป็นอิสระ โดยมีการกำกับติดตามการประเมินคุณภาพและมาตรฐานคุณภาพการศึกษาจากรัฐ และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ เพื่อให้สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปริญญาดำเนินการได้โดยอิสระสามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาพัฒนาการศึกษาดังนี้ นับแต่ปี พ.ศ. 2546 เป็นต้นมา สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงเป็นนิติบุคคลที่มีอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบทั้งทางสังคมและทางกฎหมายต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาขึ้นไป โดยมีสภาพัฒนาการศึกษามอบหมายของแต่ละแห่งเป็นหน่วยกำกับนโยบายและรับผิดชอบผลการดำเนินงานของสถาบันนั้น เช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและในช่วงเวลานี้มีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจัดตั้งใหม่เพิ่มอีก 14 แห่ง แยกเป็นการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนใหม่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 6 แห่ง และจัดตั้งในส่วนภูมิภาคจำนวน 8 แห่ง อีกทั้งมีการปรับยกสถานภาพสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเดิมขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยอีกจำนวนหนึ่ง ต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ณ วันที่ 16 ธันวาคม พ.ศ. 2550 โดยมีเหตุผล คือ พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษา

เอกชน พ.ศ. 2546 มีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน และทำให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่อาจดำเนินกิจการสนองต่อความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนยังมีแนวปฏิบัติที่แตกต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเสมอภาพและเท่าเทียมกันในการจัดการศึกษา สมควรกำหนดให้สภาพสถาบันมีอำนาจในการอนุมัติหลักสูตรและการปรับปรุงหลักสูตรตามที่คณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด รวมทั้งส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษามีอำนาจในการลงทุนหรือร่วมลงทุนกับนิติบุคคลหรือหน่วยงานอื่น เพื่อเป็นรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ได้มีการรวมตัวกันเป็นสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย(สสอท.) ซึ่งสมาคมฯได้กำเนิดขึ้นด้วยความสามัคคีกลมเกลียวของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันในอันที่จะสร้างความมั่นคง ความเจริญรุ่งเรืองให้เกิดขึ้นแก่ชาติบ้านเมือง โดยสร้างบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเพื่อรับใช้สังคม และประเทศชาติก่อนที่จะเป็นสมาคมฯอันเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายนั้น ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้ตระหนักถึงภาระหน้าที่ ที่จะกระทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีนั้น จำเป็นต้องมีพลังแห่งความสามัคคีเป็นปัจจัยสำคัญ ดังนั้นในขั้นแรกผู้บริหารสถาบัน จึงได้รวมตัวกันเป็นกลุ่มก่อนประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยเอกชน พ.ศ. 2512 อธิการบดีของแต่ละสถาบัน ผลัดเปลี่ยนทำหน้าที่เป็นประธานของกลุ่มสลับกันไป ซึ่งในระยะแรกนั้น มีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอยู่ 6 สถาบัน ตราบจนกระทั่งวันที่ 5 กันยายน พ.ศ. 2519 จึงมีมติเป็นเอกฉันท์ให้เรียกกลุ่มนี้ว่า “ชมรมผู้บริหารวิทยาลัยเอกชนแห่งประเทศไทย” มีข้อบังคับชมรมซึ่งยังไม่มีสภาพเป็นนิติบุคคลแต่มีประธานชมรมซึ่งเป็นหัวหน้า มีการประชุมปรึกษาหารือกันในเรื่องต่าง ๆ ของวิทยาลัยเอกชนอย่างน้อยเดือนละครั้งต่อเนื่องกันและเมื่อชมรมฯเป็นปีกแผ่นมั่นคงแล้ว ชมรมฯได้มีมติเอกฉันท์ให้เปลี่ยนเป็น “สมาคมวิทยาลัยเอกชนแห่งประเทศไทย” เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน พ.ศ. 2520 ต่อมาเมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เมื่อวันที่ 7 เมษายน พ.ศ. 2522 และเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัตินี้ สมาคมฯจึงเปลี่ยนเป็น “สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย” ตั้งแต่วันที่ 3 กรกฎาคม พ.ศ. 2522 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน โดยมีวัตถุประสงค์ คือ ร่วมมือและส่งเสริมการสร้างกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ด้านวิชาการ การบริหารและการปกครอง ตลอดจนงานอื่น ๆ ในระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนด้วยกัน ส่งเสริมการค้นคว้า

วิเคราะห์และวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยไปปฏิบัติและเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์ การให้คำปรึกษาและขอคำชี้แนะจากสถาบันหรือองค์กรศึกษา ซึ่งในปี พ.ศ. 2557 สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย มีสมาชิกรวม 68 สถาบัน จำแนกเป็นมหาวิทยาลัย 42 แห่ง วิทยาลัย 19 แห่ง และสถาบัน 7 แห่ง(สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย 2559)

ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีจำนวน 75 แห่ง ในขณะที่สถาบันอุดมศึกษาของรัฐทั้งในสังกัดและในกำกับของรัฐ มีจำนวน 81 แห่ง ไม่รวมวิทยาลัยชุมชนอีก 20 แห่ง(สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558) สถิติดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีจำนวนไม่แตกต่างจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ กล่าวคือ มีมากถึงร้อยละ 48.08 ของจำนวนสถาบันอุดมศึกษาทั้งหมดของประเทศไทย และในจำนวนสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทั้ง 75 สถาบัน มีสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัย จำนวน 43 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 57.33 มีสถานภาพเป็นวิทยาลัย จำนวน 20 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 26.67 และมีสถานภาพเป็นสถาบันอื่นอีกจำนวน 12 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.00

Christian University of Thailand

1.2 บทบาทของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ในพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ไว้ในมาตรา 8 โดยกำหนดว่า “สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นสถานศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษ ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ” ซึ่งบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีดังนี้(กิตติ ศศิวิมลลักษณ์ 2556)

บทบาทแรก คือ การให้การศึกษ ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงมหาวิทยาลัย จะต้องปรับเปลี่ยนผู้ที่เข้ามาศึกษาเป็นบัณฑิต นักวิชาการหรือนักวิชาชีพ นำความรู้ด้านวิชาการไปใช้ในการประกอบอาชีพ นอกจากนี้ มาตรา 34(18) กำหนดไว้ว่ามหาวิทยาลัยเอกชนมีหน้าที่ “ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาหรือให้ทุนการศึกษาแก่ผู้ด้อยโอกาสและบุคคลผู้มีความสามารถ พิเศษ” และในมาตรา 34(20) “พัฒนาความสามารถของคณาจารย์ บุคลากรและคุณภาพบัณฑิต เพื่อ การผลิตบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ” มหาวิทยาลัยจึงต้องมีระบบการ

ตรวจสอบความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะตามที่ได้กำหนดและให้ปริญญาเพื่อรับรองต่อสาธารณะชนว่าเป็นบัณฑิตของมหาวิทยาลัยนั้น

บทบาทที่สอง คือ การวิจัย ซึ่งการวิจัยเป็นบทบาทของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่ประเทศชาติ มาตรา 34(21) ได้กำหนดว่ามหาวิทยาลัยเอกชนมีหน้าที่ “ส่งเสริม การศึกษา การวิจัย การฝึกอบรมคณาจารย์และบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและมาตรา 34(24) “พิจารณาวิธีที่จะทำให้การศึกษา การวิจัย และการฝึกอบรมของมหาวิทยาลัยเอกชนก้าวหน้าและมีคุณภาพทางวิชาการยิ่งขึ้น

บทบาทที่สาม คือ การให้บริการทางวิชาการ มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งวิชาการจึงต้องทำประโยชน์และเป็นที่พึ่งทางวิชาการได้ โดยทำการฝึกอบรมและให้การศึกษาอย่างต่อเนื่อง

บทบาทที่สี่ คือ การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ มหาวิทยาลัยเป็นแหล่ง การสร้างความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักในคุณค่าของศิลปวัฒนธรรม สืบทอดศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ รวมทั้ง เสริมสร้างศิลปวัฒนธรรม

จากบทบาทที่ได้กล่าวมาจะเห็นได้ว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีบทบาทไม่แตกต่างจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ดังนั้น การบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงต้องมีคุณภาพและได้มาตรฐานการศึกษาอย่างแท้จริง ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษามาตรา 43 กำหนดไว้ว่า “การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนให้มีความเป็นอิสระ โดยมีการกำกับ ติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของรัฐ และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การ ประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ” และมาตรา 45 กำหนดไว้ว่า “ให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับปริญญาดำเนินการได้ โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัวมีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การ กำกับดูแลของสภาการศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในการกำกับติดตาม การประเมินคุณภาพมาตรฐานการศึกษาจึงได้กำหนดรายละเอียดไว้ในหมวด 6 มาตรา 47-51 เกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาซึ่งประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก

2. แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน

ระบบการประกันคุณภาพภายในเป็นระบบการดำเนินการติดตาม ตรวจสอบและประเมิน การดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบาย เป้าหมายและระดับคุณภาพตามฐานที่ กำหนดโดยสถานศึกษาและหรือหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 6 มาตรา 48 กำหนดไว้ ว่า “หน่วยงานต้นสังกัดหรือสถานศึกษาต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้อง ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่ เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และ รongรับการประกันคุณภาพภายนอก” สำหรับระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา หลังจากที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มีผลบังคับใช้ สำนักงานคณะกรรมการการ อุดมศึกษา (ทบวงมหาวิทยาลัยเดิม) ในฐานะหน่วยงานต้นสังกัดที่ทำหน้าที่กำกับดูแล สถาบันอุดมศึกษา ได้เสนอระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาเพื่อให้ สอดคล้องกับเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว ซึ่งคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2543 ได้มีมติเห็นชอบกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา (ทบวงมหาวิทยาลัยเดิม)

ต่อมาได้จัดทำเป็นประกาศทบวงมหาวิทยาลัย เรื่อง ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2545 เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติ สำคัญของ ประกาศฉบับนี้ระบุให้ทบวงมหาวิทยาลัยสนับสนุนและส่งเสริมสถาบันอุดมศึกษาจัดทำระบบการ ประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ รวมทั้งให้มีการประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของ สถาบันจากภายใน หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถาบันการศึกษาเพื่อเตรียม ความพร้อมสำหรับการประเมินคุณภาพจากภายนอก รวมถึงสนับสนุนให้มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษาขึ้นในแต่ละคณะวิชาหรือสถาบันอุดมศึกษา เพื่อกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ แนวทาง วิธีการตรวจสอบและประเมินระบบกลไกและประเมินผล การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของแต่ละคณะวิชาหรือสถาบันอุดมศึกษา

หลังจากดำเนินการตามประกาศฉบับปี พ.ศ.2545 ไประยะหนึ่ง สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจึงได้จัดทำกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2546 เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในมาตรา 5 และมาตรา 47 วรรคสอง โดยสาระสำคัญเกี่ยวกับระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของกระทรวงฉบับนี้ยังคงไว้ตามประกาศทบวงมหาวิทยาลัยฯ พ.ศ.2545 ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้อธิบายปฏิบัติมาอย่างต่อเนื่อง

ต่อมาในปี พ.ศ.2553 กระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 แทนฉบับเดิม โดยรวมการประกันคุณภาพภายในและภายนอกของการศึกษาทุกระดับไว้ในฉบับเดียวกัน มีคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษาทำหน้าที่หลัก 2 ประการ คือ

1) วางระเบียบหรือออกประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา เพื่อส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการอุดมศึกษา

2) เสนอแนะแนวทางปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาแก่สถานศึกษา โดยนำผลการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอกไปปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ ยังมีการปรับเปลี่ยนให้ระบบการประกันคุณภาพภายในประกอบด้วย การประเมินคุณภาพ การติดตามตรวจสอบคุณภาพ และการพัฒนาคุณภาพ และกำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกสามปี และแจ้งผลให้สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาทราบ รวมทั้งเปิดเผยผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาต่อสาธารณชน สำหรับตัวบ่งชี้ที่กำหนดไว้ในการประกันคุณภาพภายในที่พัฒนาขึ้นในองค์ประกอบคุณภาพ 9 ด้านที่มีความครอบคลุมพันธกิจหลัก 4 ประการของการอุดมศึกษาและพันธกิจสนับสนุน ได้แก่ (1) ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์และแผนดำเนินการ (2) การผลิตบัณฑิต (3) กิจกรรมการพัฒนานักศึกษา (4) การวิจัย (5) การบริการวิชาการแก่สังคม (6) การทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม (7) การบริหารและการจัดการ (8) การเงินและงบประมาณ และ (9) ระบบและ

กลไกการประกันคุณภาพ ซึ่งตัวบ่งชี้ดังกล่าวสามารถชี้วัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐาน การอุดมศึกษา มาตรฐานและหลักเกณฑ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบคุณภาพนั้นๆ ได้ทั้งหมด ส่วนเกณฑ์การประเมิน เป็นมาตรวัดของแต่ละตัวบ่งชี้ ซึ่งพัฒนาจากเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่เป็น มาตรฐานซึ่งกำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน)(สมศ.) ทั้งนี้ เพื่อให้การ ประเมินคุณภาพการศึกษามีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน

ในปี พ.ศ. 2557 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาโดยคณะกรรมการประกัน คุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา ได้ตระหนักถึงความสำคัญของหน่วยย่อยของการอุดมศึกษาที่ทำ หน้าที่ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ จึงได้กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน ระดับอุดมศึกษา โดยให้พิจารณาเพิ่มเติมในสาระที่เกี่ยวข้องในกรอบแผน อุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) มาตรฐานการอุดมศึกษา มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา เกณฑ์มาตรฐาน หลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2558 ทั้งนี้ ได้กำหนดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับ คือระดับหลักสูตร ระดับคณะ และระดับสถาบัน โดยมีองค์ประกอบประกันคุณภาพ การศึกษาภายในตามพันธกิจ 4 ด้านของสถาบันอุดมศึกษา และเพิ่มเติมด้านอื่น ๆ ที่จำเป็น สำหรับ การพัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายในทั้งระดับหลักสูตร คณะ และ สถาบัน ดำเนินการไปพร้อมกัน หากเป็นตัวบ่งชี้กระบวนการจะต้องประเมินผลลัพธ์ภายใต้การ ดำเนินการตามตัวบ่งชี้กระบวนการดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

1. การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การ ประเมินคุณภาพการศึกษารอบคลุมเรื่องการส่งเสริม พัฒนานักศึกษา ภาวะระบบกระบวนการ จัดการเรียนการสอน จำนวนอาจารย์ต่อนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ผลงานทางวิชาการ ผลงานวิจัยของคณาจารย์ สื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน ห้องสมุดและแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ การ ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ คุณภาพบัณฑิตและคุณภาพผลงาน ตีพิมพ์และเผยแพร่ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

2. การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประกัน คุณภาพการศึกษารอบคลุมการดำเนินงานของคณะ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของแต่ละ

ละหลักสูตรที่คณะดูแล รวมทั้ง กิจกรรมนักศึกษา การบริการนักศึกษา การให้บริการวิชาการ การวิจัย การบริหารจัดการและการประกันคุณภาพของคณะ

3. การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับสถาบัน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาพิจารณาให้เป็นไปตามมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ มาตรฐานด้านศักยภาพและความพร้อมในการจัดการศึกษา และมาตรฐานด้านการดำเนินการตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา มุ่งเน้นการประกันคุณภาพการดำเนินการของสถาบันเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของแต่ละคณะ โดยครอบคลุมในด้านกายภาพและภารกิจของสถาบันรวมถึงการประกันคุณภาพในภาพรวม

จุดมุ่งหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในแต่ละระดับ มีดังนี้

- 1) เพื่อการควบคุมคุณภาพ การติดตามตรวจสอบคุณภาพและการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในระดับหลักสูตร ระดับคณะและระดับสถาบันให้ได้ข้อมูลที่ใช้ผลการบริหารหลักสูตรที่ได้คุณภาพตามมาตรฐานการอุดมศึกษาของแต่ละคณะ และภาพรวมของสถาบันอันจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางและการพัฒนาคุณภาพตามเกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง
- 2) เพื่อจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายในเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาทุกปีการศึกษา
- 3) เพื่อรองรับการติดตามตรวจสอบอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกสามปีตามกฎกระทรวงฯ
- 4) สร้างความมั่นใจต่อสังคมในเรื่องคุณภาพบัณฑิตโดยผู้เรียนมีงานทำ ผู้เรียนมีคุณภาพตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ
- 5) เพื่อประกอบการพิจารณาขึ้นทะเบียนหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552

ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระบบนี้ จะมุ่งเน้นการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรให้มีการดำเนินงานตั้งแต่ การวางระบบคุณภาพ การควบคุมคุณภาพ การติดตามตรวจสอบคุณภาพ การประเมินคุณภาพ และการพัฒนาคุณภาพเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใช้บัณฑิตและส่งเสริมสนับสนุน กำกับติดตามการดำเนินงานของคณะและสถาบันให้เป็นไปตามมาตรฐานและวิสัยทัศน์ที่สถาบันอุดมศึกษากำหนด โดยให้สะท้อนผลการจัดการศึกษา

ได้อย่างมีคุณภาพ มีการควบคุมในทุกชั้นตอนของการผลิตบัณฑิตในแต่ละปีการศึกษา มีการตรวจสอบติดตามคุณภาพผลการผลิตบัณฑิต มีความเชื่อมโยงกับระบบการประเมินคุณภาพภายนอกที่จะมีการรับรองคุณภาพการศึกษาระดับชาติ รวมทั้ง มีการประเมินคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนผลของการผลิตบัณฑิตในแต่ละปีการศึกษา เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษา

คณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษาได้ออกประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายใน ระดับอุดมศึกษา พศ. 2557 โดยสถาบันอุดมศึกษามีอิสระในการเลือกพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายใน โดยยึดหลักเสรีภาพทางวิชาการและควมมีอิสระในการดำเนินการของสถานศึกษา เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับบริบทของสถาบันอุดมศึกษา และเป็นไปตามมาตรฐานการอุดมศึกษา เกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก ทั้งนี้ ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในที่สถาบันอุดมศึกษาเลือกใช้ ต้องสนองต่อเจตนารมณ์ของสถาบันอุดมศึกษาและกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 อาจเป็นระบบที่คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษาพัฒนาขึ้น หรือเป็นระบบที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากลที่สามารถประกันคุณภาพ เช่น ระบบ AUA-QA(ASEAN University Network Quality Assurance) ระบบ EdPEX(Education Criteria for Performance Excellence) หรือเป็นระบบที่สถาบันอุดมศึกษาพัฒนาขึ้นเอง โดยผ่านการพิจารณาจากสภาสถาบัน และเสนอคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบ ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาต้องรายงานผลการประเมินคุณภาพภายในต่อต้นสังกัดเพื่อพิจารณาและเปิดเผยต่อสาธารณะ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และข้อ 6 แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พศ. 2553

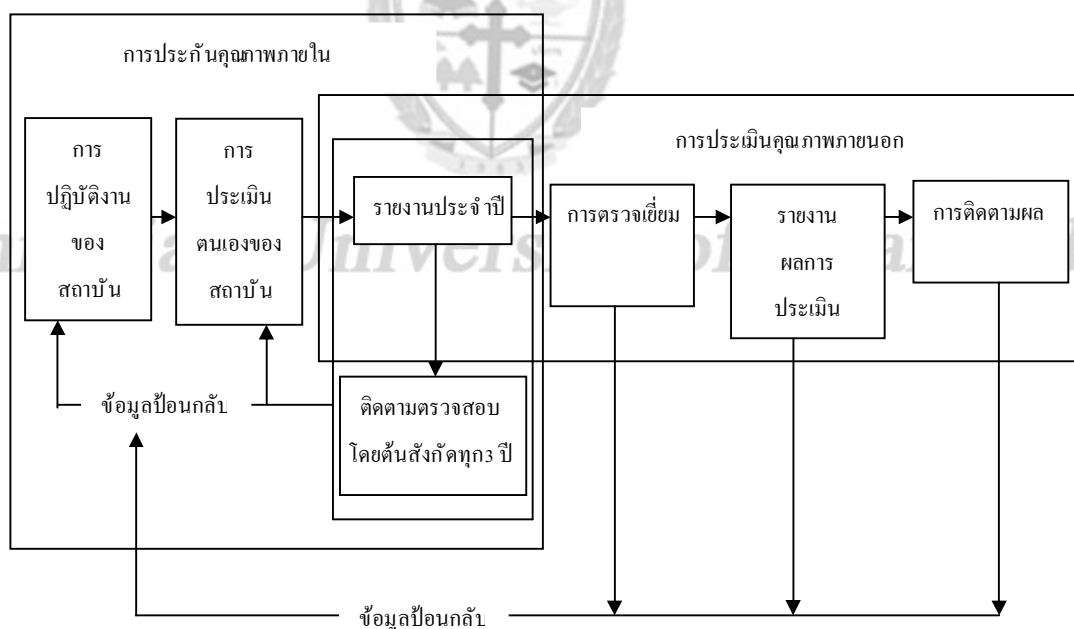
นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 6 มาตรา 49 และมาตรา 50 ได้กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษา มีการประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อตรวจสอบคุณภาพการศึกษาตามระบบการ

ประกันคุณภาพภายนอก ซึ่งกำหนดไว้ว่า “ให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) หรือที่เรียกชื่อย่อว่า “สมศ.” ทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ประเมิน วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมายและหลักการและแนวการจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติฯ และให้มีประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปีนับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน และ “สถานศึกษาให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสารต่าง ๆ ที่มีข้อมูลเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ตลอดจนให้บุคลากร คณะกรรมการของสถานศึกษา รวมทั้ง ผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาให้ข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนที่พิจารณาเห็นว่าเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจของสถานศึกษา ตามคำร้องของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาหรือบุคคลหรือบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรองที่ทำการประเมินคุณภาพของสถานศึกษานั้น”

การประเมินคุณภาพภายนอกจึงเป็นการประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาโดยหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกสถานศึกษา เพื่อมุ่งให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาดียิ่งขึ้น ซึ่งต้องเริ่มต้นจากการที่สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพภายใน เพื่อวางแผนพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของตนเอง ดำเนินการปรับปรุงคุณภาพ มีการกำกับติดตามคุณภาพและมีระบบประเมินตนเองก่อน ต่อจากนั้นจึงรับการประเมินคุณภาพภายนอกโดย สมศ. ซึ่งจะดำเนินการพิจารณาและตรวจสอบจากผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา การประเมินคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอกจึงควรสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพราะต่างมุ่งสู่มาตรฐานหรือคุณภาพที่คาดหวังให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน

การเชื่อมโยงระหว่างการประกันคุณภาพการศึกษาภายในและการประเมินคุณภาพภายนอก ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 48 กำหนดไว้ว่า “ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง” และมาตรา 49 กำหนดไว้ว่า “ให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็น

องค์การมหาชนทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา” ดังนั้น จะเห็นว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาศึกษาปกติที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการควบคุมดูแลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพ มีการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ ด้วยเหตุนี้ ระบบประกันคุณภาพภายในจึงต้องดูแลทั้งปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิตหรือผลลัพธ์ (Output/Outcome) ซึ่งต่างจากการประเมินคุณภาพภายนอกที่เน้นการประเมินผลการจัดการศึกษา ดังนั้น ความเชื่อมโยงระหว่างการประกันคุณภาพภายในกับการประเมินคุณภาพภายนอกจึงเป็นสิ่งจำเป็นโดยเชื่อมโยงให้เห็นตามแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพการศึกษาภายในกับการประเมินคุณภาพภายนอก (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 2557 : 12)

จากแผนภาพที่ 2 จะเห็นว่า เมื่อสถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในแล้ว จำเป็นต้องจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายในโดยใช้รูปแบบการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินคุณภาพภายในตามที่กำหนดในระเบียบฐานข้อมูล

ด้านการประกันคุณภาพ(CHE QA Online) ซึ่งเป็นการบันทึกผลการดำเนินงานประกันคุณภาพผ่านทางระบบออนไลน์ ตั้งแต่การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐาน เอกสารอ้างอิง การประเมินตนเอง การประเมินของคณะกรรมการประเมินคุณภาพ เพื่อนำเสนอสถาบัน หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะเป็นข้อมูลเชื่อมโยงระหว่างการประกันคุณภาพภายในของสถาบัน การติดตามตรวจสอบของต้นสังกัด ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องจัดทำรายงานการประเมินตนเองที่มีความลุ่มลึก สะท้อนที่แท้จริงของสถาบันในการจัดการศึกษา ตั้งแต่ระดับหลักสูตร การดำเนินการของคณะและสถาบัน เพื่อการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกไปรับใช้สังคม (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2557)

3. แนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ(Education Criteria for Performance Excellence: EdPEx) จะเป็นเกณฑ์ที่สร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้การเรียนรู้ของนักศึกษาดีขึ้น ปรับปรุงการดำเนินงานด้านอื่น แสพเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน โดยทำให้แผนกลยุทธ์ กระบวนการตัดสินใจ บุคลากร ระบบปฏิบัติการ และผลลัพธ์มีความสอดคล้องกัน การนำเกณฑ์ไปใช้จะสามารถประเมินได้อย่างรอบด้าน เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบระบบบริหารงานทุกภาคส่วน พัฒนาปรับปรุงกระบวนการและผลลัพธ์ โดยคำนึงถึงภาพโดยรวมของสถาบัน เกณฑ์EdPEx เป็นชุดของคำถามเกี่ยวกับเรื่องสำคัญ7 ด้านในการบริหารและดำเนินงานของสถาบันการศึกษา คือ สถาบัน วิทยาเขต คณะวิชา ส่วนงานและหน่วยงานที่เทียบเท่า คณะวิชา(สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558) ได้แก่

- 1) ด้านการนำองค์กร เป็นการปฏิบัติของผู้มีระดับสูงในการชี้นำและทำให้สถาบันมีความยั่งยืน การกำกับดูแลของสถาบัน และวิธีการที่สถาบันเพื่อให้บรรลุด้านความรับผิดชอบต่อสังคม กฎหมาย และจริยธรรม รวมทั้งวิธีการสนับสนุนชุมชน
- 2) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การที่สถาบันจัดทำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติ การนำแผนไปปฏิบัติปรับเปลี่ยนเมื่อสถานการณ์บังคับ และวัดผลความก้าวหน้าของการบรรลุแผน

3) ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า การสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เพื่อความสำเร็จด้านตลาดในระยะยาวรวมทั้ง วิธีการที่สถาบันรับฟังเสียงของลูกค้าสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และใช้สารสนเทศดังกล่าวเพื่อปรับปรุงและค้นหาโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

4) ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ การที่สถาบันเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการและปรับปรุงข้อมูล สารสนเทศ และสินทรัพย์ทางความรู้ มีการเรียนรู้และบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้ง การที่สถาบันได้นำผลการทบทวนมาใช้ปรับปรุงผลการดำเนินการ

5) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร การที่สถาบันมีการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง และในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อนำไปสู่ผลการดำเนินการที่โดดเด่น วิธีการที่สถาบัน จัดการและพัฒนาบุคลากรเพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่ โดยสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับพันธกิจกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ โดยรวมของสถาบัน

6) ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ การที่สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการออกแบบ จัดการ ปรับปรุง และสร้างนวัตกรรมในหลักสูตรและบริหาร และกระบวนการต่าง ๆ มีวิธีการอย่างไรในการปรับปรุงประสิทธิภาพของการปฏิบัติการเพื่อส่งมอบคุณค่าแก่ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และทำให้สถาบันประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

7) ด้านผลลัพธ์ การที่สถาบันมีผลการดำเนินการและผลการปรับปรุงในด้านที่สำคัญอย่างไร เช่น ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านกระบวนการ ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและกำกับดูแล และผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด

กรอบการบริหารผลการดำเนินการทั้ง 7 ด้านจะต้องบูรณาการกันในการดำเนินงาน ซึ่งจะช่วยให้สถาบันสามารถจัดการเรื่องทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ค้นหาจุดแข็งและโอกาสพัฒนาปรับปรุงการสื่อสาร การเพิ่มผลผลิต และความมีประสิทธิภาพ รวมทั้งบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ และส่งผลให้สถาบันก้าวหน้าสู่ความเป็นเลิศ โดย

- 1) ส่งมอบคุณค่าที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องให้กับผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งส่งผลให้เกิดคุณภาพการศึกษาและความยั่งยืนขององค์กร
- 2) ปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินการและขีดความสามารถของสถาบัน
- 3) มีการปรับปรุงและเกิดการเรียนรู้ของสถาบัน
- 4) สมาชิกทุกคนในสถาบันมีการเรียนรู้และพัฒนา

ที่มาของเกณฑ์ EdPEx คือ Baldrige Education Criteria for Performance Excellence ซึ่งเป็นที่ยอมรับและรู้จักในวงการศึกษา หลายประเทศรวมทั้งประเทศไทย ได้นำเกณฑ์นี้มาใช้เพื่อพัฒนาตนเอง ช่วยปรับปรุงวิธีการดำเนินงานสถาบัน เพิ่มขีดความสามารถ และผลลัพธ์ให้ดีขึ้น กระตุ้นให้เกิดการสื่อสารและแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศระหว่างองค์กรและสถาบันต่างๆ ในประเทศ เป็นเครื่องมือที่สร้างความเข้าใจและบริหารจัดการผลการดำเนินงานของสถาบันชี้แนะแนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์ และเปิดโอกาสการเรียนรู้ซึ่งลักษณะของเกณฑ์ มีดังนี้

- 1) มุ่งเน้นผลลัพธ์ในเรื่องหลัก ๆ เกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน กระบวนการ ผู้เรียน และลูกค้ายกลุ่มอื่น บุคลากร การนำองค์การและการกำกับดูแล รวมถึงงบประมาณ การเงินและตลาด การรวมตัววัดเหล่านี้มาประกอบกันทำให้มั่นใจว่ากลยุทธ์ของสถาบันมีความสมดุล โดยไม่ละเลยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางกลุ่ม วัตถุประสงค์หรือเป้าประสงค์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่สำคัญ

- 2) ไม่ได้กำหนดวิธีว่าโครงสร้างองค์กรจะเป็นอย่างไร ไม่ได้ระบุว่าสถาบันจะต้องมีหน่วยงานด้านการวางแผน ด้านจริยธรรม พัฒนาคุณภาพ หรือหน่วยงานอื่น ๆ เกณฑ์ไม่ได้ระบุให้สถาบันบริหารหน่วยงานต่าง ๆ ด้วยวิธีเดียวกัน และยอมให้สถาบันเลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสมที่สุดเพื่อกระตุ้นการพัฒนา เช่น Plan-Do-Study-Act(PDSA) Balances Scorecard หรือศึกษาเกณฑ์การประเมินคุณภาพด้วยตนเอง เกณฑ์ไม่กำหนดวิธีการไว้ เพราะ

- 2.1) เกณฑ์มุ่งเน้นความต้องการขององค์กรที่มีร่วมกัน (Common needs) มากกว่าวิธีปฏิบัติที่เหมือน ๆ กัน ซึ่งช่วยให้เกิดความเข้าใจ การสื่อสาร การแลกเปลี่ยน ความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันในขณะที่สนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมและแนวทางที่หลากหลาย

- 2.2) เกณฑ์มุ่งเน้นผลลัพธ์มากกว่าวิธีปฏิบัติ เครื่องมือ หรือโครงสร้างของสถาบัน เกณฑ์จะสนับสนุนให้สถาบันตอบคำถามด้วยแนวทางที่สร้างสรรค์ ปรับให้เหมาะสมกับสถาบัน

และมีความยืดหยุ่น กระตุ้นการเปลี่ยนแปลงทั้งแบบค่อยเป็นค่อยไปและอย่างก้าวกระโดด รวมทั้ง การปรับปรุงด้วยการสร้างนวัตกรรม การเลือกใช้เครื่องมือ วิธีการ ระบบและโครงสร้างของสถาบัน จินตนาการกับปัจจัยต่าง ๆ เช่น ขนาดและประเภทของสถาบัน ความสัมพันธ์ระดับองค์กร และระดับการพัฒนา รวมทั้งความสามารถและความรับผิดชอบของบุคลากรและห่วงโซ่อุปทาน ปัจจัยเหล่านี้มีความแตกต่างกันระหว่างสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และจะเปลี่ยนแปลงไปตามวิวัฒนาการของความ ต้องการและกลยุทธ์ของสถาบัน

2.3) เกณฑ์มุ่งเน้นที่ความต้องการของสถาบันการศึกษา เกณฑ์ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยตระหนักถึงความแตกต่างในด้านพันธกิจ บทบาท และหลักสูตรของสถาบันต่าง ๆ เกณฑ์นี้มองว่าผู้เรียนเป็นลูกค้าสำคัญ แต่สถาบันอาจมีลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ผู้ปกครอง

2.4) เกณฑ์สนับสนุนมุมมองเชิงระบบเพื่อให้เป้าประสงค์สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันทั้งสถาบัน ตัววัดจะได้มาจากกระบวนการและกลยุทธ์ของสถาบันที่มีการเชื่อมโยงและเสริมซึ่งกันและกัน ตัววัดจะเชื่อมโยงโดยตรงกับคุณค่าในมุมมองของผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และกับผลการดำเนินการ โดยรวม ดังนั้น การใช้ตัววัด จึงเป็นกรอบที่ทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปในทิศทางเดียวกันอย่างต่อเนื่องโดยลดความจำเป็นที่จะกำหนดวิธีปฏิบัติโดยละเอียด หรือลดกระบวนการจัดการที่ซับซ้อนเกินไป ดังนั้น ตัววัดจึงเป็นเครื่องมือในการสื่อสาร และเป็นวิธีการถ่ายทอดผลการดำเนินการที่สถาบันต้องการไปสู่การปฏิบัติสอดคล้องไปในทางเดียวกัน ทำให้มั่นใจว่าสถาบันมีความมุ่งมั่นที่แน่วแน่และรับรู้ทั้งทั้งองค์กร

การใช้เกณฑ์ EdPEx เพื่อประเมินตนเอง จะช่วยให้สถาบันเห็นภาพของจุดแข็งและโอกาสพัฒนา ดังนั้น การตรวจประเมินตามเกณฑ์ จะนำไปสู่การปรับปรุงผลการดำเนินการอย่างจริงจังในทุกด้าน เกณฑ์นี้จะให้ประโยชน์ในการบริหารจัดการมากกว่าวิธีการทบทวนผลการดำเนินการตามวิธีอื่น ๆ และสามารถปรับใช้ได้กับกลยุทธ์ ระบบการจัดการ และองค์กรหลากหลายประเภท

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าสถาบันการศึกษาเอกชนต้องมีการดำเนินงานอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐานการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษาจึงกำหนดระบบและกลไกในการตรวจสอบ การควบคุม การติดตาม และประเมินผลคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถาบันการศึกษาดังนั้นการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน หรือเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ จึงเป็นการตรวจสอบ การควบคุม การติดตามประเมินผลโดยบุคลากรของ

สถาบันการศึกษาเอง หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแล เน้นการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในด้านต่าง ๆ ของปัจจัยนำเข้า(Input) กระบวนการ (Process) ผลการประเมินการตรวจสอบคุณภาพภายในนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และรองรับการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เพื่อมุ่งให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของสถาบันการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์กร

4.1 ความหมายของประสิทธิผลขององค์กร

ประสิทธิผลขององค์กร มีผู้ทำวิจัยจำนวนมากได้ทำการศึกษาและให้ความหมายประสิทธิผลไว้หลายมุมมอง ดังนี้

4.1.1 ความสามารถขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากรที่หามาได้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในการดำเนินงานขององค์กร (ธวัช กรุดมณี, 2550)

4.1.2 ความสามารถขององค์กรในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ตามที่องค์กรได้กำหนดไว้(อัญชนา พานิช, 2550)

4.1.3 การรับรู้ระดับของการบรรลุเป้าหมายที่เกิดจากระบบของค่านิยม บรรทัดฐานและความเชื่อของบุคลากรในองค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย คือ ความสามัคคีของบุคลากร นวัตกรรมองค์กร และการพัฒนาบุคลากร(พินิจ หนูเกตุ, 2551)

4.1.4 ตัวดัชนีวัดความสำเร็จในการบริหารองค์กรตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่ได้ตั้งไว้ภายใต้เงื่อนไขการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (เป็นปิ่นทร์ นฤบาลบุญทรัพย์, 2553; พัฒนะ สีหาม 2553; รุจิราพรรณ คงช่วย, 2556)

4.1.5 ความสามารถในการบริหารและการจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์(รังสรรค์ อ้วนวิจิตร, 2554; ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง, 2557)

4.1.6 ระดับความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้กำหนดไว้(อนุสิทธิ์ นามโยธ, 2555; เทอร์รี่ พี อีเกลแลนด์(Terry P. Ekeland), 2005)

4.1.7 ความสามารถขององค์กรในการตอบสนองความคาดหวังขององค์ประกอบเชิงกลยุทธ์ (จิมมี เอส. วอร์เรน(Jimmie S. Warren), 2012)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์การรับรู้ระดับของการบรรลุเป้าหมายตัวดัชนีวัดความสำเร็จในการบริหารองค์กรตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และระดับความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

4.2 การประเมินผลลัพธ์หรือประสิทธิผลองค์กร

สตีเฟน พี روبบินส์(Stephen P. Robbins, 1990) ได้กล่าวว่า โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะทำให้เกิดประสิทธิผลองค์กร บุคลากรและงานต้องมีการดำเนินงานไปพร้อมกันซึ่งบทบาทและความสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงแสดงถึงระดับที่องค์กรจะตระหนักถึงเป้าหมายขององค์กร เมื่อทุกคนมีความชัดเจนในเป้าหมายขององค์กรจะประสบความสำเร็จซึ่งก็คือความอยู่รอดขององค์กร และได้เสนอวิธีการประเมินประสิทธิผลองค์กร 4 วิธี ดังนี้

- 1) ความสามารถขององค์กรในการสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งทุกคนในองค์กรต้องคิดว่าองค์กรที่สร้างขึ้นเพื่อความสำเร็จ
- 2) ประเมินโดยความคิดเชิงระบบ ซึ่งความคิดเชิงระบบจะทำให้องค์กรอยู่รอดได้ในระยะยาว ได้แก่ ความสามารถขององค์กรในการจัดหาทรัพยากร การดูแลตนเอง และปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก
- 3) ประเมินความสามารถในการกำหนดแผนกลยุทธ์ จะคล้ายกับการประเมินโดยความคิดเชิงระบบ แต่จะไม่คำนึงถึงสภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งหมด โดยจะให้ความสำคัญเฉพาะสภาพแวดล้อมที่คุกคามความอยู่รอดขององค์กร
- 4) ประเมินจากค่านิยมในการแข่งขัน เช่น ผลตอบแทนการลงทุน ส่วนแบ่งการตลาด ผลิตภัณฑ์ใหม่ นวัตกรรมและงานรักษาความปลอดภัย ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความสนใจของแต่ละองค์กร

จูดี อาร์ กอร์ดอน(Judith R. Gordon, 1991) ได้กล่าวว่า การประเมินประสิทธิผลองค์กรมี 4 แนวทาง ได้แก่ 1) ความสามารถขององค์กรในการบรรลุผลตามเป้าหมาย 2) ความสามารถขององค์กรในการได้มาของทรัพยากรจากภายนอกเพื่อให้ได้เปรียบในการแข่งขัน 3) กระบวนการและข่าวสารภายในองค์กรที่มีคุณภาพ 4) ความสามารถขององค์กรในการกำหนดแผนกลยุทธ์ซึ่งครอบคลุมทั้งผู้ผลิต ผู้บริโภคนัก สมาชิกและผู้ที่เกี่ยวข้อง

เจมส์ เอล กิบสันและคณะ(James L.Gibson and Lavncevich, John M., Donnelly, J.H., 2000) อ้างถึงใน อัญชนา พานิช (2550) ได้กล่าวว่า เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลองค์กรโดยทั่วไปจะแบ่งเป็นระยะ ๆ ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการดำรงอยู่ขององค์กร ซึ่งในระยะสั้นเกณฑ์ที่ใช้

ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร ได้แก่ ความสามารถในการผลิต และความพึงพอใจในงาน ระยะต่อมาเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์กร ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวและการพัฒนางาน และในระยะยาวเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ การอยู่รอดขององค์กร

ฮอยและมิสเกล (Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, 2008) ได้กล่าวว่า การประเมินประสิทธิผลขององค์กรเป็นแนวคิดในการวัดประสิทธิผลโดยพิจารณาว่าองค์กรเป็นระบบสังคม (Social System) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ สภาพแวดล้อม มนุษย์ และทรัพยากรที่สำคัญ พันธกิจและนโยบาย วัตถุประสงค์และวิธีการ 2) ด้านกระบวนการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ระบบโครงสร้าง ระบบหรือนโยบายทางการเมือง ระบบบุคลากร และระบบวัฒนธรรม ซึ่งมีความสัมพันธ์และการเชื่อมโยงซึ่งกันและกันโดยการสอนและการเรียนรู้ และ 3) ด้านผลผลิตซึ่งเป็นเป้าหมายขององค์กร ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ ความพึงพอใจในงาน การขาดงาน อัตราการออกกลางคันและคุณภาพโดยรวม จากทัศนะดังกล่าว ได้มีการพัฒนาเกณฑ์การประเมินความมีประสิทธิภาพขององค์กร โดยคำนึงถึงหลักสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) หลักการของเวลา ควรมีการประเมินความมีประสิทธิภาพทั้งในระยะสั้นและระยะยาว 2) หลักการเรื่องความหลากหลายของปัจจัยในการประเมินโดยให้มีการประเมินจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ 3) หลักการความหลากหลายของเกณฑ์การประเมิน ทั้งนี้ จะต้องคำนึงถึงความเป็นระบบ กล่าวคือ เกณฑ์การประเมินจะต้องแสดงถึงประสิทธิผลขององค์กรนั้น ประกอบด้วย 3 ด้านที่มีความสัมพันธ์กัน ได้แก่ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ทรัพยากรด้านการเงิน สิ่งอำนวยความสะดวกด้านกายภาพ ความพร้อมของผู้ที่เกี่ยวข้อง ทรัพยากรด้านเทคโนโลยี การสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นโยบายและมาตรฐาน 2) ด้านกระบวนการ ได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วม บรรยากาศ ระดับแรงจูงใจ การจัดองค์กร วัตถุประสงค์ และวิธีการ คุณภาพของภาวะผู้นำ และ 3) ด้านผลลัพธ์ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ ความพึงพอใจในงาน การขาดงาน อัตราการออกกลางคัน และคุณภาพของการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดดังกล่าวจึงได้วิเคราะห์และเสนอแนวทางในการประเมินหรือวัดประสิทธิผลได้เป็น 3 แนวทาง ดังนี้

1) การประเมินประสิทธิผลในแง่เป้าหมาย เป็นการพิจารณาว่าองค์กรจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบรรลุเป้าหมายองค์กร หรือให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายมากกว่าวิธีการ ซึ่งผู้บริหารในองค์กรจะต้องกำหนดเป้าหมายที่สามารถทำได้และวัดได้จริง

2) การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบทรัพยากร การประเมินจะพิจารณาจากความสามารถขององค์กรในการแสวงหาประโยชน์จากสภาพแวดล้อมเพื่อให้งานซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้ง ความสามารถขององค์กรในการนำ

ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและมีคุณค่ามาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อสนับสนุนการดำเนินการขององค์กร ซึ่งจะเน้นปัจจัยที่ป้อนเข้ามากกว่าผลผลิตหรือผลลัพธ์

3) การประเมินประสิทธิผลตามรูปแบบบูรณาการที่ยึดการบรรลุเป้าหมายและรูปแบบระบบทรัพยากร เป็นการรวมรูปแบบที่ยึดเป้าหมายองค์กรและระบบทรัพยากรเข้าด้วยกันโดยใช้เกณฑ์เดียว

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ การประเมินประสิทธิผลขององค์กรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยจะประเมินจากการบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากเป้าหมายขององค์กรเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นจุดหมายสุดท้ายที่ต้องการของสมาชิกขององค์กรในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องการอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งเป้าหมายจะเปลี่ยนไปตามลักษณะขององค์กรนั้น ๆ แนวคิดในการประเมินองค์กรจากการบรรลุเป้าหมายเป็นแนวคิดที่มีความเชื่อว่าองค์กรมีเป้าหมายเฉพาะในการทำงาน เมื่อองค์กรมีเป้าหมายของตนเอง ระดับความสำเร็จขององค์กรจึงสามารถวัดได้จากระดับของการบรรลุเป้าหมายขององค์กรตามที่ตั้งไว้ องค์กรที่มีประสิทธิผลจึงเป็นองค์กรที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การประเมินประสิทธิผลตามแนวความคิดจะให้ความสำคัญกับผลผลิตและผลลัพธ์ขององค์กร องค์กรที่เลือกใช้แนวคิดนี้ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรต้องมีลักษณะ ดังนี้ (วันชัย มีชาติ 2557)

1) องค์กรมีเป้าหมายที่แท้จริง (Ultimate goals) หรือเป้าหมายสูงสุดขององค์กรที่จะทำให้สามารถนำมาใช้วัดความสำเร็จขององค์กรได้

2) เป้าหมายขององค์กรจะต้องมีความชัดเจน และเป็นที่ยอมรับตรงกันของสมาชิกในองค์กร

3) เป้าหมายขององค์กรจะต้องไม่มากเกินไปเพราะการมีเป้าหมายหลายจะก่อให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงานได้

4) เป้าหมายขององค์กรจะต้องเป็นที่เห็นพ้องต้องกันของสมาชิกในองค์กร กล่าวคือ สมาชิกส่วนใหญ่ในองค์กรจะต้องเห็นด้วยกับเป้าหมายดังกล่าว

5) เป้าหมายขององค์กรจะต้องวัดได้

จะเห็นได้ว่า การประเมินประสิทธิผลขององค์กรตามแนวคิดนี้ให้ความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน องค์กรมีเป้าหมายของตนเองและหาวิธีการที่ดีที่สุดในการบรรลุเป้าหมาย

จากแนวคิดของนักวิชาการที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะทำให้องค์กรเกิดประสิทธิผล ซึ่งการประเมินประสิทธิผลส่วนใหญ่จะพิจารณาจากความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ความสามารถในการจัดหา

ทรัพยากร ความพึงพอใจในงาน รวมถึง การปรับตัวและการพัฒนางาน ซึ่งรูปแบบการประเมิน ประสิทธิภาพองค์กรในแต่ละรูปแบบมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป และในแต่ละรูปแบบเหมาะ สำหรับการนำไปใช้ในการประเมินองค์กรที่แตกต่างกัน ดังนั้น การนำรูปแบบต่าง ๆ มาใช้ในการ ประเมินประสิทธิภาพองค์กรจะต้องคัดเลือกและปรับให้สอดคล้องกับลักษณะและการดำเนินงาน ขององค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ การประเมินประสิทธิภาพสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ใช้รูปแบบที่ยึดเป้าหมายขององค์กรหรือผลลัพธ์เป็นเกณฑ์ในการวัด ตามแนวคิดของฮอยและมิ สเกล(Hoy and Miskel) โดยพิจารณาผลการดำเนินงานขององค์กรตามเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ กำหนดไว้มากกว่าวิธีการ ซึ่งสอดคล้องกับการประเมินคุณภาพภายในที่เน้นการประเมินคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาในด้านต่าง ๆ ของผลผลิต (Output) ได้แก่ ด้านคุณภาพบัณฑิต ด้านการวิจัย และงานสร้างสรรค์ ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และด้าน การบริหารและการพัฒนาสถาบัน(กระทรวงศึกษาธิการ, 2554; สำนักงานรับรองมาตรฐานและ ประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์กรมหาชน), 2555)

1) ด้านคุณภาพบัณฑิต หมายถึง การที่สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการรับนักศึกษาที่มี คุณสมบัติและจำนวนตรงตามแผนการรับนักศึกษา สอดคล้องกับเป้าหมายการผลิตอย่างมีคุณภาพ และสามารถผลิตบัณฑิตได้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความ รับผิดชอบ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ ทักษะทางวิชาชีพ รวมทั้งได้ตามคุณลักษณะที่เป็นจุดเน้นของสถาบัน กล่าวคือ เป็นผู้ใช้ภาษาได้ดี ถูกต้อง ประพฤติดี มีกิริยามารยาทดี มีรสนิยมดี คิดตรึกตรองได้ต้องแท้ เจริญอกงามเพราะความใฝ่ รู้และสามารถแปรความคิดเป็นการกระทำได้สำเร็จ เป็นผู้เรื่องปัญหา มีความสามารถในการเรียนรู้ มีทักษะและภูมิปัญญาในฐานะวิชาการและนักวิชาชีพชั้นสูง มีทักษะในการวิจัยและมีจิตสำนึกและ ภูมิปัญญาในฐานะพลเมืองดีของสังคมไทยและสังคมโลกตามมาตรฐานการอุดมศึกษาของชาติ

2) ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ หมายถึง การที่สถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินตาม พันธกิจด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีจุดเน้นเฉพาะ โดยมิ การดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน งบประมาณ มีการบริหารและการจัดการเพื่อส่งเสริมและ สนับสนุนคณาจารย์ นักวิจัย และบุคลากรให้มีสมรรถนะในการทำวิจัยและงานสร้างสรรค์ ส่งเสริม และสร้างเครือข่ายการทำวิจัยกับหน่วยงานภายนอกสถาบันเพื่อให้ได้ผลงานวิจัย ผลงานประดิษฐ์ และงานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ เป็นนวัตกรรมที่นำไปสู่การสร้างและพัฒนาบัณฑิตที่เรื่องปัญญา มี คุณธรรมและความเชี่ยวชาญสูง การสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่เป็นการเปิดโลกทัศน์ใหม่และ

ขยายพรมแดนความรู้และทรัพย์สินทางปัญญาที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้งานได้จริง ทั้งการใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ การใช้ประโยชน์เชิงสาธารณะ การใช้ประโยชน์เชิงนโยบาย และการใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์

สถาบันอุดมศึกษาต้องสร้างความเข้มแข็งเชิงวิชาการ สร้างผลงานที่มีคุณภาพสูงและสร้างการยอมรับในแวดวงวิชาการ ควรเป็นงานวิจัยเชิงวิชาการ สามารถนำผลงานวิจัยไปตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติได้ หากเป็นงานวิจัยและพัฒนาก็ต้องเป็นงานวิจัยที่สามารถนำผลไปใช้ประโยชน์ได้ตามความต้องการของผู้ใช้จริง รวมทั้ง นักวิจัยสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เกี่ยวกับความรู้ในการพัฒนา เป็นการเรียนรู้ที่สั่งสมและถ่ายทอดไปสู่ผู้อื่นได้ ประเด็นสำคัญก็คือ ไม่ว่างานวิจัยพื้นฐานหรืองานวิจัยประยุกต์เป็นงานวิจัยแท้ คือ การมีผลเป็นการเรียนรู้ สั่งสมองค์ความรู้ และถ่ายทอดความรู้ นั้น ๆ ได้ ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาคุณภาพประสิทธิภาพและขีดความสามารถของคนไทยสนองยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ รวมทั้ง การพัฒนาประเทศสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ สังคมความรู้ และสังคมแห่งภูมิปัญญา อันก่อให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้และใฝ่รู้ตลอดชีวิต และวัฒนธรรมการใช้ความรู้ในการกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์และการพัฒนา ตลอดจนการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันประเทศ

3) ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม หมายถึง การที่สถาบันอุดมศึกษาให้บริการวิชาการที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งอาจให้บริการโดยการใช้ทรัพยากรของสถาบันหรือใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งในระดับสถาบันและระดับบุคคลในหลายลักษณะ อาทิ การใช้คำปรึกษา การศึกษา วิจัยค้นคว้า เพื่อแสวงหาคำตอบให้กับสังคม การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นต่าง ๆ การจัดให้มีการศึกษาต่อเนื่อง บริการศิษย์เก่าและประชาชนทั่วไป การใช้บริการทางวิชาการนี้สามารถจัดในรูปแบบการให้บริการแบบให้เปล่าด้วยสำนึกความรับผิดชอบของความเป็นสถาบันอุดมศึกษาในฐานะที่พึงของสังคม หรือเป็นการให้บริการเชิงพาณิชย์ที่ให้ผลตอบแทนเป็นรายได้ หรือเป็นข้อมูลย้อนกลับมาพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ การให้บริการทางวิชาการโดยการถ่ายทอดเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ เป็นที่พึงและแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ เสนอแนะแนวทางที่เหมาะสม สอดคล้องอันก่อให้เกิด ความมั่นคง ความเข้มแข็ง และการพัฒนาที่ยั่งยืนของชุมชน สังคม ประเทศชาติและนานาชาติ ตลอดจนการส่งเสริมการมีบทบาททางวิชาการ และวิชาชีพในการตอบสนอง ชี้นำและเตือนสติสังคมของสถาบันอุดมศึกษาโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสาธารณะ

4) ด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม หมายถึง สถาบันมีการดำเนินงานงานทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมของชาติไทย โดยเห็นถึงความสำคัญและคุณค่าเรื่องศิลปและวัฒนธรรมที่จำต้องปลูกฝัง ส่งเสริมและพัฒนาสิ่งที่ดีงาม ความมีสุนทรีย์ และวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ อยู่ใน

สภาพแวดล้อมที่สวยงามอย่างมีรสนิยมให้เกิดในจิตสำนึกและในวิถีชีวิต มีความเชื่อมั่นในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า สามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทั้งในเรื่องความเชื่อ ค่านิยม และวัฒนธรรมใหม่ ๆ สถาบันจึงมีนโยบายและการดำเนินงานทั้งในระดับบุคคล และสถาบัน โดยมีระบบและกลไกเป็นหน่วยส่งเสริม สนับสนุนในลักษณะโครงการและส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้วิถีชีวิตและบรรยากาศในสถาบันน่าอยู่ มีชีวิตที่มีคุณค่าอย่างมีรสนิยมและสามารถอยู่ในสังคมด้วยความเข้าใจ มีน้ำใจอย่างมีความสุข

5) ด้านการบริหารและการพัฒนาสถาบัน หมายถึง การที่สถาบันอุดมศึกษามีระบบการบริหารและการจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และค่านิยมไปสู่การปฏิบัติอย่างมีเอกภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และพันธกิจที่กำหนดไว้ โดยมีสภสถาบัน ทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายการดำเนินงานตามแผน การบริหารบุคคลการบริหารงบประมาณและทรัพย์สิน การบริหารสวัสดิการที่จัดให้นักศึกษา และบุคลากรทุกคน รวมทั้ง กำกับติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่กำหนด มีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานสถาบัน และการบริหารและการจัดการของผู้บริหารทุกระดับสู่ประชาคมภายในสถาบัน และภายนอกสถาบันตามหลักธรรมาภิบาลที่ประกอบด้วย หลักประสิทธิผล(Effectiveness) หลักประสิทธิภาพ(Efficiency) หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หลักการรับผิดชอบ (Accountability) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักการกระจายอำนาจ(Decentralization) หลักนิติธรรม (Rule of Law) หลักความเสมอภาค (Equity) และหลักมุ่งเน้นฉันทามติ(Consensus Oriented)

4.3 องค์ประกอบผลลัพธ์หรือประสิทธิผลองค์กร

ในการศึกษาผลลัพธ์หรือประสิทธิผลองค์กร มีผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในบริบทของโรงเรียนและอุดมศึกษา ดังนี้

ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง(2557) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษามัธยมศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคกลางของประเทศไทย ซึ่งประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน สอดคล้องกับรุจิราพรรณ คงช่วย (2556) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ซึ่งประสิทธิผลขององค์การพิจารณาได้จากการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป้าหมายของการ

จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาสอดคล้องกับพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับ อนุสิทธิ นามโยธา(2555) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วย การบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน ครูและบุคลากร ผู้เรียน การมีส่วนร่วมของชุมชน และบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับ รังสรรค์ อ้วนวิจิตร (2554) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวกความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน สอดคล้องกับปิ่นปิ่น นฤพานุญทรัพย์(2553) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครซึ่งประสิทธิผลการบริหารประกอบด้วย ภาวะผู้นำทางการสอน การกิจที่ชัดเจนและมุ่งเน้นสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ บรรยากาศคาดหวังต่อผู้เรียนสูง การติดตามความก้าวหน้าผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ การสร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบ้านและโรงเรียน สอดคล้องกับพัฒนา สีหาม (2553) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนและความพึงพอใจของครูที่มีต่องาน สอดคล้องกับพินิจ หนูเกตุ (2551) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี ซึ่งประสิทธิผลองค์การประกอบด้วย ความสามัคคีของบุคคล นวัตกรรมของเขตพื้นที่การศึกษา และการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับ อัญญา พานิช (2550) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งองค์ประกอบประสิทธิผลประกอบด้วย พฤติกรรมการบริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์การ เทคโนโลยี ความผูกพันต่อองค์การ และโครงสร้างองค์การ สอดคล้องกับ ธวัช กรุดมณี (2550) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งการวัดประสิทธิผลองค์การประกอบด้วย ความสามารถในการผลิต ความมีประสิทธิภาพ การรักษาภาพองค์การ และความพึงพอใจต่อองค์การ และสอดคล้องกับเทอรี พอลลีตีแลนด์(Terry Paulekeland, 2005) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อ

องค์การภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลขององค์การของหน่วยงานภายในโรงเรียนนายร้อยในรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งประสิทธิผลองค์การประกอบด้วย ความสามารถ นักวิชาการ ความสามารถทางทหาร การสรรหาและการธำรงรักษา และปัจจัยภายใน

5. องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศที่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์หรือประสิทธิผลขององค์กร

สำหรับองค์ประกอบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศประกอบด้วย ด้านการนำองค์กร การวางแผนกลยุทธ์ การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้การมุ่งเน้นบุคลากร การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และด้านการพัฒนาองค์กร ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 ด้านการนำองค์กร

5.1.1 ความหมายการนำองค์กร

การนำองค์กรเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้นำในการนำสมาชิกในกลุ่มให้มาร่วมมือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่มุ่งหมายไว้ และยังมีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร และส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลต่อองค์กร ผู้นำหรือผู้บริหารจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ต้องเป็นบุคคลที่มีทั้งบทบาทและภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมในตัวบุคคลที่จะนำพาองค์กรให้อยู่รอดและบรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศจะสอดคล้องกับเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ เพื่อผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศปี 2557-2558 ได้กล่าวถึงการนำองค์กรไว้ว่าการที่ผู้นำต้องมีภาวะผู้นำในการดำเนินกิจกรรมหรือชี้นำให้องค์กรมีความยั่งยืน สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดความผูกพันกับลูกค้า การสร้างนวัตกรรม และผลการดำเนินการที่ดี (High Performance) การสื่อสารกับบุคลากรและลูกค้า การสร้างความมั่นใจว่ามีการดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมายและการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม (Ethical Behavior) ทำให้บรรลุผลด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้าง และสนับสนุนชุมชน (สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ 2557) ซึ่งมีนักวิชาการได้ทำการศึกษาและให้ความหมายภาวะผู้นำไว้หลายทัศนะ ตามบริบทของความเป็นองค์กรและมุมมองของผู้ให้ความหมายซึ่งมีความแตกต่างกัน แต่ส่วนใหญ่ก็มีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการหรือความสามารถของผู้นำในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนี้

5.1.1.1 กระบวนการใช้อิทธิพลของผู้บริหารต่อบุคคลอื่นเพื่อให้เกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยแสดงออกถึงวิสัยทัศน์และนำการเปลี่ยนแปลง(ธวัช กรุดมณี, 2550; อัญชนาพานิช, 2550; ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง, 2557)

5.1.1.2 ความสามารถของผู้บริหารในการนำความรู้วิธีการทดลองจนเทคนิคใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร (พัฒนะ สีหามู, 2553; รังสรรค์ อ้วนวิจิตร, 2554; อนุสิทธิ์ นามโยธ, 2555)

5.1.1.3 การที่ผู้นำมีอิทธิพลเหนือคนอื่นในการผลักดันให้คนอื่นปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ด้วยความร่วมมือร่วมใจจนปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร (ปีนปีนทร์ นฤบาทบุญทรัพย์, 2553; รุจิพรรณ กองช่วย, 2556; คาเรน เอ. สมาร์ท(Karen A. Smartt), 2010)

5.1.1.4 กระบวนการต่อเนื่องของผู้นำในการพัฒนาและการสร้างความเข้าใจในเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน ซึ่งจะทำให้คนอื่น ๆ เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด (เทอรี พอลลีเคิลแลนด์(Terry Paulekeland), 2005:17)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าการนำองค์กรเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้นำองค์กร ซึ่งผู้นำหรือผู้บริหารจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ต้องเป็นบุคคลที่มีทั้งบทบาทและภาวะผู้นำ ต้องได้รับการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่ม ปฏิบัติตามด้วยความร่วมมือร่วมใจและเกิดความมุ่งมั่นนำกลุ่มไปสู่การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์องค์กร

5.1.2 รูปแบบของการนำองค์กร

การนำองค์กรเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้นำซึ่งผู้นำเป็นบุคคลที่สำคัญอย่างยิ่งในการที่นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ หรือล้มเหลวได้ ทักษะผู้นำจึงเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์เกิดจากการปฏิบัติงานและเรียนรู้จากประสบการณ์ รวมทั้ง การพัฒนาของแต่ละบุคคล การพัฒนาองค์ความรู้ การศึกษาวิจัยจะช่วยให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์ และเรียนรู้ให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เข้าใจความสำคัญของภาวะผู้นำในองค์กร ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้บริหารในฐานะผู้บังคับบัญชาสามารถควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย แผนงานหรือความต้องการของหน่วยงาน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความสำเร็จของหน่วยงาน

5.1.2.1 ความสำคัญของผู้นำและภาวะผู้นำ

ปีนินัทธ นฤบาลบุญทรัพย์(2553) ได้กล่าวถึง ความเป็นผู้นำ เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้องค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความสำคัญของผู้นำที่มีต่อองค์กร 4 ประการ คือ

1) การกำหนดทิศทางขององค์กร เป็นความสามารถของผู้นำในการกำหนดทิศทางองค์กร มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และคิดหาวิธีเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดผลได้ตามต้องการ

2) การรวมใจคน ความสามารถในการสื่อสารทำความเข้าใจในทิศทาง ผลักดันความคิดสร้างสรรค์และความร่วมมือของทีมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานรับรู้เข้าใจและยอมรับในความถูกต้องในวิสัยทัศน์และวิธีการของผู้นำองค์กร

3) การจูงใจและการสร้างแรงบันดาลใจ ความสามารถในการกระตุ้นเพื่อเสริมกำลังใจให้ผู้ร่วมงานเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ โดยใช้หลักพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของมนุษย์ สร้างความเปลี่ยนแปลงที่มีประโยชน์อย่างแท้จริง

4) การสร้างค่านิยมที่เหมาะสม การปฏิบัติในค่านิยมที่เหมาะสม ใช้หลักธรรมเป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติ สร้างจริยธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม รวมทั้ง สร้างค่านิยมของบุคคลให้ผสมผสานกับเป้าหมายขององค์กร

5.1.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำหรือการเป็นผู้นำ มีดังนี้

1) ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำแต่ละคน ที่แสดงออกในพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ร่วมงานดำเนินกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2) ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ฝึกอบรมให้เกิดขึ้นได้และขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงจะต้องแสดงพฤติกรรมในการนำ และมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน

3) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงานหรือกลุ่ม ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กรหรือสิ่งแวดล้อมซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิผลหรือไม่เกิดประสิทธิผล

5.1.2.3 รูปแบบของภาวะผู้นำ

เบสและอวอลิโอ(Bass and Avolio, 1990) ได้แบ่งพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

1) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง(Transformational Leadership)

มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเสน่ห์(Charisma หรือ Idealized Influence) เป็นพฤติกรรมของผู้นำแสดงออกด้วยแบบตัวอย่างบทบาทให้ผู้ตามมองเห็น เมื่อผู้ตามรับรู้พฤติกรรมดังกล่าวของผู้นำก็จะเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมขึ้น ซึ่งปกติผู้นำจะประพฤติปฏิบัติที่มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูง จนเกิดการยอมรับว่าเป็นสิ่งถูกต้องดีงาม ได้รับการนับถือจากผู้ตาม ได้รับความไว้วางใจอย่างสูง ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและคำนิยามของเขาจะเสริมความภาคภูมิใจในความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ ผู้นำจึงสามารถทำหน้าที่กำหนดวิสัยทัศน์ และสร้างความเข้าใจต่อเป้าหมายของพันธกิจแก่ผู้ตามได้ 2) การสร้างแรงจูงใจ(Inspirational Motivation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำแสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังของผู้นำ ด้วยการสร้างแรงจูงใจโดยจูงใจให้ยึดมั่น และร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร ผู้นำแสดงถึงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน โดยการใช้คำพูดและการกระทำที่ให้อำนาจ สนับสนุน แสดงความเชื่อมั่น และกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความกระตือรือร้น อุทิศตน เห็นคุณค่าของงาน เกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจว่าสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ตลอดจนการส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้ตามได้พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าและมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา(Intellectual Stimulation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ จะสร้างความรู้สึกท้าทายให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม และจะให้การสนับสนุนหากผู้ตามต้องการทดลองวิธีการใหม่ๆ ของตน หรือต้องการริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่เกี่ยวกับงานขององค์กร ส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออก และวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง 4) การมุ่งความสัมพันธเป็นรายคน(Individualized Consideration) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดีด้วยการใส่ใจ รับรู้และพยายามตอบสนองต่อความต้องการเป็นรายบุคคล แสดงความชื่นชม ยกย่องในความสามารถของผู้ตาม และแสดงบทบาทเป็นที่ปรึกษาให้การช่วยเหลือผู้ตามให้พัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพและในระดับที่สูงขึ้น

2) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน(Transactional Leadership) มี 3

องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การให้รางวัลตามสถานการณ์(Contingent Reward) เป็นพฤติกรรมของผู้นำด้วยกระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำจะทำเงื่อนไขข้อตกลงว่า หากผู้ตามทำสำเร็จตามที่ต้องการแล้วจะได้อะไรตอบแทนบ้างตามเกณฑ์ที่ตกลงไว้ 2) การบริหารงานแบบวางเฉยเชิงรุก(Active Management by Exception) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ใช้วิธีการทำงานแบบเดิมคือ

ปล่อยให้เป็นไปตามเดิมตราบเท่าที่วิธีการทำงานแบบเก่ายังได้ผล แต่จะเข้าไปแทรกแซงเมื่อการทำงานเกิดความผิดพลาดหรือต่ำกว่ามาตรฐานโดยผู้นำจะแสดงออกทางพฤติกรรมเข้าไปกำกับตรวจสอบดูกันอย่างใกล้ชิดว่าได้ทำผิดหรือฝ่าฝืนกฎเกณฑ์หรือไม่ จากตรวจพบจะเข้าไปแก้ไขทันที พฤติกรรมของผู้นำแบบจึงมีลักษณะการเสริมแรงเชิงลบ 3) การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive Management by Exception) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่คล้ายกับแบบวางเฉยเชิงรุก กล่าวคือเป็นวิธีการทำงานปล่อยให้เป็นไปตามเดิมตราบเท่าที่วิธีการทำงานแบบเก่ายังได้ผล แต่จะเข้าไปแทรกแซงเมื่อการทำงานเกิดความผิดพลาดหรือต่ำกว่ามาตรฐานโดยผู้นำจะมีลักษณะคอยจับผิดเมื่อพบการกระทำผิดหรือฝ่าฝืนกฎเกณฑ์จะใช้วิธีการดำเนินลงโทษโดยไม่มีการบอกกล่าวให้ทราบล่วงหน้าเพื่อให้โอกาสได้ปรับปรุงแก้ไขหรือป้องกันก่อน ซึ่งจะส่งผลร้ายต่อแรงจูงใจของผู้ตาม

3) ภาวะผู้นำแบบตามสบาย(Laissez-Faire Leadership) เป็นพฤติกรรมผู้นำที่หลีกเลี่ยงต่อความรับผิดชอบการปฏิบัติงาน เป็นผู้นำที่มีลักษณะความเชื่อว่าให้ทุกคนปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย วัตถุประสงค์ การสื่อสารให้สมาชิกองค์กรได้เข้าใจ การวางแผนน้อยมากหรือไม่มีเลย ไม่มีความชัดเจนในการตัดสินใจ การให้ข้อมูลป้อนกลับมีน้อยมาก เนื่องจากผู้นำไม่ใช้อำนาจในการบริหารงานเป็นผลให้เกิดการแข่งขันระหว่างผู้ตามที่จะแสดงอำนาจ ซึ่งอาจจะส่งผลให้สมาชิกขององค์กรเกิดความขัดแย้งระหว่างพวกที่แข่งขันกัน ทำให้ขาดความร่วมมือในการดำเนินงานตามภารกิจ สมาชิกในองค์กรเกิดความสับสน ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันมีน้อยและขาดขวัญกำลังใจ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้นวัตกรรมภาวะผู้นำของแบบสและอวอลิโอ(Bass and Avolio, 1990) ที่ได้เสนอรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ซึ่งได้มีผู้นำแนวคิดทฤษฎีผู้นำดังกล่าวไปใช้ในการศึกษา อาทิ รุจิพรรณ คงช่วย(2556) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับมากสอดคล้องกับรัชชัช ตั้งอุทัยเรศ(2557) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคกลางของประเทศไทย พบว่า ภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง

5.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านการนำองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร

ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านการนำองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร มีผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในบริบทโรงเรียน อุดมศึกษาและด้านการแพทย์ ดังนี้

รัชชัย ตั้งอุทัยเรือ(2557) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคกลางของประเทศไทย พบว่า ภาวะผู้นำ ซึ่งประกอบด้วย การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการพิจารณาถึงความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน($r = 0.553$, $p < 0.01$) สอดคล้องกับ รุจิพรรณ คงช่วย(2556) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงเอกบุคคล และการกระตุ้นเขาวปัญญา มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ($\beta = 0.20$, $p < 0.05$) สอดคล้องกับอนุสิทธิ์ นามโยธา(2555) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า สมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และคุณธรรมและจริยธรรม กับสมรรถนะประจำสายงาน ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การสื่อสารและการจูงใจ การมีวิสัยทัศน์การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และภาวะผู้นำ ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษาและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 84 ($R^2 = 0.84$) สอดคล้องกับรังสรรค์ อ้วนวิจิตร(2554) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารประกอบด้วยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ($\beta = 0.42$, $p < 0.01$) สอดคล้องกับพัฒนะลีหาม(2553) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาและการใช้หลักสูตร การนิเทศการสอน การจูงใจและการเป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน($\beta = -0.052$) สอดคล้องกับปิ่นปัทม นฤบาทบุญทรัพย์(2553) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับหารพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วยการสร้างศรัทธาธรมิ การ

สร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคลส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน($\beta = -0.052$) สอดคล้องกับคาร์เน อ. สมาร์ท(Karen A. Smartt, 2010) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแพทย์และประสิทธิภาพขององค์กรในเมืองอินเดียเนโพลิสของรัฐอินดีแอนา ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบด้วย การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงเอกบุคคล และการกระตุ้นเข้าว่าปัญญา กับประสิทธิผลขององค์กรมีความสัมพันธ์กัน($r = 0.736, p < 0.01$) และสอดคล้องกับวิชกรุดมณี(2550) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำ ซึ่งประกอบด้วย การแสดงออกถึงความมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ สามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่แผนปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา และการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร($r = 0.603, p < 0.01$)

แต่อย่างไรก็ตามจากการศึกษางานวิจัยยังพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร อาทิ เทอร์รี่ พอลเล็คแลนด์(Terry Paulekeland, 2005) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลขององค์กรของหน่วยงานภายในโรงเรียนนายร้อยในรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบด้วย การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการพิจารณาถึงความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลและประสิทธิผลขององค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กัน($r = -0.036, p > 0.05$) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลขององค์กรเท่ากับ -0.13 ($\beta = -0.13$)

5.2 ด้านการวางแผนกลยุทธ์

5.2.1 ความหมายการวางแผนกลยุทธ์

การวางแผนเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการคิด การวิเคราะห์ การตัดสินใจ อย่างเป็นระบบสำหรับกำหนดภารกิจและทิศทางองค์กร มุ่งเน้นหรือผลักดันเพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ในสิ่งที่กำหนดโดยการจัดสรรทรัพยากรลงไปเพื่อใช้ในการดำเนินงาน ซึ่งองค์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศสอดคล้องกับเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ เพื่อผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ปี 2557-2558 ได้กล่าวถึงการวางแผนกลยุทธ์ไว้ว่า องค์กรจะมีวิธีการอย่างไรในการจัดทำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการขององค์กร การนำไปปฏิบัติ การปรับเปลี่ยนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไปตลอดจนวิธีการวัดผลความก้าวหน้า(สำนักงานรางวัลคุณภาพ

แห่งชาติ, 2557: 26) มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาและให้ความหมายการวางแผนเชิงกลยุทธ์ไว้หลายทัศนะ ตามบริบทของความเป็นองค์กรและมุมมองของผู้ให้ความหมายซึ่งมีความแตกต่างกัน แต่ส่วนใหญ่มักมีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการกำหนดทิศทางขององค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนี้

5.2.2.1 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วยกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปใช้และการประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ โดยผู้บริหารจะต้องสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานเพื่อการยอมรับในทิศทางและเป้าหมายสูงสุดขององค์กรร่วมกัน จะเป็นการผนึกกำลังในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด (อัญชนา พานิช, 2550; ปิ่นปิ่นท นฤบาลบุญทรัพย์, 2553; เจอร์ราร์ด สตาร์เซีย (Gerald Starsia), 2010)

5.2.2.2 การจัดการการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยสมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการวางแผนและทำงานไปสู่เป้าหมายเดียวกัน (ลัดดาวัลย์ บุญเลิศ, 2554; จีฮาด เอลดีเฮยาส และ อาเดลอัลคาฟ (Jehad aldehayyat and Adel al Khatap), 2013; สภาโรคเอดส์แห่งชาติประเทศสหรัฐอเมริกา (National Minority AIDS Council), 2003)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การวางแผนเชิงกลยุทธ์ เป็นข้อบ่งชี้หรือกรอบแนวคิดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและองค์กร ซึ่งประกอบด้วยกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปใช้และการประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ โดยบุคลากรในองค์กรต้องเข้าใจยอมรับทิศทางและเป้าหมายสูงสุดขององค์กรร่วมกัน จึงจะส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิผล

5.1.3 รูปแบบการวางแผนกลยุทธ์

ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา(2557)ได้กล่าวว่ากลยุทธ์เป็นความสอดคล้องระหว่างสภาพแวดล้อมกับทรัพยากรองค์กร คือการสร้างสรรค์และดึงทรัพยากรที่เป็นจุดเด่นขององค์กรมาใช้ เพื่อตอบสนองกับสภาพแวดล้อมที่เป็นโอกาสและอุปสรรค ขณะเดียวกันก็ปรับจุดอ่อนให้ดีขึ้น แนวความคิดดังกล่าวนำไปสู่เทคนิคการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย โอกาสและภัยคุกคาม หรือ “SWOT” ซึ่งจุดเด่น(Strengths) คือความสามารถและสถานการณ์ภายในองค์กร ทรัพยากร องค์กรนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ จุดด้อย(Weaknesses) คือ ข้อจำกัดภายในองค์กร ซึ่งองค์กรไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ โอกาส(Opportunities) คือ ปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกองค์กรที่เอื้ออำนวยให้การทำงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และภัยคุกคาม(Threats) คือ ปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทั้งสี่จะบ่งชี้ถึงสถานการณ์องค์กร และควรมีข้อมูลเชิงลึกในแต่ละปัจจัย ในฐานะที่องค์กรเป็นหน่วยย่อยของ

สภาพแวดล้อม ย่อมต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบทั้งด้านบวกและลบตลอดเวลา ในการเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่ ๒ ด้านองค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่เหมาะสม องค์กรจึงต้องคิดได้ด้วยตนเอง เนื่องจากกลยุทธ์จะขึ้นอยู่กับการเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจพฤติกรรมของตัวเอง คู่แข่งขัน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ความคิดจะนำไปสู่การสร้างโอกาสเพื่อกำหนดเป้าหมายเข้ากับวิธีการ กลยุทธ์จึงเป็นวิธีการเพื่อเชื่อมโยงองค์การสู่อนาคต เพื่อความสำเร็จขององค์กร และสามารถพ้องการก้าวสู่จุดหมายที่ต้องการ

แมคเนมารา(McNamara, 1999 อ้างอิงในปิ่นปิ่นทร์ นฤบาลบุญทรัพย์, 2553) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบไว้ในตัวแบบกรวางแผนกลยุทธ์ ดังนี้

1) การกำหนดภารกิจ คือ ภารกิจหลักขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับปรัชญาหรือวิสัยทัศน์(Vision) ขององค์กร โดยวิสัยทัศน์เป็นความตั้งใจของคนที่คิดไปข้างหน้าเป็นความตั้งใจที่แสดงให้เห็นความทะเยอทะยานไปสู่อนาคต ส่วนภารกิจ(Mission) เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงทิศทางและความเชื่อที่ระบุว่าวิสัยทัศน์จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

2) การเลือกจุดหมาย โดยการกำหนดเป้าหมาย(Goal) และวัตถุประสงค์(Objective) เพื่อให้บรรลุตามภารกิจที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งเป้าหมายจะระบุถึงจุดหมายปลายทางขององค์กรที่เป็นส่วนร่วม ส่วนวัตถุประสงค์จะเป็นจุดหมายปลายทางของการดำเนินงานในระดับหน่วยงานมีความชัดเจนและเฉพาะเจาะจงกว่า

3) การกำหนดกลยุทธ์ เป็นการกำหนดกลยุทธ์และการนำไปใช้ ซึ่งองค์กรต้องมีการวางแผนกลยุทธ์อย่างฉลาดและรอบคอบ โดยมีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

4) การกำหนดแผนงาน หรือแผนดำเนินงาน เป็นกลุ่มของงานหรือโครงการ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกัน ซึ่งแต่ละส่วนงานต้องแน่ใจว่ากลยุทธ์ได้ถูกนำมาปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ มีระยะเวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ

5) การติดตามและปรับปรุงแผน เป็นการประเมินผลสำเร็จของจุดหมายที่กำหนดไว้ แผนงานได้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ซึ่งตัวชี้วัดความสำเร็จจะเป็นตัวบอกถึงความสำเร็จของแผนงานที่ได้กำหนดไว้

กริกแมน กอร์ดอนและรอสกอร์ดอน(Glickman, Gordon and Ross-Gordon,2010) ได้กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์เป็นเรื่องเกี่ยวกับการวางแผน การนำแผนไปปฏิบัติ และการวิเคราะห์ผลที่ได้ จากการปฏิบัติตามแผนอาจมีผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร และสรุปว่าการวางแผนกลยุทธ์ประกอบด้วย 9 ขั้นตอน ดังนี้

1) การกำหนดปรัชญาขององค์การ เป็นขั้นตอนแรกของการวางแผนกลยุทธ์ เป็นการขึ้นการกำหนดความเชื่อหรือปรัชญาขององค์การ หรือการสร้างคุณค่าองค์การ ซึ่งประกอบด้วยจรรยาบรรณ การทำงานร่วมกันในองค์การ ข้อตกลงในการทำงาน มีการกำหนดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งข้อความของความเชื่อองค์การจะต้องแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของการทำงานของคนในองค์การ

2) การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ วิสัยทัศน์องค์การเป็นมุมมองในอนาคตขององค์การ วิสัยทัศน์ควรจะเน้นไปที่ผลผลิตขององค์การไม่ใช่กระบวนการ

3) การกำหนดพันธกิจ ซึ่งพันธกิจเป็นข้อความสรุปสั้น ๆ ที่แสดงให้เห็นเป้าหมายขององค์การ โดยจะต้องกำหนดให้สอดคล้องกับความเชื่อและวิสัยทัศน์ขององค์การเป็นหลัก

4) การกำหนดนโยบาย เป็นการแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของการวางแผนกลยุทธ์ นโยบาย กระบวนการวางแผน เนื้อหาประเด็นของแผนกลยุทธ์และกระบวนการนำแผนไปปฏิบัติ ซึ่งนโยบายกลยุทธ์เป็นสิ่งที่กำหนดขอบเขตของสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต ภายในการกำหนดแผนงานและการเปลี่ยนแปลง

5) การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและปัจจัยทางเทคโนโลยี โดยการวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันและคาดการณ์ในสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต ทั้งนี้ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคจากภายนอกที่อาจกระทบต่อพันธกิจขององค์การ รวมถึงการวิเคราะห์โอกาสจากภายนอกที่จะส่งเสริมให้พันธกิจมีความสำเร็จ

6) การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายใน เป็นการตรวจสอบองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ของการบริหารองค์การ วัฒนธรรม ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การ หลักสูตรและวิธีการสอน คุณลักษณะและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์ภายในเป็นการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์การที่รองรับพันธกิจองค์การ

7) การกำหนดวัตถุประสงค์ เป็นการกำหนดทิศทางองค์การเพื่อทำให้พันธกิจขององค์การประสบความสำเร็จหรือวัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุตามที่กำหนดไว้ พันธกิจจะเกิดความสำเร็จ

8) การกำหนดยุทธศาสตร์ทางเลือก เป็นกระบวนการที่จะทำให้อัตุประสงค์บรรลุตามที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ทางเลือกต้องสอดคล้องกับปรัชญา พันธกิจ และนโยบาย ในขณะที่ทางเลือกจะพิจารณาความเหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์โดยพิจารณาร่วมกับอุปสรรค โอกาส และความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายในที่เป็นจุดอ่อนและจุดแข็งขององค์การ

นอกจากนี้ยุทธศาสตร์ทางเลือกจะต้องสอดคล้องกับภาพในอนาคตของแต่ละยุทธศาสตร์ที่ต้องนำไปดำเนินการและเชื่อมโยงกับหน่วยงานและพันธกิจขององค์กร

9) การกำหนดแผนปฏิบัติการ เป็นการนำทางเลือกที่พิจารณาแล้วเห็นว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดมาจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการ ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการจะต้องมีการกำหนดระยะเวลาของการปฏิบัติงานจริง ช่วงเวลาของการติดตาม การคาดการณ์ของสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกอาจกระทบต่อการปฏิบัติการตามแผน จึงต้องมีการทบทวนแผนเป็นระยะ ๆ เพื่อตรวจสอบกลยุทธ์ทางเลือก

5.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์กับประสิทธิผลขององค์กร

ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์กับประสิทธิผลขององค์กร มีผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในบริบทของโรงแรมและโรงเรียน ดังนี้

จีฮาด เอลดีเฮยยาต และอาเดลอัลคาท(2013)(Jehad aldehyyat and Adel al Khattap, 2013) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์และประสิทธิผลองค์กรของโรงแรมในประเทศจอร์แดน พบว่า การวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการวางแผน ระยะเวลาสำหรับการวางแผน การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก การจัดทำแผน และการนำไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กร ($r = 0.226, p < 0.05$) สอดคล้องกับลัดดาวัลย์ บุญเลิศ(2554) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4 พบว่า การวางแผนกลยุทธ์ซึ่งประกอบด้วย 1) การกำหนดปรัชญาขององค์กร 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร 3) การกำหนดพันธกิจ 4) การกำหนดนโยบาย 5) การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอก 6) การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายใน 7) การกำหนดวัตถุประสงค์ 8) การกำหนดยุทธศาสตร์ทางเลือก และ 9) การกำหนดแผนปฏิบัติการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กร ($r = 0.789, p < 0.01$) สอดคล้องกับปิ่นปิ่นทั้นนฤพานบุญทรัพย์(2553) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่า การวางแผนกลยุทธ์ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ กลยุทธ์การมีส่วนร่วม กลยุทธ์การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลยุทธ์หลักสูตรสถานศึกษาและกลยุทธ์การให้บริหารพิเศษที่ตรงกับความต้องการของผู้ปกครองมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ($\beta = 0.176, p < 0.05$)

5.2 ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

5.3.1 ความหมายการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นกระบวนการที่องค์กรนำมาใช้ในการสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นโดยมุ่งเน้นในการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นเป็นหลัก ทั้งนี้ ความผูกพันดังกล่าวจะเป็นผลลัพธ์หนึ่งที่สำคัญของกลยุทธ์โดยรวมขององค์กรในด้านวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นและสร้างผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ ซึ่งผลลัพธ์ทั้งทางด้านสามพึงพอใจและไม่พึงพอใจของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จะเป็นข้อมูลสำคัญที่สำคัญที่จะช่วยให้องค์กรได้เข้าใจผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นและตลาด รวมถึงมุมมองของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นและพฤติกรรมของตลาด ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุง และสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรต่อไปในการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น จะแบ่งเป็น 2 หัวข้อหลัก ได้แก่

5.3.1.1 ความผูกพันของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น จะอธิบายถึงสิ่งที่องค์กรจะต้องดำเนินการ ในการสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใช้บริการซึ่งได้แก่

1) ผลลัพธ์หมายถึง หลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอนและการสนับสนุนผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ซึ่งองค์กรจะต้องมีการกำหนด และสร้างนวัตกรรมให้กับผลลัพธ์เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการ หรือทำให้เหนือกว่าความคาดหวังของกลุ่มผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นและความต้องการของตลาด และเป็นโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นในปัจจุบันให้เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น ในการดำเนินการองค์กรจะต้องมีการกำหนดกลไกที่สำคัญ เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นมาใช้ผลิตภัณฑ์ และได้รับข้อมูลสารสนเทศ รวมถึงการทำธุรกรรมกับองค์กร การสนับสนุนผู้ใช้บริการ และการสื่อสารระหว่างกัน โดยวิธีการและกลไกที่นำมาใช้อาจจะมีความแตกต่างกันไปในผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละราย หรือในแต่ละกลุ่มตลาด นอกจากนั้น องค์กรจะต้องมีการระบุข้อกำหนดที่สำคัญในการสนับสนุนผู้เรียนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ซึ่งข้อกำหนดดังกล่าวจะต้องได้รับการถ่ายทอดไปยังทุกคน และทุกกระบวนการที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปปฏิบัติต่อไป

2) การสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้มั่นใจได้ว่าผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะได้รับประสบการณ์ที่ดีอย่างสม่ำเสมอ และส่งผลต่อการสร้างความผูกพันของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อองค์กร โดยจะต้องเชื่อมโยงเข้ากับระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และระบบพัฒนาบุคลากรและผู้นำขององค์กร

ซึ่งการที่ผู้เรียนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะมีความภักดี สนับสนุนผลิตภัณฑ์ขององค์กรอย่างเต็มที่ บุคลากรในองค์กรจะต้องมีวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความเข้าใจในเรื่อง กลยุทธ์ ความเข้าใจในพฤติกรรมและความชอบของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นอย่างดี

5.3.1.2 เสียงผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นกระบวนการในการ ค้นหาข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยจะเป็นกระบวนการในเชิงรุก และสร้างสรรค์ ในการค้นหาความต้องการ ความคาดหวัง รวมถึงความปรารถนาของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ทั้งที่ชัดเจน ไม่ชัดเจน และที่คาดการณ์ไว้ เพื่อให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อื่นเกิดความผูกพันกับหลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอน การบริการและองค์กร ซึ่งได้แก่ กระบวนการรับฟังผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวิเคราะห์และการใช้ข้อมูลผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งการมี กระบวนการอย่างเป็นระบบในการรับฟังเสียงของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการนำ ข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุง เพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ ส่วนที่มีต่อองค์กร จะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

ได้อย่างต่อเนื่อง (<http://www.thailandindustry.com/guru/view.php?id=14445§ion=9>)

เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ สอดคล้องกับเกณฑ์รางวัล คุณภาพแห่งชาติ เพื่อผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ปี 2557-2558 ได้กล่าวถึงการมุ่งเน้นผู้ใช้บริการไว้ ว่า องค์กรจะมีวิธีอย่างไรในการสร้างความผูกพันกับผู้ใช้บริการเพื่อความสำเร็จด้านการตลาดใน ระยะยาว ครอบคลุมถึงวิธีการที่องค์กรรับฟังเสียงผู้ใช้บริการ สร้างความสัมพันธ์กับผู้ใช้บริการ และใช้สารสนเทศลูกค้าเพื่อปรับปรุงและค้นหาโอกาสในการสร้างนวัตกรรม (สำนักงานรางวัล คุณภาพแห่งชาติ, 2557) ดังนั้น องค์กรจึงต้องสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งการมี ส่วนร่วมของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีนักวิชาการได้ทำการศึกษาและให้ความหมายการมี ส่วนร่วมของชุมชน ดังนี้

1) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสิ่งแวดล้อมโดยรอบโดยเฉพาะชุมชน การที่องค์กรจะพัฒนาให้มีคุณภาพได้นั้น จะต้องรับความร่วมมือจากชุมชนและเข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดการองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับชุมชนจึงเป็นดัชนีชี้วัดความสำเร็จของการ จัดการองค์กรได้ในระดับหนึ่ง (ธวัช กรุดมณี, 2550; วสันต์ สัตยคุณ, 2555; ภัทรกร ปุຍสุวรรณ ,2557)

2) ความเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการมีส่วนร่วมกับการขององค์กร เช่น ร่วมคิดร่วมรับฟังปัญหา ร่วมประชุม ร่วมออกทรัพยากรเงินหรือแรง ร่วมให้คำปรึกษา ร่วมอาสาตนเอง ร่วมประเมินผล ร่วมรับผลประโยชน์ เพื่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานในห้องักการมีคุณภาพ(ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง,2557; เฮฟเฟอร์แมน (Hefferman),1992)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจึงเป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการขององค์กร รวมทั้ง การให้ข้อมูลกับองค์กรเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานขององค์กร

5.3.2 รูปแบบการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ธวัชกรุดมณี(2550) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและได้กล่าวว่า โรงเรียนประถมศึกษาไม่สามารถอยู่อย่างโดดเดี่ยวในสังคมหรือชุมชนได้ แต่ต้องอาศัยความร่วมมือกัน โดยใช้รูปแบบคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นสื่อเชื่อมความสัมพันธ์ตามขอบข่ายของงาน ตั้งแต่ระดับชาติถึงระดับท้องถิ่น ดังนั้น โรงเรียนจึงมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลเหล่านี้ ตั้งแต่กลุ่มโรงเรียนและระดับเขตพื้นที่ ซึ่งหากกลุ่มคนดังกล่าวมีอิทธิพลในท้องถิ่นไม่ถูกต้อง เช่น การแทรกแซงการบริหารภายในโรงเรียน หรือสร้างความกดดันให้บุคลากรในโรงเรียนไม่สามารถปฏิบัติงานได้ พฤติกรรมดังกล่าวอาจเป็นผลให้โรงเรียนไม่มีอิสระ มีความกดดัน ไม่มีความมั่นคง จนส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอนในภาพรวมได้ โรงเรียนจึงเป็นองค์กรที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับชุมชนในสังคม ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กรและสิ่งแวดล้อมโดยรอบ โดยเฉพาะชุมชน การที่จะพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพต้องอาศัยความร่วมมือจากชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะแนวคิดการจัดการศึกษาในปัจจุบันที่ยึดรูปแบบการกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน มาร่วมกันพัฒนาการศึกษาของไทย ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนจึงกลายเป็นดัชนีวัดความสำเร็จการศึกษาในระดับหนึ่งได้

ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง(2557) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคกลางของประเทศไทย ได้กล่าวว่า ความเกี่ยวข้องของผู้ปกครอง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโรงเรียน บุคคลในชุมชน สถานศึกษา หรือองค์กร ที่เข้ามามีบทบาทในกิจการ โรงเรียน

ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมรับฟัง ร่วมออกทรัพยากร ให้คำปรึกษา ร่วมอาสา ร่วมประเมินผล ร่วมรับผลประโยชน์ เพื่อการแก้ปัญหา และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้นักเรียน ซึ่งส่งผลให้โรงเรียนมีคุณภาพการจัดการศึกษา

เฮเนเวลด์และเครก(Henveld and Craig, 1996) ได้ทำการวิจัยของธนาคารโลกเพื่อศึกษาคุณภาพการศึกษาระดับพื้นฐานในแอฟริกา พบว่าการสนับสนุนของผู้ปกครองและชุมชน เป็นปัจจัยที่สำคัญในการชี้วัดประสิทธิผลของโรงเรียนในแอฟริกา ซึ่งได้จำแนกการสนับสนุนเป็น 5 ประเภทจากผู้ปกครองและชุมชน ได้แก่ 1) นักเรียนมาโรงเรียนโดยพร้อมที่จะมาเรียน 2) ชุมชนได้จัดเตรียมอุปกรณ์การศึกษาและเงินแก่โรงเรียน 3) การสื่อสารระหว่างโรงเรียนพ่อแม่ และชุมชน 4) ชุมชนมีบทบาทที่สำคัญต่อการปกครองและดูแลโรงเรียน และ 5) สมาชิกชุมชนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการสอน

เอปสไตน์และซาลินาส(J. L. Epstein and K. C. Salinas, 2004) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการค้นหาวิธีเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน โดยมุ่งความสนใจในเรื่องความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ครอบครัวและชุมชน มีนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยจอร์น ออปกินส์ ได้มีการศึกษาวิจัยและปรับปรุงวิธีการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียน ครอบครัวและชุมชนอย่างต่อเนื่องมากกว่า 1,000 โรงเรียน ซึ่งเอปสไตน์และซาลินาส ได้สรุปประเภทการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน สามารถร่วมมือกันให้เกิดประสิทธิผล และแบ่งความร่วมมือออกเป็น 6 ประเภท ได้แก่

1) บทบาทผู้ปกครอง (Parenting) ผู้ปกครองจะสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในครอบครัว โดยครูจะมีบทบาทเข้าไปช่วยเหลือเพื่อเป็นการสนับสนุนบรรยากาศการเรียนรู้ของเด็กให้สอดคล้องกับโรงเรียนเพราะการเรียนรู้ไม่ได้เกิดที่โรงเรียนเท่านั้น

2) การสื่อสาร (Communication) ครูจะมีบทบาทในการออกรูปแบบและช่องทางการสื่อสารจากโรงเรียนไปยังผู้ปกครอง และจากผู้ปกครองกลับมาโรงเรียน เพื่อให้ผู้ปกครองและครูได้รับทราบความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งที่โรงเรียนและที่บ้าน

3) การอาสาตัว (Volunteering) โรงเรียนจะจัดให้ผู้ปกครองมีโอกาที่จะสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กในโรงเรียน โดยผู้ปกครองสามารถอาสาตัวเข้าไปมีส่วนร่วมในโรงเรียนทั้งด้านที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้

4) การเรียนรู้ที่บ้าน (Learning at Home) ครูต้องเตรียมข้อมูลและแนวความคิดให้ผู้ปกครองในการช่วยนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับหลักสูตร ข้อมูลและแนวความคิดที่ได้มีการเตรียมจะทำให้ผู้ปกครองสามารถช่วยเหลือนักเรียนที่บ้านได้

5) การร่วมตัดสินใจ (Decision Making) เป็นการสนับสนุนให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญของโรงเรียน และมีผู้นำหรือตัวแทนที่มาจากผู้ปกครองในการประชุมของโรงเรียน

6) ชุมชนมีส่วนร่วม (Collaborating with the Community) โรงเรียนต้องสำรวจความต้องการด้านทรัพยากร การจัดหาทรัพยากรและการบริการต่าง ๆ จากหน่วยงานที่อยู่ในชุมชน เพื่อเป็นปัจจัยในการเพิ่มความเข้มแข็งในการจัดการเรียนการสอน การเรียนรู้ของนักเรียน และกิจกรรมอื่น ๆ ของโรงเรียน

5.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับประสิทธิผลองค์กร

ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับประสิทธิผลองค์กร มีผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในบริบทของโรงเรียน ดังนี้

ธวัชชัยตั้งอุทัยเรือ(2557) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคกลางของประเทศไทย พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในด้านการศึกษาประกอบด้วยบทบาทผู้ปกครอง การสื่อสาร การอาสาตัว การเรียนรู้ที่บ้าน การร่วมตัดสินใจและชุมชนมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ($r = 0.701, p < 0.01$) สอดคล้องกับธวัช กรุดมณี(2550) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความสัมพันธ์กับชุมชนประกอบด้วย การจัดโครงสร้างองค์การ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย การกระจายอำนาจการบริหารและการตัดสินใจให้ชุมชนมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและร่วมวางแผน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ($r = 0.806, p < 0.01$) และสอดคล้องกับปิติชาย ต้นปิติ(2547) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความร่วมมือจากชุมชนซึ่งประกอบด้วยความร่วมมือด้านการเงิน แรงงาน ภูมิปัญญาจากผู้ปกครองหรือชุมชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กร ($r = 0.50, p < 0.01$) และความร่วมมือจากชุมชนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร ($\beta = 0.632, p < 0.01$)

5.4 ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้

5.4.1 ความหมายการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้

องค์กรที่มีการบริหารงานเป็นเลิศ จะต้องมีการวัดและการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกันไปในทิศทางเดียวกันและที่มุ่งทั้งองค์กร เพื่อใช้ติดตามการปฏิบัติงานและผลการดำเนินงานตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร รวมถึงนำข้อมูลและสารสนเทศมาเรียนรู้เพื่อให้เกิดนวัตกรรมเพื่อผลักดันให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร อีกประการหนึ่งที่สำคัญคือ องค์กรต้องสร้างความพร้อมในการใช้งานของข้อมูลสารสนเทศ โดยต้องออกแบบระบบข้อมูลและสารสนเทศให้ตรงกับความต้องการใช้ และทำให้ข้อมูลและสารสนเทศถูกต้อง รวมถึงการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นการสร้างสินทรัพย์ทางความรู้ให้อยู่กับองค์กร โดยพัฒนาระบบในห้องความรู้ถูกถ่ายทอดและเก็บรักษาไว้ที่องค์กร และมีการแบ่งปันความรู้ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างรวดเร็วทั้งทั้งองค์กร ซึ่งเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศจะสอดคล้องกับเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ เพื่อผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ปี 2557-2558 ได้กล่าวถึงการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ไว้ว่า องค์กรจะมีวิธีการอย่างไรในการเลือก รวบรวมวิเคราะห์ จัดการและปรับปรุงข้อมูล สารสนเทศและสินทรัพย์ทางความรู้ (Knowledge Assets) องค์กรมีการเรียนรู้ บริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างไรและผลการทบทวนเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินการ (Performance) อย่างไร (สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ, 2557) ดังนั้น การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงมีความสำคัญต่อธรรมาภิบาลและการดำเนินงานขององค์กร มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาและกล่าวถึงองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

5.4.1.1 องค์กรที่สมาชิกได้พัฒนาขีดความสามารถอย่างต่อเนื่อง สร้างกระบวนการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและเรียนรู้ร่วมกัน มีบรรยากาศการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่มบุคคล มีการพึ่งพาอาศัยระหว่างบุคคล องค์กรและชุมชน เพื่อให้องค์กรพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสามารถเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับสภาพแวดล้อมภายนอกได้ การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงมุ่งเน้นในการพัฒนาบุคคลในองค์กรในอันที่จะให้เกิดความรู้ ทักษะ ทักษะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพื่อก่อให้เกิดศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลและส่งผลต่อการบริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ (ปิ่นพิณฑ์ นฤบาลบุญทรัพย์ 2553; ยาสิน มุนีร์ (Yasin Munir), 2013)

5.4.1.2 องค์กรที่ให้สมาชิกสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง และแลกเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อสร้างความเป็นเลิศแก่องค์กร ซึ่งประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ บุคคลมีความเป็นเลิศ รูปแบบวิธีการคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ (พัฒนา สีหามู, 2553)

5.4.1.3 องค์กรที่พัฒนาขอบเขตการเรียนรู้แก่สมาชิกในองค์กรเพื่อให้เกิดการปรับปรุงความสามารถตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กรเพื่อมุ่งให้

องค์กร เกิดความรู้ใหม่ ๆ และร่วมกันสร้างแรงบันดาลใจในเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ (วิชัชชัย ตั้งอุทัยเรือง, 2557; ปีเตอร์ เอ็ม.เซงเจ้(Peter M.Senge), 2006)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้เป็นการบริหารงานองค์กรอย่างเป็นระบบ มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร มีการสร้างสินทรัพย์ความรู้ให้กับองค์กร มีกระบวนการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ เรียนรู้ร่วมกัน มีบรรยากาศการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่มบุคคล และมีการพึ่งพาอาศัยระหว่างบุคคล องค์กรและชุมชน สามารถปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรพัฒนาและสามารถเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับสภาพแวดล้อมภายนอกได้

5.4.2 รูปแบบการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้

วีรวิธ มามะศิริ นนท(2548) ได้ศึกษาและเรียบเรียงเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งได้กล่าวถึงสาระสำคัญไว้ว่า ความรู้เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับองค์กร เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการเพิ่มความสามารถในการปรับปรุงและพัฒนาของบุคลากร อันนำไปสู่การบริการบริการที่มีคุณภาพ การเปลี่ยนแปลงระบบ โครงสร้าง และการสื่อสารในการแก้ปัญหาต้องอาศัยความรู้ ต้องรับผิดชอบต่อความคิดใหม่ ๆ ของตน และพัฒนาความคิดเหล่านั้น สำหรับผู้นำขององค์กรจะมีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้และดำเนินตามความคิด ซึ่งในการใช้ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการเรียนรู้ตลอดเวลา การเรียนรู้ไม่สามารถเกิดขึ้น ไม่สามารถคงอยู่ได้ หากปราศจากความเข้าใจและการพัฒนาระบบย่อยที่สัมพันธ์กันทั้ง 5 ระบบ ประกอบด้วย

1) การเรียนรู้ (Learning) โดยการเรียนรู้จะเป็นระบบย่อยขององค์กรแห่งการเรียนรู้เนื่องจากเกิดขึ้นทั้งในระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร กล่าวคือ

1.1) การเรียนรู้ของปัจเจกบุคคล (Individual Learning) เป็นการเปลี่ยนแปลงด้านทักษะ ความรู้ เจตคติ และค่านิยมรายบุคคลเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง การสังเกต และการศึกษาโดยอาศัยเทคโนโลยี

1.2) การเรียนรู้ของกลุ่มหรือทีม (Group/Team Learning) เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะภายในกลุ่ม ซึ่งสำเร็จลงได้ด้วยการกระทำของกลุ่ม

1.3) การเรียนรู้ขององค์กร (Organization Learning) เป็นการยกระดับอรรถิยะภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มาจากการมุ่งมั่นปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งทั้งองค์กร

2) คน (People) เป็นระบบที่ประกอบด้วย

2.1) ผู้นำ (Leaders) จะเป็นพี่เลี้ยงหรือเป็นแบบอย่างให้กับผู้อื่น และต้องสร้างโอกาสให้คนรอบข้างในการเรียนรู้

2.2) พนักงาน (Employee) จะได้รับการคาดหวังว่าจะได้รับการเรียนรู้ และการแก้ปัญหาเป็น

2.3) ลูกค้า (Customers) จะมีส่วนร่วมในการระบุความต้องการ ผลิตภัณฑ์หรือบริการ

2.4) หุ้นส่วนและพันธมิตรทางธุรกิจ (Business Partners and Alliances) จะได้รับประโยชน์จากการแบ่งปันสมรรถนะและความรู้

2.5) ซัพพลายเออร์และผู้ขาย (Supplier and Vendors) จะได้รับการฝึกอบรมและมีบทบาทร่วมในโปรแกรมต่าง ๆ

2.6) ชุมชน (Community) ได้แก่ กลุ่มต่าง ๆ ทางสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษา ซึ่งจะมีในการให้ความรู้และการเรียนรู้

3) องค์กร (Organization) เป็นการกำหนดให้กลุ่มคนมาทำงานร่วมกัน อย่างมีแบบแผน มีกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

3.1) วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นสิ่งที่รวมเอกความคาดหวัง เป้าหมาย และทิศทางในอนาคตขององค์กรเข้าด้วยกัน

3.2) วัฒนธรรม (Culture) เป็นค่านิยม ความเชื่อ วิถีปฏิบัติ ซึ่งช่วยในการวางรูปแบบของพฤติกรรมและการรับรู้ของคนในองค์กร

3.3) กลยุทธ์ (Strategy) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างแผนการปฏิบัติ วิธีการ กลวิธี และขั้นตอนที่จะทำให้องค์การบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.4) โครงสร้าง (Structure) จะประกอบด้วยแผนก ฝ่าย ระดับและ องค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กร

4) ความรู้ (Knowledge) เป็นการบริหารจัดการความรู้ต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งการจัดการความรู้จะเป็นหัวใจหลักของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

4.1) การแสวงหาความรู้ (Acquisition) เป็นการสะสมข้อมูลและสารสนเทศทั้งภายในและภายนอกองค์กร

4.2) การสร้างความรู้ (Creation) เป็นความรู้ใหม่ที่สร้างขึ้นโดยอาศัยกระบวนการต่าง ๆ ในการสร้าง

4.3) การจัดเก็บความรู้ (Storage) เป็นการเก็บรักษาความรู้ที่มีคุณค่าต่อองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายและสะดวก

4.4) การวิเคราะห์ และการทำเหมืองความรู้ (Analysis and Data Mining) เป็นเทคนิคในการวิเคราะห์ข้อมูล การปรับโครงสร้าง และการทำเหมืองความรู้เพื่อให้องค์กรสามารถค้นหาความหมายข้อมูลได้ถูกต้องและสมบูรณ์

4.5) การถ่ายโอนและเผยแพร่ข้อมูล (Transfer and Dissemination) เป็นการเคลื่อนย้ายข้อมูลและความรู้ทั้งองค์การโดยใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ หรือคนในการดำเนินการ

4.6) การประยุกต์ และการทำให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรง (Application and validation) เป็นการใช้และการประเมินความรู้โดยคนในองค์กร เป็นการนำเอาความรู้และประสบการณ์ขององค์การมาใช้ประโยชน์อย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่อง

5) เทคโนโลยี (Technology) จะประกอบด้วย เครือข่ายเทคโนโลยี และเครื่องมือทางข้อมูลต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนให้คนในองค์กรเข้าถึงความรู้และมีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบได้แก่

5.1) เทคโนโลยีสำหรับจัดการความรู้ (Technology for Managing Knowledge) เป็นเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์ที่รวบรวม จัดเก็บและถ่ายโอนข้อมูลทั้งทั้งองค์กร และทั่วโลก

5.2) เทคโนโลยีสำหรับเพิ่มพูนความรู้ (Technology for Enhancing Knowledge) จะเกี่ยวข้องกับการนำวิดิทัศน์ โสตทัศน์ และการฝึกอบรมแบบสื่อผสมผสานมาใช้ประโยชน์เพื่อถ่ายทอด และพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กร

ในการจัดการความรู้ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะประกอบด้วย 6 ขั้นตอน (วีรฐ ฆาณะศิรินันท์, 2548: 246-301) ดังนี้

1) การแสวงหาความรู้ (Acquisition) บุคลากรในองค์กร ต้องใช้ความรู้จำนวนมากและหลายประเภท เพื่อให้เพียงพอต่อการนำมาใช้ปฏิบัติงานของตน ดังนั้น องค์กรส่วนใหญ่จึงสร้างฐานความรู้ของตนในการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

2) การสร้างความรู้ (Creation) เป็นการสร้างเสริมก่อให้เกิดความรู้ใหม่ หรือการสร้างสรรค์ความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม ซึ่งการสร้างความรู้ Ikujiro Nonaka (1995) ได้ระบุถึงรูปแบบของปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) กับความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความรู้ในองค์กรไว้ 4 รูปแบบ ได้แก่

2.1) จากที่เป็นโดยนัยไปเป็น โดยนัย (Tacit to Tacit) เป็นความรู้เกิดขึ้นเมื่อบุคคลหนึ่งถ่ายทอดความรู้ไปยังอีกบุคคลหนึ่ง

2.2) จากที่เป็นแบบชัดแจ้งไปเป็นแบบชัดแจ้ง (Explicit to Explicit) เป็นความรู้เกิดจากการรวบรวมและการสังเคราะห์ความรู้ที่ชัดแจ้งที่มีอยู่

2.3) จากที่เป็นโดยนัยไปเป็นแบบชัดแจ้ง (Tacit to Explicit) เป็นการสร้างสรรค์ความรู้เกิดขึ้นเมื่อบุคคลนำเอาความรู้ที่มีอยู่ในองค์การมาประกอบกับความรู้โดยนัยของตนเอง และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปแบ่งปันกันทั้งทั้งองค์การได้

2.4) จากที่เป็นแบบชัดแจ้งไปเป็น โดยนัย (Explicit to Tacit) เป็นการสร้างสรรค์ความรู้เกิดขึ้นเมื่อบุคคลากรในองค์การนำความรู้ที่ชัดแจ้งที่เกิดขึ้นใหม่ไปปรับใช้ในองค์การ และก่อให้เกิดความรู้โดยนัยขึ้นใหม่

การสร้างสรรค์ความรู้จะเป็นพลวัตกันที่รูปแบบในลักษณะที่เป็นหมุนวน (Spiral) อย่างไม่หยุดยั้ง และจะเป็นแรงผลักดันที่จะทำให้เกิดการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ๆ ในองค์การ

3) การจัดเก็บความรู้ (Storage) องค์การต้องมีการแยกแยะข้อมูล และพิจารณาวิธีในการจัดเก็บข้อมูล ซึ่งโดยทั่วไปวิธีการจัดเก็บข้อมูลจะใช้ระบบเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดเก็บข้อมูล

4) การวิเคราะห์ และการทำเหมืองความรู้ (Analysis and Data Mining) ซึ่งการทำเหมืองข้อมูล เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ที่ทำให้้องค์การสามารถเข้าใจความหมายของข้อมูลที่มีอยู่ ทำให่บุคคลสามารถจัดเก็บและกลั่นกรองดึงเอาข้อมูลมาใช้ในการพัฒนากลยุทธ์และแก้ปัญหาองค์การได้ ประกอบด้วยงานหลาย ๆ อย่าง เช่น การแบ่งหมวดหมู่ การจัดกลุ่ม การสรุปหาใจความสำคัญ การสร้างตัวแบบที่สัมพันธ์ต่อกัน การตรวจหาความแปรปรวนและการเปลี่ยนแปลงของข้อมูล

5) การถ่ายโอนและเผยแพร่ข้อมูล (Transfer and Dissemination) จะเป็นการเคลื่อนย้ายข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ ซึ่งความสามารถในการเคลื่อนย้ายความรู้ขององค์การถือเป็นกำลังความสามารถในการถ่ายโอนอำนาจและแบ่งปันอำนาจอย่างหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ เพราะหากความรู้ไม่ถูกเผยแพร่ไปทั่วทั้งองค์การอย่างรวดเร็วและถูกต้องแม่นยำ องค์การก็จะประสบกับความล้มเหลว (O'Dell and Grayson, 1999)

6) การประยุกต์ และการทำให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรง (Application and validation) เป็นการนำความรู้และประสบการณ์ขององค์การ มาประยุกต์ใช้สร้างสรรค์และต่อเนื่องโดยนำเทคโนโลยีเข้ามาในการประยุกต์ความรู้มากขึ้น

ปีเตอร์ เอ็ม.เซงเจ้(Peter M.Senge, 2006) ได้เขียนหนังสือและตีพิมพ์เกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ขององค์การที่เปลี่ยนมุมมองจากองค์การดั้งเดิมที่เรียกกันว่า องค์การระบบสำนักงาน และองค์การมนุษย์ โดยยึดการเรียนรู้ความรู้เป็นฐาน (เถกิงศก โสมทิพย์, 2555) โดยมุ่งเน้นเชิงพฤติกรรมด้วยกรอบแนวคิดเกี่ยวกับวินัย 5 ประการในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1) การคิดเป็นระบบ(System Thinking) เป็นการบูรณาการองค์ความรู้อื่น ๆ เข้ามาเป็นตัวทฤษฎีองค์ความรู้และแนวปฏิบัติ การคิดเป็นระบบสามารถเข้าใจและตอบสนองต่อองค์การโดยรวม และสามารถตรวจสอบส่วนต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันและกัน ปีเตอร์ เอ็ม.เซงเจ้ มองว่า การปฏิบัติในการแก้ปัญหาการบริหารมักประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดง่าย ๆ กับสิ่งที่เป็ระบบที่ซับซ้อน มีแนวโน้มจะมองไปที่ส่วนต่าง ๆ แยกส่วนแทนที่จะมองเห็นส่วนรวม จึงมองไม่เห็นองค์การว่าเป็นกระบวนการที่เป็นพลวัตร ดังนั้น การเข้าใจระบบได้ดีจะทำให้ปฏิบัติการได้ดีกว่า แนวคิดเชิงระบบเป็นทัศนที่มองกว้างและมองไกล มองผลระยะยาว

2) ความเชี่ยวชาญส่วนบุคคล(Personal Mastery) เป็นการทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในวิสัยทัศน์ของตนเอง การสนใจในกำลังความสามารถของตนเอง และพัฒนาความอดทน และการเห็นความจริงโดยปราศจากความลำเอียง ซึ่งความเชี่ยวชาญเป็นความสามารถที่สูงเป็นพิเศษ การฝึกฝนอบรมตนด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอเป็นรากฐานที่สำคัญจะเป็นการขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้น และเกิดความรอบรู้ จะส่งผลต่อองค์การในการเรียนรู้ผ่านกลุ่มบุคคลที่มีการเรียนรู้

3) รูปแบบจากภายใน(Mental Models) เป็นรูปแบบทางความคิดที่เหมาะสม เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งทำให้นบุคคลแสดงพฤติกรรมแบบจำลองความคิดเริ่มต้นด้วยการมองตนเองก่อน กล่าวคือ พยายามค้นหาตนเองและพิจารณา รวมทั้ง ความสามารถที่จะรักษาสภาพการเรียนรู้และสร้างสมดุลระหว่างสิ่งที่กำลังค้นหาโดยใช้ความคิดวิจารณ์ที่ถูกต้อง สมเหตุสมผล เพื่อประเมินสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง และหาวิธีการพัฒนา

4) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม(Building Shared Vision) เป็นความรู้เกี่ยวกับความสามารถในการสร้างภาพฝันในอนาคตขององค์การร่วมกัน คงไม่มีองค์การใดจะประสบความสำเร็จโดยปราศจากวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ ร่วมกันทั้งองค์การ ปีเตอร์ เอ็ม.เซงเจ้ กล่าวว่า “เมื่อมีวิสัยทัศน์ที่แท้จริง คนจะสร้างความเป็นเลิศ และเรียนรู้ไม่ใช่มั่นสิ่งให้ทำ สิ่งที่สำคัญสำหรับองค์การคือการถ่ายทอดวิสัยทัศน์เป็นวิสัยทัศน์ร่วมที่เป็นหลักการและแนวปฏิบัติ

5) การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) ทีมเรียนรู้ได้ ซึ่งความฉลาดของทีมมีสูงกว่าความฉลาดของแต่ละบุคคลในทีมรวมกัน และทีมได้พัฒนาสมรรถนะการประสานงานเมื่อทีมเรียนรู้อย่างแท้จริง ไม่เพียงแต่จะเกิดผลดีต่อผลผลิต สมาชิกแต่ละคนของทีมยังเติบโตอย่างรวดเร็ว

ต่อมาได้มีการปรับปรุงองค์ประกอบใหม่ที่ส่งผลให้องค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยบูรณาการการคิดเชิงระบบ(System Thinking) เข้ากับ 4 องค์ประกอบ ซึ่งการคิดเชิงระบบทำหน้าที่ร่วมกับ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อให้ตระหนักในศักยภาพขององค์การปลูกฝังความผูกพันในระยะยาว 2) รูปแบบจากภายใน ซึ่งจะเน้นการเปิดเผยให้เห็นจุดอ่อนในวิธีการมองโลกปัจจุบัน 3) การเรียนรู้ของทีมมุ่งพัฒนาทักษะของกลุ่มให้เห็นภาพส่วนรวมเหนือภาพส่วนตัว และ 4) ความเชี่ยวชาญส่วนบุคคล ซึ่งจะสร้างแรงจูงใจให้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

5.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการกับประสิทธิผลขององค์กร

ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการกับประสิทธิผลขององค์กร มีผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในบริบทโรงเรียน อุดมศึกษาและธุรกิจ ดังนี้

ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรศ(๒557) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคกลางของประเทศไทย พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีลักษณะประกอบด้วย บุคคลมีความเป็นเลิศ รูปแบบวิธีการคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างมีระบบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน($r = 0.637, p < 0.01$) สอดคล้องกับยาซิน มุนีร์(Yasin Munir, 2013) ได้ศึกษาผลของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างความสามารถด้านความรู้และประสิทธิผลองค์กรของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศปากีสถาน พบว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กร($r = 0.395, p < 0.001$) ความสามารถในการบูรณาการความรู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กร($r = 0.432, p < 0.001$) และความสามารถในโครงสร้างพื้นฐานความรู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กร($r = 0.14, p < 0.001$) สอดคล้องกับปิ่นปิ่นนัท นฤบาทบุญฤทธิ์(๒553) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีลักษณะประกอบด้วย บุคคลมีความเป็นเลิศ รูปแบบวิธีการคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ

ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน เท่ากับ $0.134(\beta = 0.134)$ สอดคล้องกับพัฒนา
 สีหानู(2553) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
 ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีลักษณะประกอบด้วย บุคคลมีความเป็นเลิศ รูปแบบวิธีการคิด
 การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการคิดอย่างเป็นระบบ มีความสัมพันธ์กับ
 ประสิทธิภาพของโรงเรียน($r = 0.69, p < 0.01$) สอดคล้องกับเทรเวอร์ เอ. สมิธ(Trevor A. Smith,
 2006) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการความรู้และความสามารถในการเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ทาง
 ธุรกิจเพื่อให้เกิดประสิทธิผลองค์กร พบว่า ความสามารถในการสร้างพื้นฐานความรู้มีอิทธิพล
 ทางบวกต่อประสิทธิผลองค์กร($\beta = 0.355, p < 0.05$) และความสามารถในกระบวนการความรู้มี
 อิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลองค์กร($\beta = 0.561, p < 0.05$) รวมทั้ง ความสามารถในการสร้าง
 พื้นฐานความรู้ และความสามารถในกระบวนการความรู้สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลง
 ประสิทธิภาพองค์กรเท่ากับร้อยละ 80($R^2 = 80$)

5.5 ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

5.5.1 ความหมายการมุ่งเน้นบุคลากร

สิ่งที่สำคัญที่สุดที่องค์กรในปัจจุบันให้ความสำคัญอย่างยิ่ง คือ การบริหาร
 จัดการ ทุนมนุษย์(Human Capital) ซึ่งเป็นวิธีการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันยุคเศรษฐกิจ
 องค์ความรู้(Knowledge Economy) โดยการให้ความสำคัญกับการบริหารคน นับตั้งแต่การสรรหา
 คัดเลือก พัฒนาองค์ความรู้ สร้างแรงจูงใจ และการรักษาคคน เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มี
 ต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรจะต้องบริหารจัดการและพัฒนาเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพที่ดีที่สุด
 ผู้บริหารองค์กรจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการจัดการแก้ปัญหาเรียนรู้ได้อย่าง
 รวดเร็ว มีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และสามารถ
 ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ การมุ่งเน้นบุคลากรจึงเป็นการประเมินว่าระบบงาน และระบบการเรียนรู้
 ของบุคลากรและสร้างแรงจูงใจ ช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่เพื่อมุ่งไป
 ในแนวทางเดียวกันกับเป้าประสงค์และแผนปฏิบัติการโดยรวมขององค์กร รวมทั้งประเมินความ
 ใส่ใจการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
 บุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศและความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและองค์กร
 ซึ่งเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศจะสอดคล้องกับเกณฑ์รางวัลคุณภาพ
 แห่งชาติ เพื่อผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ปี 2557-2558 ได้กล่าวถึงการมุ่งเน้นบุคลากร ไว้ว่าองค์กร
 จะมีวิธีการอย่างไรในการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร และ

ในการสร้างสภาพแวดล้อมของบุคลากรที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี วิธีการสร้างความผูกพัน จัดการ และพัฒนาบุคลากรเพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่โดยให้สอดคล้องไปในทางเดียวกันกับพันธกิจ กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการขององค์กร(สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ, 2557: 44) ดังนั้น องค์กรจึงต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นแบบแผนหรือแนวทางในการปฏิบัติของสมาชิกในองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรมีนักวิชาการได้ทำการศึกษาและให้ความหมาย วัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

5.5.1.1 แบบของความเชื่อ ค่านิยมและความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกในองค์กรจะแสดงให้เห็นจากพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรจนกลายเป็นกฎระเบียบยึดปฏิบัติร่วมกันในองค์กร (ธวัช กรุดมณี, 2550; พินิจ หนูเกตุ, 2551)

5.5.1.2 แบบแผน ค่านิยม ความเชื่อและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ได้รับการถ่ายทอดสืบต่อกันมาจนเป็นที่ยอมรับและถือเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร ซึ่งเป็นแรงกระตุ้น ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี ความเป็นเอกลักษณ์ที่ทำให้เกิดการพัฒนาและมีอิทธิพลต่อความคิดและการปฏิบัติของสมาชิกที่อยู่ในองค์กร (อัญชนา พานิช, 2550:83; รังสรรค์ อ้วนวิจิตร, 2554; กาญจนา เกสร, 2555)

5.5.1.3 แบบแผนเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติ ความเชื่อ ความรู้สึก คติฐาน ความคาดหวัง เจตคติ บรรทัดฐาน และค่านิยม ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร กลายเป็นบรรทัดฐานให้สมาชิกทุกคนปฏิบัติตาม มีผลต่อความสำเร็จ ประสิทธิภาพการทำงาน องค์กรและการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามที่กำหนดไว้ (รุจิราพรณ คงช่วย, 2556; นิติพล ภูตะโชติ, 2557)

5.5.1.4 ความเชื่อร่วมกัน ค่านิยม ทศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร วิธีการขององค์กรและความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ (แอนดรี เบนต์ (Andrea Banto), 2011)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การมุ่งเน้นบุคลากร เป็นการบริหารจัดการ พัฒนา และสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพที่ดีที่สุดและสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร มีความสามารถในการจัดการแก้ปัญหาและเรียนรู้ มีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นความเชื่อ ค่านิยม แบบแผนหรือแนวทางการปฏิบัติงานของคนในองค์กร รวมทั้ง ความเข้าใจกันของสมาชิกในองค์กร เป็นแรงกระตุ้น ที่จะส่งเสริมและสนับสนุนอันจะนำไปสู่ความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี ทำให้เกิดการพัฒนาความคิดและการปฏิบัติงานของคนที่อยู่ในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

5.5.2 รูปแบบการมุ่งเน้นบุคลากร

นิติพล ภูตะโชติ (2557) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การประกอบด้วย (1) ค่านิยม (2) ทักษะ (3) ความเชื่อ (4) บรรทัดฐาน (5) สัญลักษณ์ (6) พิธีการต่าง ๆ (7) เรื่องเล่า (8) ผู้นำหรือวีรบุรุษ (9) คำขวัญ (10) จริยธรรม (11) กฎข้อบังคับ และ (12) บทบาท

5.5.2.1 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ มีลักษณะความสำคัญ ดังนี้

- 1) สามารถเรียนรู้ได้ โดยผ่านการสังเกต จดจำ และมีการเรียนรู้จากประสบการณ์ต่าง ๆ
- 2) มีลักษณะร่วมกัน เป็นลักษณะที่คนในกลุ่มหรือในสังคมยอมรับร่วมกัน มีการประพฤติปฏิบัติร่วมกัน
- 3) มีการถ่ายทอดได้ วัฒนธรรมองค์การสามารถถ่ายทอดและส่งผ่านจากคนรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่งได้
- 4) มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของคน วัฒนธรรมองค์การจะเป็นตัวกำหนดและสร้างรูปแบบของพฤติกรรม กำหนดแนวคิด กำหนดมุมมอง สร้างการรับรู้ให้แก่คนในองค์การ ทำให้เกิดจิตสำนึก ความผูกพัน ความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่
- 5) มีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงได้ วัฒนธรรมองค์การจะขึ้นอยู่กับบุคคลในองค์การว่าจะมีการปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงอย่างไร และการเปลี่ยนแปลงมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลในองค์การนั้น

5.5.2.2 ประเภทของวัฒนธรรมองค์การ แบ่งเป็น 4 ประเภท (Richard L. Daft, 1992 อ้างในนิติพล ภูตะโชติ, 2557) ดังนี้

- 1) วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความยืดหยุ่น เพื่อมุ่งเน้นสำหรับตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกได้ตลอดเวลา บุคลากรขององค์การสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันได้ มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการปฏิบัติหน้าที่ เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรกล้าคิดค้นเรื่องใหม่ ๆ กล้าทดลองในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เน้นเรื่องการกระจายอำนาจให้บุคลากรตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวจะพบในองค์กรขนาดกลางและขนาดเล็ก
- 2) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญเชิงเสถียรภาพความมั่นคงและการยอมรับกับสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การ ดังนั้น องค์การจะเน้นในเรื่องของเป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอน องค์การที่มุ่งผลสำเร็จจะให้ความสำคัญในการแข่งขันในเชิงรุก และจะส่งเสริมให้บุคลากรขยันขันแข็งในการทำงาน มีระบบการให้รางวัลแบบจูงใจ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน

3) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญแบบยึดหยุ่นและเอื้ออาทรต่อกัน องค์การแบบนี้จะมีลักษณะเป็นแบบญาติมิตร ทำงานร่วมกันเสมือนกับเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน มุ่งมั่นในความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกัน บุคลากรจะเกิดความผูกพันกับองค์กรสูง มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมาก รวมทั้งมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในองค์กร บุคลากรจะมีความสุขกับการทำงาน ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติจะมุ่งตอบสนองสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเป็นสำคัญ

4) วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายใน เป็นเรื่องของความมีเสถียรภาพและความมั่นคงในการทำงาน ความมีระเบียบในการทำงาน ยึดถือกฎระเบียบข้อบังคับและจารีตประเพณี ส่วนมากจะให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ เสถียรภาพ ความมั่นคง สามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นได้ เป็นลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 1 แสดงประเภทของวัฒนธรรมองค์กร

สภาพแวดล้อมภายใน	ความยึดหยุ่น		สภาพแวดล้อมภายนอก
	วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) ค่านิยมที่มุ่งเน้น 1. ความช่วยเหลือเกื้อกูล 2. ความร่วมมือกัน 3. การรักษาข้อตกลงหรือสัญญา 4. ความยุติธรรม 5. ความเสมอภาค 6. การทำงานเป็นทีม	วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) ค่านิยมที่มุ่งเน้น 1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2. ส่งเสริมในการค้นคว้าทดลอง 3. ความกล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจ 4. ความเป็นอิสระ 5. มุ่งการตอบสนองลูกค้า	
	วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) ค่านิยมที่มุ่งเน้น 1. เรื่องกฎระเบียบ ข้อบังคับ 2. การประหยัด 3. เน้นความเป็นทางการ 4. ความมีเหตุผล 5. ความเคารพเชื่อฟัง	วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) ค่านิยมที่มุ่งเน้น 1. การแข่งขันในการทำงาน 2. ปฏิบัติการในเชิงรุก 3. ขยันขันแข็งมุ่งมั่นในการทำงาน 4. ทำงานให้สำเร็จ ทำได้ดีที่สุด 5. มุ่งไปสู่ชัยชนะ	
	ความมั่นคง		

5.5.2.3 ระดับของวัฒนธรรมองค์การ (Levels of Organizational Culture)

แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1) ระดับที่ 1 วัฒนธรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ (Observable Culture) เป็นวัฒนธรรมที่สมาชิกในองค์การสร้างขึ้น มาเป็นวัฒนธรรมในระดับบนที่สามารถมองเห็นได้ เป็นวิธีการปฏิบัติ การแสดงออกด้านพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ พิธีกรรม งานเฉลิมฉลอง สัญลักษณ์ ประวัติดีหรือความเป็นมาองค์การ อาคารหรือสำนักงาน การแต่งกายหรือเครื่องแบบ เครื่องมือคณะผู้บริหารและสมาชิกองค์การ

2) ระดับที่ 2 ระดับค่านิยมร่วมกัน (Shared Values) เป็นค่านิยมที่อยู่เบื้องหลังของการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ของสมาชิก ค่านิยมเป็นนามธรรมไม่สามารถมองเห็นได้ เป็นเรื่องเกี่ยวกับค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ ความรู้สึก ความคิดเห็น ค่านิยมร่วมกันจึงหมายถึง ค่านิยมที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในเรื่องเหล่านี้

3) ระดับที่ 3 มีข้อสมมติฐานร่วมกัน (Common Assumptions) เป็นค่านิยมที่อยู่ในระดับลึกมาก ซึ่งบุคลากรทุกคนจะมีความเชื่อและมีการรับรู้ร่วมกันเพื่อกำหนดข้อสมมติฐานของบริษัท เช่น บุคลากรต้องเป็นผู้ให้บริหารที่ดีและโดดเด่น ผู้บริหารขององค์การต้องเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถ ซึ่งค่านิยมที่เป็นข้อสมมติฐานต่าง ๆ เหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์การ

5.5.2.4 แนวความคิดของวัฒนธรรมองค์การ (Concept of Organizational Culture)

แนวความคิดจะเป็นรูปแบบหรือเอกลักษณ์ของวัฒนธรรมองค์การ เป็นการแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของวัฒนธรรมแต่ละองค์การ สามารถแบ่งได้ ดังนี้

1) แบบริเริ่มสร้างสรรค์และกล้าเสี่ยง ลักษณะแนวคิดแบบนี้ผู้บริหารจะให้การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรกล้ากระทำ กล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความผิชอบในหน้าที่ และเปิดโอกาสให้บุคลากรเกิดการทดลองในเรื่องต่าง ๆ

2) แบบให้ความสนใจในรายละเอียด สมาชิกในองค์การจะให้ความสนใจในรายละเอียดต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ ให้ความสำคัญในความถูกต้องในการทำงาน เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด

3) แบบมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน ผู้บริหารขององค์การจะเน้นและให้ความสำคัญเกี่ยวกับผลสำเร็จหรือผลงานที่ได้รับ

4) แบบให้ความสำคัญที่บุคคล องค์การจะให้ความสำคัญในเรื่องของผลกระทบต่อบุคคลในองค์การ ให้ความสำคัญใส่ใจดูแลพนักงาน เน้นผลกระทบต่อบุคคลทั้งในทางบวกและทางลบ

5) แบบทำงานเป็นทีม ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ องค์การจะให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานเป็นรายบุคคล เน้นการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การมีส่วนร่วมของทุกคน และมีทีมงานที่ดีจะช่วยให้งานขององค์การสำเร็จ

6) แบบทำงานเชิงรุก ผู้บริหารขององค์การจะเน้นหรือกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานในลักษณะแบบเชิงรุก คือกระตุ้นให้พนักงานเกิดการแข่งขันในการทำงาน ดังนั้น แนวคิดการทำงานเชิงรุกทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จได้รวดเร็วขึ้น

7) แบบมีมั่นคงหรือมีเสถียรภาพ องค์การให้ความสำคัญในเรื่องความมั่นคงหรือความมีเสถียรภาพขององค์การมากกว่าความเจริญเติบโตขององค์การ

8) แบบกำหนดเป้าหมายไว้แน่นอน ผู้บริหารองค์การจะกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานเอาไว้ชัดเจนและแน่นอน

9) แบบบูรณาการ องค์การจะให้ความสำคัญในการทำงานร่วมกัน ประสานสามัคคีระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การ

10) แบบการสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้บริหารจะให้การสนับสนุนช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาต่าง ๆ

11) แบบการควบคุม องค์การจะให้ความสำคัญในการควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ คำสั่งต่าง ๆ เป็นการควบคุมพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคลากรเพื่อไม่ให้บุคลากรกระทำผิดกฎ ระเบียบ และข้อบังคับขององค์การ

12) แบบเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ องค์การจะให้ความสำคัญให้เกิดความรู้สึกว่า บุคลากรทุกคนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พนักงานทุกคนมีความสำคัญ องค์การเป็นของทุกคน ความสำเร็จขององค์การคือความสำเร็จของทุกคน

13) แบบระบบการให้รางวัล ผู้บริหารจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับการให้รางวัลจากผลปฏิบัติงาน หรือจากความสามารถในการทำงานของบุคลากรแต่ละคนมากกว่าการให้รางวัลในลักษณะการสนทนินยอม หรือความชอบเป็นการส่วนตัว หรือระบบอาวุโส

14) แบบจัดการเรื่องความขัดแย้ง องค์การจะสนับสนุนให้พนักงานแก้ปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ อย่างเปิดเผย

15) แบบการติดต่อสื่อสาร การสื่อสารมีความสำคัญต่อองค์การ ถ้าการติดต่อสื่อสารขาดประสิทธิภาพจะเกิดปัญหาขึ้นภายในองค์การ ดังนั้น องค์การจะต้องให้ความสำคัญต่อการติดต่อสื่อสารทั้งนี้ เพื่อให้การสื่อสารและการทำงานในองค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.5.2.5 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์การ สามารถแบ่งได้ดังนี้

1) กลุ่มงาน หรือพนักงานเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์การ การที่กลุ่มสามารถสร้างบรรทัดฐานต่าง ๆ และความคุมพฤติกรรมของสมาชิกได้จะส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ

2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากร เพราะจะคอยควบคุมพฤติกรรมของบุคลากร ดังนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การจึงมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์การ

3) ลักษณะขององค์การ องค์การแต่ละแห่งมีลักษณะที่แตกต่างกันหลายอย่าง เช่น ขนาดองค์การ ระบบการบริหารจัดการ รูปแบบและแนวคิด ปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลต่อการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ องค์การขนาดใหญ่

คุกและลาฟเฟอร์ตี (Cook and Lafferty, 1989) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ (Constructive Culture) วัฒนธรรมแบบตั้งรับ (Passive-defensive Culture) และวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive-defensive Culture) ซึ่งวัฒนธรรมองค์การแต่ละประเภทมีรายละเอียดดังนี้

1) วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ (Constructive Culture) คือ วัฒนธรรมที่ให้ความสมดุลและพอเหมาะระหว่างกันงาน การบรรลุเป้าหมายของตนเองมีความผสมกลมกลืนระหว่างการบรรลุเป้าหมายขององค์การพร้อม ๆ กับการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ทำให้องค์การเกิดประสิทธิผล มีความเจริญรุ่งเรืองและมีมีคุณภาพ ประกอบด้วยลักษณะการปฏิบัติ 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement) คือ สมาชิกจะได้รับการกระตุ้นให้ไปสู่มาตรฐาน กำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุผลอย่างท้าทายและเป็นไปได้ ทำงานอย่างกระตือรือร้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีแผนและทางเลือกที่ชัดเจนในการลงมือปฏิบัติ 2) มุ่งความสำเร็จสูงสุดในชีวิตของตนเอง (Self-actualization) คือ ลักษณะที่องค์การให้คุณค่ากับความคิดสร้างสรรค์ เน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ ใส่ใจผลสัมฤทธิ์ ของงานและความก้าวหน้าของบุคคล ได้รับการกระตุ้นให้มีความสุขในการทำงาน พัฒนาตนเอง และมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่หลากหลาย 3) มุ่งให้ความสำคัญกับบุคลากรและการกระตุ้น (Humanistic-encouraging) ให้ความสนใจกับความต้องการกับผู้อื่น มุ่งการมีส่วนร่วม การบริหารโดยยึดคนเป็นศูนย์กลาง ถือว่าคนมีความสำคัญ สมาชิกช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการพัฒนา และสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้า และ 4) การมุ่งผูกพันกันที่พี่น้อง (Affiliative) ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความเป็นมิตร เปิดเผย และให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของร่วมงานและสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล

2) วัฒนธรรมแบบตั้งรับเฉื่อยชา (Passive-defensive Culture) คือ วัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับคนมากกว่างานขาดการเอาใจใส่กับงานถึงแม้ว่าบุคลากรอยู่ภายในองค์กรแล้วก็ตามเกิดความเครียดในการทำงาน องค์กรขาดความเจริญก้าวหน้า แม้ว่าจะสามารถคาดหมายผลการทำงานได้ในบางครั้ง และมีความมั่นคง แต่บุคลากรจะแสวงหาความปลอดภัยให้แก่ตนเอง เกิดผลเสียต่อโอกาสการเรียนรู้ การปรับตัว และความอยู่รอด ประกอบด้วยลักษณะการปฏิบัติ 4 ลักษณะ คือ 1) การมุ่งยอมตาม (Approval) องค์กรพยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง สมาชิกมีความรู้สึกว่าจะต้องยอมตาม หรือเห็นด้วย ซึ่งทำให้จำกัดประสิทธิภาพขององค์กรโดยลดความแตกต่างทางความคิดสร้างสรรค์ และการแสดงออกต่อความคิดเห็นต่าง ๆ 2) การมุ่งยึดถือแบบแผน (Convention) เน้นการปฏิบัติและการแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ การยึดถือแบบแผนจนเกินไป อาจเกิดความด้อยประสิทธิภาพ ขาดนวัตกรรมและการปรับตัว 3) การพึ่งพิง (Dependent) คือ ลักษณะขององค์กรที่เน้นการควบคุมตามสายการบังคับบัญชา ไม่มีบรรยากาศการมีส่วนร่วม สมาชิกเป็นผู้ตามที่ดี ทำตามในสิ่งที่บอกให้ทำ การตัดสินใจในทุกเรื่องต้องแจ้งให้องค์กรทราบ มุ่งผลการตัดสินใจที่คาดการณ์ได้แน่นอน และ 4) การหลีกเลี่ยง (Avoidance) คือ ลักษณะขององค์กรที่ไม่สนใจให้รางวัลกับความสำเร็จ แต่ลงโทษเมื่อกระทำผิดพลาด สมาชิกจะโยนความรับผิดชอบให้ผู้อื่นเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกกล่าวโทษ ขาดความผูกพันในองค์กร องค์กรเกิดปัญหาในความอยู่รอดเนื่องจากสมาชิกไม่เต็มใจในการปฏิบัติและยอมรับในสิ่งต่าง รวมทั้งการตัดสินใจ

3) วัฒนธรรมแบบตั้งรับก้าวร้าว (Aggressive-defensive Culture) คือ วัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญของงานมากกว่าบุคคล เกิดบรรยากาศและความรู้สึกไม่มั่นคง บางครั้งบุคลากรมุ่งสนองความต้องการของตนโดยไม่คำนึงผลเสียต่อผู้อื่น สมาชิกต้องมีความเข้มแข็ง เป็นอิสระและมีเล่ห์เหลี่ยม แม้บางครั้งจะเกิดประสิทธิผล แต่ก็นำไปสู่ความเครียด การตัดสินใจมาจากพื้นฐานในการรักษาสถานภาพมากกว่าการใช้ความเชี่ยวชาญ และเกิดปัญหาความขัดแย้งมากกว่าความร่วมมือ ประกอบด้วยลักษณะการปฏิบัติ 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) การมุ่งการคัดค้าน (Opposition) เป็นวัฒนธรรมการเผชิญหน้า การให้ความคัดค้าน ปฏิเสธชี้ความผิดผู้อื่นจะได้รับรางวัล สมาชิกจะได้รับสถานภาพและมีอิทธิพลโดยผ่านกระแสวิจารณ์ และเสริมด้วยความสามารถในการโต้แย้งความคิดของคนอื่น ๆ เพื่อประกอบการตัดสินใจได้อย่างปลอดภัย การคัดค้านสูงอาจนำไปสู่การขัดแย้งที่ไม่จำเป็น ทำให้การแก้ปัญหาของกลุ่มไม่ดี และปล่อยให้อุปสรรคกลืนกลายไปเอง 2) มุ่งอำนาจ (Power) เป็นวัฒนธรรมที่มาจากพื้นฐาน โครงสร้างอำนาจหน้าที่ที่สมาชิกได้มาจากตำแหน่ง สมาชิกยึดมั่นและปฏิบัติตามเพื่อให้ตนเองมีอำนาจสูงสุด องค์กรที่มุ่งอำนาจจะมีประสิทธิภาพน้อยเนื่องจากผู้ได้บังคับบัญชาต่อต้านวิธีการควบคุม ปิดบังข่าวสารและลดการปฏิบัติของตนเองให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้เท่านั้น 3) การมุ่งการแข่งขัน (Competition) มุ่งผลการ

ปฏิบัติงานสูง ทำงานแข่งกับคนอื่น ๆ การได้ชัยชนะเป็นสิ่งจำเป็นต่อการยอมรับในองค์การ ผู้ปฏิบัติงานในองค์การทำงานบนพื้นฐานของการ “แพ้-ชนะ” ความหวังที่จะชนะเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ได้การยอมรับ และ 4) มุ่งความถูกต้องสมบูรณ์ (Perfection) เป็นลักษณะขององค์การที่เน้นคุณค่าความถูกต้องสมบูรณ์ในการทำงาน ใส่ใจในรายละเอียด หลีกเลี่ยงสิ่งที่ทำให้เกิดความผิดพลาด ต้องใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ยาวนาน และสนใจรายละเอียดทุกอย่างเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

5.5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นบุคลากรกับประสิทธิผลขององค์การ

ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นบุคลากรกับประสิทธิผลขององค์การ มีผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในบริบทโรงเรียน อุดมศึกษาและธุรกิจ ดังนี้

รุจิราพรรณ คงช่วย(2556) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ซึ่งประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรับและวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรุก มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ($\beta = 0.81, p < 0.05$) สอดคล้องกับกาญจนา เกสร(2555) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การซึ่งประกอบด้วย ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต และความหลากหลายของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ $r = 0.672, p < 0.01$) สอดคล้องกับรังสรรค์ อ้วนวิจิตร(2554) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ซึ่งประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ 2) วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับเฉยชาและ 3) วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับก้าวร้าว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ($r = 0.323, p < 0.01$) และวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ($\beta = 0.20, p < 0.01$) สอดคล้องกับ สอดคล้องกับแอนด์เรีย แบนโต้ (Andrea Banto, 2011) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการรับรู้ของประสิทธิผลองค์การสำหรับบริษัทย่อยของชาวอเมริกันในประเทศโรมาเนีย พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วม การถกเถียง การปรับตัว และความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล

องค์การ($r = 0.33, p < 0.01$) สอดคล้องกับอีลีเนอร์ เอ เฮนรี(Eleanor A. Henry, 2011) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อประสิทธิผลองค์การในในภาคบริการวิทย์ พบว่า วัฒนธรรมองค์การซึ่งประกอบด้วย การเปรียบเทียบการบริหารจัดการ การจัดการในเหตุบังเอิญ ความรู้ความเข้าใจในองค์การ สัญลักษณ์ขององค์การ และมุมมองด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ($r = 0.659, p < 0.01$) สอดคล้องกับพินิจ หนูเกตุ(2551) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี พบว่า วัฒนธรรมองค์การและความพึงพอใจในงานร่วมกันส่งผลหรือมีอิทธิพลหรือพยากรณ์ประสิทธิผลองค์การได้มากถึงร้อยละ 68($R^2 = 0.68$) โดยมีวัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะการสร้างสรรค์เพียงด้านเดียวที่สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การได้มากถึงร้อยละ 46($R^2 = 0.46$) ส่วนที่เหลือร่วมกันส่งผลได้พอสมควร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การด้านมุ่งให้ความสำคัญกับบุคคลและการกระตุ้นส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การได้ร้อยละ 11($R^2 = 0.11$) วัฒนธรรมองค์การมีมติมุ่งการพึ่งพาส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การได้ร้อยละ 1($R^2 = 0.01$) วัฒนธรรมมีมติมุ่งคัดค้านส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การได้ร้อยละ 3 ($R^2 = 0.03$)และวัฒนธรรมองค์การมีมติมุ่งการแข่งขันส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การได้ร้อยละ 1($R^2 = 0.01$) สอดคล้องกับธวัช กรุดมณี(2550) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ซึ่งมีองค์ประกอบด้วย รูปแบบวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนา ระบบการสร้างวัฒนธรรมองค์การ การถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์การ และการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมกับบริบทภายนอก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียน($r = 0.767, p < 0.01$) และสอดคล้องกับ เหว่ย เจิ้งเหอ(Wei Zheng, 2005) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบวัฒนธรรมองค์การ โครงสร้าง กลยุทธ์ในประสิทธิผลการจัดการความรู้ และประสิทธิผลขององค์การในมินนีแอโพลิส รัฐมินนิโซตาประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า วัฒนธรรมองค์การซึ่งเป็นการเรียนรู้ในการปรับตัวเพื่อแก้ปัญหาที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์การ($\beta = 0.18, p < 0.05$)

5.6 ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ

5.6.1 ความหมายการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ

การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการเป็นการจัดการกระบวนการปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญด้านผลผลิตและบริการ เพื่อสร้างคุณค่าต่อผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการบรรลุพันธกิจขององค์การ ตลอดจนการปรับปรุง ผลการดำเนินการขององค์การ เช่น การออกแบบที่ประสิทธิผล การมุ่งเน้นที่การป้องกันความผิดพลาดของกระบวนการ ความเชื่อมโยงกับผู้รับบริการ

และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และองค์การอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกัน โดยมุ่งเน้นการสร้างคุณค่าแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ รวมทั้ง ผลการดำเนินการด้านการปฏิบัติการและการเงิน รวมถึงระยะเวลาปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการเรียนรู้ขององค์กร การจัดกระบวนการจึงมุ่งเน้นที่ความคล่องตัว การลดต้นทุน และการลดรอบเวลา ซึ่งองค์กรควรจัดกระบวนการให้มีความสามารถในการปรับตัวหรือการตอบสนองอย่างรวดเร็ว ยืดหยุ่นและมีประสิทธิผลต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป หรือความสามารถในการให้บริการที่หลากหลายตามความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเฉพาะราย ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับยุทธศาสตร์ขององค์กร นอกจากนี้ ยังครอบคลุมถึงการออกแบบที่ตัดสินใจว่าจ้างหน่วยงานภายนอกให้ดำเนินการแทน การทำข้อตกลงกับผู้ส่งมอบผลิตภัณฑ์หรือบริการที่สำคัญ และการทำข้อตกลงด้านความร่วมมือในรูปแบบแปลกใหม่ ความยืดหยุ่นอาจจำเป็นต้องอาศัยกลยุทธ์ที่จำเป็นและใช้เป็นประโยชน์จากตัวชี้วัดที่สำคัญเพื่อติดตามทุกแง่มุมของการจัดการกระบวนการโดยรวม ซึ่งเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศจะสอดคล้องกับเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ เพื่อผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ปี 2557-2558 ได้กล่าวถึงการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการไว้ว่าองค์กรมีวิธีการอย่างไรในการออกแบบ จัดการและปรับปรุงผลิตภัณฑ์และกระบวนการทำงาน รวมทั้งปรับปรุงประสิทธิผลการปฏิบัติการเพื่อส่งมอบคุณค่าแก่ลูกค้า และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและยั่งยืน (สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ 2557) ดังนั้น องค์กรจึงต้องสร้างสมรรถนะองค์กรในการบริหารจัดการและกระบวนการทำงานขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสมรรถนะองค์กรมีนักวิชาการได้ทำการศึกษาและให้ความหมายสมรรถนะองค์กร ดังนี้

5.6.1.1 การพัฒนาขีดความสามารถในการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ และการบรรลุผลสำเร็จของงานบริการสูงกว่ามาตรฐานทั่วไปที่ใคร ๆ ก็ทำได้ มีความแกร่ง มีความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม ทักษะ และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของเป้าหมายในงานบริการ (เป็นปิ่นทนต์ นฤบาลบุญทรัพย์ 2553)

5.6.1.2 ความสามารถขององค์กรที่เป็นตัวขับเคลื่อนให้กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร สามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย ระบบงาน ระบบการเงินและงบประมาณ การบริการงานบุคคล การจัดวัสดุครุภัณฑ์ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร (พัฒนา สีหาม 2553)

5.6.1.3 ความสามารถในด้านยุทธศาสตร์ขององค์กร ความสามารถในด้านการจัดการทรัพยากรองค์กร ความสามารถในการกระบวนการเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้า และความสามารถในการสร้างผลผลิต (วัชชัย ตั้งอุทัยเรือง 2557)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการเป็นความสามารถขององค์กรในการจัดการกระบวนการปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญด้านผลผลิตและบริการ โดยมุ่งเน้นการสร้างคุณค่าต่อผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการบรรลุพันธกิจขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสมรรถนะขององค์กรที่เป็นความสามารถขององค์กรในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร การจัดการทรัพยากรองค์กร และการสร้างผลผลิต ดังนั้น องค์กรจึงต้องมีการพัฒนาขีดความสามารถในการบริการและบรรลุผลสำเร็จของงานบริการสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป

5.6.2 รูปแบบการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ

กิริติ ศัยยังยง(2550) ได้กล่าวไว้ว่า ขีดความสามารถ หรือ Competency เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นในปี ค.ศ. 1972 ที่ Harvard University จากความสงสัยของ David McClelland ว่าทำไมพนักงานในตำแหน่งเดียวกันจึงมีผลงานที่แตกต่างกัน จึงได้ทำการวิจัยโดยแยกพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีและพอใช้ แล้วศึกษาเปรียบเทียบการทำงานของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ผลการศึกษาสรุปได้ว่าพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีสิ่งที่เรียกว่า “Competency” และในปี 1973 David McClelland ได้เขียนบทความเรื่อง “Testing for Competency rather than Intelligence” ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดแนวคิดเรื่อง ขีดความสามารถ และได้อธิบายบุคลิกลักษณะของคนเสมือนภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model) ภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ มีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) คือความเชี่ยวชาญ ความชำนาญในด้านต่าง ๆ เป็นส่วนที่สังเกตและวัดได้ง่าย ส่วนของภูเขาน้ำแข็งใต้น้ำ เป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ภาพลักษณ์ของตนเอง คุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจ ซึ่งแต่ละคนจะต้องประกอบด้วยทั้ง 2 ส่วนจึงจะทำให้ผลการปฏิบัติงานหรือผลงานมีความโดดเด่นได้ ต่อมาในปี ค.ศ. 1982 Richard Boyatzis ได้เขียนหนังสือ เรื่อง “The Competency Manager : A Model of Effective Performance” โดยใช้คำว่า “Competency” เป็นคนแรก และในปี ค.ศ. 1996 ได้นิยามความสามารถไว้ว่าเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในหรือทักษะของบุคคลที่ป็นสาเหตุนำไปสู่ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การใช้ขีดความสามารถถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้การทำงานขององค์กรประสบความสำเร็จ ต่อมาในปี ค.ศ. 1990 C.K. Prahalad และ Gary Hamel ได้คิดค้น “ความสามารถหลัก” (Core Competency) โดยเชื่อมโยงขีดความสามารถเข้ากับกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อสร้างความได้เปรียบในการดำเนินธุรกิจ และได้นิยาม “ขีดความสามารถหลัก” ไว้ว่า เป็นการผสมผสานทักษะ ความรู้ และเทคโนโลยีขององค์กรในการดำเนินงาน ซึ่งจะทำให้องค์กรรู้ว่าควรดำเนินการอย่างไรให้มีความโดดเด่นเหนือกว่าคู่แข่ง และได้อธิบายว่า องค์กรหนึ่ง ๆ จะประกอบด้วย ขีดความสามารถ 2 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่

1) จิตความสามารถขององค์การ (Organization Competency) หรือสมรรถนะองค์การ (Organization Capability) เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์การมีความสามารถหลักในการดำเนินงาน หรือกิจกรรมองค์การเป็นอย่างไร เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ขององค์การ เป็นต้น

2) จิตความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ (Human competency) เป็นพฤติกรรม การแสดงออก การใช้องค์ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน และการรับรู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ เพื่อสนับสนุนจิตความสามารถขององค์การในการดำเนินงาน หรือกิจกรรมองค์การให้เกิดผลสำเร็จ

ขอบเขตของจิตความสามารถแบ่งออกเป็น 4 ขอบเขต ได้แก่

1) จิตความสามารถหลัก (Core Competency and Capabilities) เป็นสิ่งที่แสดงถึงองค์การมีการดำเนินงาน หรือปฏิบัติงานอย่างไร ในเชิงเกี่ยวกับเครื่องมือ และใช้ความรู้ความสามารถอย่างไรในการดำเนินงานหรือปฏิบัติงานขององค์การ

2) ค่านิยม และความเชื่อหลัก (Core Values and Belief) เป็นสิ่งที่แสดงถึงองค์การมีระบบจัดการกับบุคลากรในองค์การอย่างไร มีบรรยากาศและรูปแบบวัฒนธรรมเป็นอย่างไร

3) จิตความสามารถด้านความรู้ และทักษะในการทำงาน (Technical Knowledge and Job Skills) เป็นสิ่งที่แสดงถึงบุคลากรในองค์การจะต้องมีจิตความสามารถเกี่ยวกับความรู้ และทักษะในการใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์อย่างไรในการดำเนินงาน หรือการบริการขององค์การอย่างไร

4) จิตความสามารถด้านทักษะ และความสามารถในการแสดงออก (Performance Skill and Competencies) เป็นสิ่งที่แสดงถึงองค์การต้องการบุคลากรมีลักษณะอย่างไร ซึ่งจะเป็นไปตามรูปแบบความต้องการองค์การ หรือตามวัฒนธรรม ค่านิยม หรือความเชื่อขององค์การ

ลักษณะจิตความสามารถในมุมมองต่าง ๆ (McLagan, 1997 อ้างอิงใน กิริติ ยศยิ่งยง, 2550) มีดังนี้

1) จิตความสามารถในลักษณะงาน เป็นการแสดงจิตความสามารถในงานย่อย ๆ และกำหนดขอบเขตของงานที่จะทำ โดยคำนึงถึงผลจากการทำงานที่จะให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2) จิตความสามารถตามลักษณะของผลลัพธ์ เป็นการแบ่งจิตความสามารถออกเป็นองค์ประกอบย่อย ๆ เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ร่วมกัน

3) ชัดความสามารถในลักษณะของผลกระทำ เป็นชัดเจนความสามารถที่จะต้องค้นหาความต้องการของลูกค้าทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการในการผลิตหรือบริการ จากนั้น จึงแบ่งผลที่ได้ออกมาเป็นองค์ประกอบย่อย ๆ และกำหนดมาตรฐาน คุณภาพที่ต้องการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า

4) ชัดความสามารถตามความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เป็นการแสดงขีดความสามารถของคนในการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ

5) ชัดความสามารถตามลักษณะของแต่ละคนที่มีอยู่ เป็นการประยุกต์ใช้กระบวนการของขีดความสามารถเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เช่น ภาวะผู้นำที่ต้องแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานตามได้ เป็นต้น

ลาโด้ และคณะ(Lado, et al.,1992) ได้ตีพิมพ์บทความ ชื่อเรื่อง “A competency-based model of sustainable competitive advantage: Toward a conceptual integration” ซึ่งได้นำเสนอตัวแบบสมรรถนะเพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืน ซึ่งให้ความสำคัญว่าสภาพแวดล้อมคือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร ตัวแบบสมรรถนะองค์กรเพื่อการแข่งขันที่ยั่งยืน ประกอบด้วย) สมรรถนะด้านการจัดการและการให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์ 2)สมรรถนะด้านทรัพยากร 3) สมรรถนะด้านการเปลี่ยนแปลง 4) สมรรถนะด้านผลผลิต และ 5) สภาพแวดล้อม โดยกล่าวว่า หากสมรรถนะในแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง ก็จะทำให้องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการปฏิบัติงานและการแข่งขันและสมรรถนะทั้งห้าจะมีความสัมพันธ์ต่อกัน

เอสกริก-ทีนาและคณะ(Esrig-Tena and Bou-Llusar, 2005) ได้ตีพิมพ์บทความ ชื่อเรื่อง “A Model for Evaluating Organizational Competencies: An Application in the Context of a Quality Management Initiative” ได้ศึกษาตัวแบบสมรรถนะองค์กรที่มีการจัดการเชิงคุณภาพ(Quality Management) รวมทั้ง วิเคราะห์ความน่าเชื่อถือและความถูกต้องของมาตรวัดผลลัพธ์ ซึ่งตัวแบบที่ได้นำเสนอพัฒนามาบนรากฐานทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ทฤษฎีฐานทรัพยากรองค์กร ทฤษฎีสมรรถนะเชิงพลวัต โดยตัวแบบดังกล่าวเรียกว่า ตัวแบบสมรรถนะที่สมบูรณ์ โดยตัวแบบสมรรถนะที่สมบูรณ์ประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านการจัดการ 2) สมรรถนะด้านทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้า 3) สมรรถนะด้านการเปลี่ยนแปลง และ 4) สมรรถนะด้านผลผลิต ซึ่งสมรรถนะทั้ง 4 ส่งผลโดยตรงต่อสมรรถนะองค์กรโดยรวม

5.6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการกับประสิทธิผลขององค์กร

ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ กับประสิทธิผลขององค์กร มีผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในบริบทโรงเรียน ดังนี้

รวิชัย ตัญญูเรื่อง(2557) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคกลางของประเทศไทย พบว่า สมรรถนะของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะด้านกระบวนการ และสมรรถนะด้านทรัพยากร องค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน($r = 0.669$, $p < 0.01$) สอดคล้องกับปิ่นปัทม นฤบาลบุญทรัพย์(2553) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พบว่า สมรรถนะขององค์กรซึ่งประกอบด้วยโครงสร้างองค์กร บุคลากร งบประมาณ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ และเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเท่ากับ 0.74 ($\beta = 0.74$) สอดคล้องกับพัฒนา สีหามู(2553) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สมรรถนะขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย ระบบงาน ระบบการเงินและงบประมาณ การบริหารงานบุคลากร การจัดวัสดุ ครุภัณฑ์ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน($r = 0.80$, $p < 0.01$) และสมรรถนะขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.29 ($\beta = 0.29$, $p < 0.05$) สอดคล้องกับคาร์เรลล์ คูเปอร์(J.Darrell Cooper, 2010) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะรวม พฤติกรรมองค์กร และประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมของรัฐในรัฐบามาประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า สมรรถนะรวมของโรงเรียน ได้แก่ ความพยายามของพนักงาน ความมุ่งมั่นและความยืดหยุ่น ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.59 ($r = 0.59$, $p < 0.01$) สอดคล้องกับ โจนาธาน บาร์รีฟ(Jonathan Bart Reeves, 2010) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในภาคเหนือของรัฐอัลบามาในประเทศสหรัฐอเมริกา ในการมองแง่ดีวิชาการและบรรยากาศองค์กร พบว่า สมรรถนะรวมของโรงเรียน ได้แก่ การรับรู้และความพยายามที่จะให้เกิดผลกระทบเชิงบวก การควบคุมเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และการดำเนินการในชีวิตประจำวัน ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.58 ($r = 0.58$, $p < 0.01$) และสอดคล้องกับริชาร์ด โอโมเลด(Richard Ayoade Omolade, 2007) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการทดสอบประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมในประเทศไนจีเรีย พบว่า สมรรถนะรวมของโรงเรียน ได้แก่การรับรู้ร่วมกันในความพยายามของครูที่มีผลกระทบกับ

นักเรียน ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.73 ($r = 0.73, p < 0.01$)

5.7 ด้านการพัฒนาองค์กร

5.7.1 ความหมายการพัฒนาองค์กร

ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางค่านิยมและวัฒนธรรมของบุคคลในองค์กรซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร ดังนั้น องค์กรที่ต้องการความเจริญก้าวหน้าและเจริญเติบโตในอนาคตจำเป็นต้องวางแผนเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีประสิทธิผลและสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุนันทา เลานันท์, 2555) จึงมีนักวิชาการแสวงหาแนวคิดและเทคนิคที่จะช่วยในการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร และช่วยสร้างสมรรถนะให้แก่องค์กรในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และให้ความหมายการพัฒนาองค์กรไว้หลายทัศนะ ตามบริบทของความเป็นองค์กรและมุมมองของผู้ให้ความหมายซึ่งมีความแตกต่างกัน แต่ส่วนใหญ่มักมีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบ องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลกับองค์กร ดังนี้

5.7.1.1 กระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบ ภายในองค์กร โดยบุคลากรทุกระดับในองค์กรมีการวางแผนล่วงหน้า และมีเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน เพื่อให้้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสม และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2558; สุนันทา เลานันท์, 2555)

5.7.1.2 การพัฒนาความสามารถขององค์กร เพื่อสนองความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงและกลยุทธ์ขององค์กรด้วยทรัพยากรระดับขีดความสามารถของปัจเจกบุคคล กลุ่มบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มบุคคล กระบวนการทำงานและโครงสร้างองค์กรให้สูงขึ้น ด้วยเทคนิคการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย กำหนดแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม กลยุทธ์และสภาพแวดล้อม การวินิจฉัยเพื่อหาสาเหตุและโอกาสในการพัฒนาองค์กร การกำหนดแผนปฏิบัติการพัฒนาองค์กร การบริหารแผนการพัฒนาองค์กรเพื่อนำไปสู่

การเปลี่ยนแปลงตามท้องถื่นความต้องการ และการติดตามประเมินผลการพัฒนาองค์กร(สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2014)

5.7.1.3 การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นยุทธศาสตร์ของการศึกษาที่สลับซับซ้อนที่มุ่งการให้การเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม ตลอดจนโครงสร้างขององค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เช่น วิทยาการสมัยใหม่ สภาวะของการการตลาด และสิ่งท้าทายใหม่ ๆ รวมทั้ง การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ภายในองค์กรที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว(วอเรน เบนนิส(Warren Bennis, 1969)

5.7.1.4 การพัฒนาองค์กร หมายถึง กระบวนการการวางแผนที่มีมุ่งจะพัฒนาความสามารถขององค์กร เพื่อให้สามารถที่จะบรรลุและธำรงไว้ซึ่งระดับการปฏิบัติงานที่พอใจที่สุด ซึ่งสามารถวัดได้ในแง่ของประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความเจริญเติบโตขององค์กร (ไมเคิล อี แมคกิล(Michael E. McGill, 1987; Gary N. Mclean, 2005)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาองค์กรเป็นกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน มีเป้าหมายร่วมกัน มีกระบวนการ มีโครงสร้างขององค์กรที่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ภายในองค์กร และส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีความเจริญเติบโตขององค์กร

5.7.2รูปแบบการพัฒนาองค์กร

5.7.2.1 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กรในแต่ละองค์การจะมีความแตกต่างกันตามลักษณะปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร แต่การพัฒนาองค์กรมีวัตถุประสงค์โดยทั่วไป ๆ ดังนี้

- 1) ยกระดับความไว้วางใจและการสนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกและหน่วยงานภายในองค์กร
- 2) กระตุ้นให้มีการคิดและพิจารณาแก้ไขปัญหขององค์กรร่วมกัน

3) เสริมสร้างบรรยากาศที่เปิดเผยมในการแก้ไขปัญหามีขึ้นภายในองค์การพยายามสร้างให้เกิดความรู้สึกในการยอมรับปัญหา และกล้าเผชิญกับปัญหา ไม่ว่าจะเป็นปัญหาภายในกลุ่ม หรือระหว่างกลุ่ม และในขณะเดียวกัน พยายามชี้ให้เห็นถึงผลเสียในการ “หมกปัญหา” หรือใช้วิธีแก้ปัญหาแบบ “ผักชีโรยหน้า”

4) หาทางให้มีความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการแก้ไข ปัญหา โดยอยู่ในจุดซึ่งใกล้ชิดกับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับปัญหาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ติงว่าให้การตัดสินใจเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารระดับใดระดับหนึ่งที่มีอำนาจตามสายการบังคับบัญชาเท่านั้น

5) ค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาลักษณะที่สร้างสรรค์ หรือแบบร่วมมือร่วมกัน

6) ส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารทั้งในแนวดิ่ง แนวนอน และแนวเฉียง

7) สร้างเสริมให้สมาชิกในองค์การมีความรู้สึกเป็นเจ้าของในวัตถุประสงค์ขององค์การร่วมกัน

8) ช่วยเพิ่มความสามารถในการบริหารงาน โดยยึดวัตถุประสงค์มากกว่าประสิทธิภาพในอดีต

9) ช่วยกระตุ้นให้เกิดการบริหารงานแบบควบคุมตนเองและการกำกับ หรือกำหนดแนวทางของตนเองของสมาชิกในองค์การ

10) ช่วยสร้างเสริมสัมพันธภาพบนรากฐานแห่งความร่วมมือร่วมกัน

11) ส่งเสริมให้เห็นความสำคัญของ “กระบวนการทำงานโดยใช้กลุ่ม” และผลของการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการดังกล่าว

12) ยกระดับความรับผิดชอบของสมาชิกและกลุ่มในการวางแผน และการปฏิบัติการตามแผน

ทั้งนี้ การจะบรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์การดังกล่าวได้ จะต้องขึ้นอยู่กับความสามารถในการใช้เครื่องมือทางการพัฒนาองค์การเข้าสอดแทรกเกี่ยวกับการแก้ไข

ปัญหาขององค์การอย่างมีระบบ ซึ่งวิธีการดังกล่าวจะช่วยให้องค์การสามารถสำรวจวิธีการทำงานที่เป็นอยู่ รวมทั้ง ค่านิยมขององค์การ ตลอดจนหาทางแก้ไขในทางที่ถูกต้อง เพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลแห่งวัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์การ (สุนันทา เลานันทน์ 2555)

5.7.3 องค์ประกอบหลักของการพัฒนาองค์การ

5.7.3.1 พื้นฐานทางด้านสังคมศาสตร์

ในการพัฒนาองค์การจะเป็นรูปแบบใด จะต้องมีการการนำความเข้าใจและหลักทางสังคมศาสตร์และมนุษยสัมพันธ์มาประยุกต์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในทิศทางที่ต้องการ

5.7.3.2 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมาชิกขององค์การ

ผู้บริหารขององค์การต้องมีความเชื่อว่าบุคลากรทุกคนมีความสามารถ และต้องการมีชีวิตที่ดีขึ้น ผู้บริหารจะต้องจัดโครงสร้างองค์การ ระบบงาน และบรรยากาศที่สร้างความพอใจในการทำงานและพร้อมเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

5.7.3.3 เพิ่มความสามารถในการทำงานขององค์การ

องค์การต้องมีการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาเพื่อกำหนดแนวทางในการปรับปรุงและแก้ไขปัญหาในระดับต่าง ๆ ขององค์การ ตั้งแต่ระดับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์การ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น (สุนันทา เลานันทน์ 2555)

สจิวต์ แบลค และนิวตัน มาร์กูเลียส (Stewart Black and Newton Margulies, 1989) ได้เสนอว่าองค์ประกอบสำคัญของวิธีการพัฒนาองค์การแนวใหม่เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรนั้น ได้แก่

- 1) วิธีการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้อย่างเป็นระบบ
- 2) ครอบคลุมทั่วทุกระบบขององค์การ
- 3) ถูกออกแบบมาเพื่อปรับปรุงองค์การทั้งในระยะสั้นและยาว
- 4) มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงด้านกระบวนการมากกว่าเนื้อหาสาระ
- 5) มุ่งแก้ปัญหา

6) มุ่งเน้นการพัฒนาความสัมพันธ์ของสมาชิกและของสังคม

5.7.4 คุณลักษณะของการพัฒนาองค์กร

แกรี เอ็น แม็คคีน(Gary N. Mclean), 2005 ได้อธิบายว่า คุณลักษณะของการพัฒนาองค์กรมีดังนี้

5.7.4.1 เป็นสหวิทยาการและพหุวัฒนธรรมศาสตร์พื้นฐานที่แสดงออกมาในด้านต่างๆ เช่น พหุกรรมองค์กร การจัดการธุรกิจ จิตวิทยา สังคมวิทยา มานุษยวิทยา เศรษฐศาสตร์ การศึกษา การให้คำปรึกษาและการบริหารภาครัฐ

5.7.4.2 เป้าหมายของการพัฒนาองค์กรคือการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร

5.7.4.3 เป้าหมายของความพยายามเปลี่ยนแปลงในองค์กร รวมทั้งแผนกลุ่มงานหรือบุคคลภายในองค์กรต่างๆ อาจรวมถึงชุมชน ประเทศหรือภูมิภาค

5.7.4.4 ให้ความสำคัญกับความมุ่งมั่นของผู้บริหารระดับสูง การสนับสนุนและการมีส่วนร่วม

5.7.4.5 เป็นแผนและกลยุทธ์ในระยะยาวสำหรับการจัดการการเปลี่ยนแปลง ขณะเดียวกันก็ตระหนักว่าสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น จึงต้องใช้ความสามารถในการตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลง

5.7.4.6 จุดสำคัญของการพัฒนาองค์กรอยู่ในระบบรวมและแต่ละส่วนพึ่งพาซึ่งกันและกัน

5.7.4.7 เป็นวิธีการการทำงานร่วมกันในแก้ปัญหาจากการได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการที่มีการเปลี่ยนแปลง

5.7.4.8 เป็นโปรแกรมการศึกษาพื้นฐานที่ออกแบบมาเพื่อพัฒนาค่านิยม ทัศนคติ บรรทัดฐานและแนวทางการบริหารจัดการเพื่อบรรยากาศองค์กรที่ดี โดยการขับเคลื่อนด้วยความเห็นอกเห็นใจ

5.7.4.9 เป็นข้อมูลที่ใช้ในการทำความเข้าใจและการวินิจฉัยองค์กร

5.7.4.10เป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลงทีมการเปลี่ยนแปลงหรือสายบริหาร

5.7.4.11ตระหนักถึงความจำเป็นในการวางแผนการติดตามดูแลการเปลี่ยนแปลง

5.7.4.12 เกี่ยวข้องกับการวางแผนและการปรับปรุงในกระบวนการขององค์กรและโครงสร้างและต้องใช้ทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคลกลุ่มและองค์กร

5.7.5 ปัจจัยที่ทำให้มีการพัฒนาองค์กร

5.7.5.1 ความซับซ้อนและความหลากหลายขององค์กร

การเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าในสังคมปัจจุบันทำให้องค์กรหลายแห่งต้องมีการปรับตัวจนมีโครงสร้างที่ซับซ้อนและมีรูปแบบที่หลากหลายขึ้น ทำให้มีการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการทำงาน ทำให้ฝ่ายบริหารไม่เพียงแต่ต้องตัดสินใจเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กร แต่จะต้องสามารถวางแผนและทำการพัฒนาองค์กร

5.7.5.2 พลวัตของสภาพแวดล้อม

การขยายตัวและเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก ได้สร้างแรงผลักดันให้องค์กรต้องปรับตัวและดำเนินงาน เพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

5.7.5.3 ยืดหยุ่นและการตอบสนองต่อปัญหา

องค์กรต้องมีความยืดหยุ่นต่อแรงกดดัน และสามารถตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และเหมาะสม เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงและความผันผวนของสภาพแวดล้อม อาจสร้างโอกาสหรืออุปสรรคให้แก่องค์กรได้

5.7.5.4 แรงผลักดันของเทคโนโลยี

การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีทำให้องค์กรต้องปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีเพื่อให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทัดเทียมหรือเหนือกว่าองค์กรอื่น ๆ เกิดความคล่องตัวให้แก่องค์กร ผ่านระบบการจัดการข้อมูลที่เหมาะสม ที่ช่วยให้การตัดสินใจแก้ไขปัญหา มีความถูกต้องและเหมาะสมกับข้อจำกัดของสถานการณ์

5.7.5.5 ความตื่นตัวด้านจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม

นอกจากแรงผลักดันจากปัจจัยภายนอกแล้ว ผู้บริหารองค์กรจะต้องมีความตื่นตัว และให้ความสำคัญกับการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม ซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม ลูกค้า และพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญขององค์กรสมควรได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและมีมนุษยธรรม เพื่อให้มีความพอใจและเต็มใจปฏิบัติงาน

ที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และเสียสละให้แก่องค์กร ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรก้าวหน้าได้อย่างมั่นคง(สุนันทา เลาหันทน์, 2555)

ดังนั้น สรุปได้ว่า การพัฒนาองค์กรเป็นกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร อย่างเป็นระบบภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และจะประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องมีการวางแผน การปรับโครงสร้างองค์กร ปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการทำงาน บรรยาภาสในการทำงาน การเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การสร้างทีมงาน การปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีในการจัดการข้อมูลเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การมีผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความรู้ ความสามารถ มีความมุ่งมั่น มีจริยธรรม เชื่อสตัย รับผิชอบต่อสังคม มีส่วนร่วมในการวินิจฉัยปัญหา และเสียสละให้แก่องค์กร ซึ่งจะส่งผลให้ องค์กรก้าวหน้าได้อย่างมั่นคง

5.7.6 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านการพัฒนาองค์กรกับประสิทธิผลองค์กร

ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านการพัฒนาองค์กรกับประสิทธิผล องค์กร มีผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในบริบทโรงเรียน อุดมศึกษาและธุรกิจ ดังนี้

พงษ์ศักดิ์ คมแก้ว(2560)ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารจัดการ การศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยพบว่า การพัฒนาองค์กร ซึ่งประกอบด้วย (1) การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและบุคลากร (2) การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนและ กิจกรรมเสริมหลักสูตร (3) การพัฒนาการบริหารจัดการงบประมาณ (4) การสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่ดีให้เกิดขึ้น และ(5) การพัฒนาเครือข่ายเพื่อส่งเสริมสนับสนุนและการพัฒนาการจัดการ การศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารจัดการการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย($r = 0.427, p < 0.05$) สอดคล้องกับพินิจ หนูเกด(2551) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรม และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี พบว่า การพัฒนาองค์กร ประกอบด้วยวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนา นวัตกรรม ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก และการสร้างความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นความรู้สึทของ บุคลากรหรือพอใจเกี่ยวกับงานที่เข้าร่วมส่งผลหรือมีอิทธิพลหรือพยากรณ์ประสิทธิผลองค์กรได้ ร้อยละ 68($R^2 = 0.68$) สอดคล้องกับรัช กรุดมณี ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความมี ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การพัฒนาองค์กร ซึ่งประกอบด้วยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

และการมุ่งเน้นผลงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ($r = 0.617, p < 0.05$) การตัดสินใจของบุคลากร การมีภาวะผู้นำ และการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ($r = 0.765, p < 0.05$) และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โครงสร้างองค์การ การกำหนดนโยบายและการปฏิบัติ และการสรรหาทรัพยากรและเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล($r = 0.851, p < 0.05$) สอดคล้องกับทาลา แลชราฟ(2017)(Talha Ashraf, 2017) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรและข้อมูลขนาดใหญ่ ปัจจัยที่มีผลกระทบในการใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ที่ประสบความสำเร็จขององค์กรทางด้านธุรกิจการประกัน การดูแลสุขภาพ การค้าปลีกและพาณิชย์ เทคโนโลยี การท่องเที่ยว การบริการ การสื่อสาร การศึกษาและการเงินในทวีปอเมริกาเหนือและยุโรป พบว่า สมรรถนะการพัฒนาองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพขององค์กรในการเสริมกลยุทธ์ทางธุรกิจ($r = 0.569, p < 0.01$) การเสนอขายผลิตภัณฑ์และบริการ($r = 0.677, p < 0.01$) การพัฒนากระบวนการใหม่($r = 0.664, p < 0.01$) และการได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร($r = 0.649, p < 0.01$) และลักษณะการพัฒนาองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพขององค์กรในการเสริมกลยุทธ์ทางธุรกิจ($r = 0.551, p < 0.01$) การเสนอขายผลิตภัณฑ์และบริการ($r = 0.640, p < 0.01$) การพัฒนากระบวนการใหม่($r = 0.480, p < 0.01$) และการได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร($r = 0.540, p < 0.01$) ซึ่งส่งผลให้องค์กรเกิดผลสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ

Christian University of Thailand

6. การนำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศมาใช้ในสถาบันอุดมศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาที่มีความเข้มแข็ง โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาหรือคณะวิชาที่มีการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในได้มาตรฐานในระดับดีมาก หรือมีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกรอบสามได้มาตรฐานในระดับดีมาก ให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อไปสู่ความเป็นเลิศ โดยให้มีการนำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับในระดับสากลไปใช้เป็นทางเลือกหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาอย่างก้าวกระโดดเทียบได้ในระดับสากล ในการนำองค์ประกอบประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศมาใช้ในสถาบันอุดมศึกษามีนักวิชาการหลายท่านได้มีการศึกษาไว้ อาทิ

รัตน์ชนก พรหมณศิริ ณรงค์ พิมสาร และณัฐพล ชุมวรฐายี(2559) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนสู่ความเป็นเลิศ เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยเอกชน ระดับอุดมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเอกชน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน อาจารย์

พิเศษและเจ้าหน้าที่ จำนวน 177 คน พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนสู่ความเป็นเลิศ มี 8 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) ด้านหลักสูตร (2) ด้านการจัดการเรียนการสอน (3) ด้านส่งเสริมการจัดกิจกรรมของรายวิชา (4) ด้านการพัฒนาคุณภาพวิชาการ (5) ด้านการนิเทศ (6) ด้านการพัฒนาอาจารย์ (7) ด้านการให้บริการวิชาการ และ (8) ด้านการวัดผลประเมินผล และปัจจัยส่งเสริมงานวิชาการ ประกอบด้วย (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (2) สมรรถนะด้านการสอนของคณาจารย์ (3) ความร่วมมือของคณาจารย์ (4) บรรยากาศที่เอื้อต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ และ (5) หลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ รวมทั้ง กำหนดวิธีปฏิบัติในการบริหารวิชาการโดยใช้การบริหารงานคุณภาพ PDCA มาใช้เพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานวิชาการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

ศตริตัน ทิพย์พ่อง (2557) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการและกลไกการบริหารเพื่อการดำเนินงานตามแนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศ สำหรับสาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 6 แห่ง พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบและกลไกการดำเนินงาน มี 12 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การนำองค์การที่ระดับสาขา (2) การบริหารจัดการวิชาการและการผลิตบัณฑิต (3) การวางแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ (4) การให้ความสำคัญกับผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้อง (5) การบริหารที่ให้ความสำคัญแก่นักศึกษา (6) การประเมินการดำเนินงานและการจัดการความรู้ (7) การดำเนินงานสนับสนุน (8) การจัดกิจกรรมนักศึกษา (9) การวิจัยและการสร้างนวัตกรรม (10) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (11) การประกันคุณภาพของสาขา และ (12) ผลการดำเนินงาน

ชัยณพพงศ์ ทองพวง (2556) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารคุณภาพทั้ง 7 องค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย จำนวน 240 คน พบว่า องค์ประกอบการบริหารคุณภาพทั้ง 7 องค์การของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ประกอบด้วย 1) การนำองค์การของผู้บริหาร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 5) การจัดการเทคโนโลยี นวัตกรรมและองค์ความรู้ 6) การจัดการระบบและกระบวนการ 7) การประเมินผลการดำเนินงาน และ 8) การปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งองค์ประกอบด้านการประเมินผลการดำเนินงาน มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางสูงสุด รองลงไป ได้แก่ การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรมและองค์ความรู้ การนำองค์การของผู้บริหาร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ การจัดการระบบและกระบวนการ การปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ตามลำดับ

ภาวนา กิตติวิมลชัยและคณะ(2555) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับตัวชี้วัดผลลัพธ์(KPIs) ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ และปัญหาอุปสรรคในการนำเอาเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการไปสู่การปฏิบัติ โดยกลุ่มเป้าหมายเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า ตัวชี้วัดผลลัพธ์(KPIs) การดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินงาน จำแนกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 2) ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า
- 3) ด้านผลลัพธ์การดำเนินการด้านงบประมาณ การเงินและตลาด
- 4) ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน
- 5) ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการ และ
- 6) ผลลัพธ์ด้านภาวะผู้นำ

ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการนำเอาเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ไปสู่การปฏิบัติ

1) ด้านผู้นำ ยังไม่เห็นความสำคัญในการนำเอาเกณฑ์ไปปฏิบัติอย่างจริงจัง ขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ และมุ่งหวังคะแนนการประเมินตามเกณฑ์มากกว่า ผลการปฏิบัติจริง

2) ด้านคณาจารย์ มีภารกิจด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ จึงไม่ค่อยให้ความร่วมมือ

3) ด้านบุคลากร ขาดความรู้ความเข้าใจเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ และขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการตามระบบคุณภาพ

4) ด้านนโยบาย ไม่มีการเข้มงวดกดดันอย่างเด็ดขาด มีการผ่อนปรนจนทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติและยกเว้นการปฏิบัติหรือไม่ได้ประเมินตนเองตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

5) ด้านงบประมาณ ขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานกิจกรรมด้านการประกันคุณภาพ การฝึกอบรมหรือการจ้างที่ปรึกษาเพื่อให้คำแนะนำในการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

6) ด้านเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ เกณฑ์มีเนื้อหาและข้อกำหนดในการดำเนินงานมากเกินไป เข้าใจได้ยากและต้องมีการตีความหมายของเกณฑ์

อาทิตยา ควงมณี(2555) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยโดยการเทียบเคียงสมรรถนะตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของวิทยาลัย

พยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์พยาบาล จำนวน 336 คน พบว่า องค์ประกอบการบริหารงานด้านการวิจัยตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 9 สถาบัน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การจัดการ กระบวนการและการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานวิจัย (2) การวางแผน การวัด และวิเคราะห์ผลการดำเนินการ ด้านการวิจัย (3) ภาวะผู้นำด้านการวิจัย (4) การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการวิจัย (5) การจัดการ ความรู้ด้านการวิจัย (6) การผูกใจผู้ปฏิบัติงานวิจัย (7) การกำกับดูแลและการให้บริการด้านการวิจัย และ (8) การพัฒนาสภาพแวดล้อมและศักยภาพด้านการวิจัยและประเด็นยุทธศาสตร์ของวิทยาลัย พยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มี 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ การพัฒนาระบบการนำองค์การด้าน การวิจัย การพัฒนาระบบการบริหารงานวิจัย การสร้างวัฒนธรรมวิจัย การจัดการความรู้ด้านการวิจัย การสร้างความผูกพันในงานวิจัย และการเทียบเคียงสมรรถนะด้านการวิจัย

เอกทิป สุขวาริ (2554) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ สำหรับสถาบันอุดมศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลจาก สถาบันอุดมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 124 แห่ง พบว่า ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการที่จำเป็นมีค่าสูงที่สุด คือ การนำองค์การรองลง ไป ได้แก่ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การจัดการกระบวนการ ผลลัพธ์ทางธุรกิจ และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ตามลำดับ ปัจจัยเกื้อหนุนของสถาบันอุดมศึกษาที่มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาดีเลิศ มีจำนวน 7 ประเด็น ได้แก่ (1) การมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และมีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (2) การมีข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการประกัน คุณภาพ (3) การมีการสื่อสารกันภายในสถาบันและมีกลไกเชื่อมโยงการปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับภาควิชาหรือสาขาวิชา ระดับคณะจนถึงระดับสถาบัน เพื่อให้ได้คุณภาพตามที่สถาบันหรือคณะ วิชากำหนด (4) การมีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ บริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นวัฒนธรรมของสถาบัน (5) การมีผลการประเมิน คุณภาพในระดับดีมาก (6) ผลการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในส่งผลต่อการยกระดับ คุณภาพสถาบัน และ (7) การมีนวัตกรรมด้านการประกันคุณภาพหรือมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติที่ดี เพื่อเป็นแหล่งอ้างอิงให้กับหน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ และยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบประกัน คุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (1) นำองค์กรเชิงรุกอย่าง มีธรรมาภิบาล (2) ยกระดับศักยภาพบุคลากร (3) สร้างสถาบันแห่งการเรียนรู้ (4) ยกระดับคุณภาพ

หลักสูตร โดยเน้นผู้เรียนให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม และ(5) บริหารความเสี่ยงเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ

ปลวัชร รุจิรกาล(2554) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารคุณภาพการศึกษา โรงเรียนกีฬาโดยใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และครูปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน จำนวน 63 คนจากโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันพลศึกษา จำนวน 11 แห่ง พบว่า ระบบบริหารคุณภาพการศึกษาโรงเรียนกีฬาโดยใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ มีจำนวน 9 องค์ประกอบ โดยมีการให้ความสำคัญองค์ประกอบด้านการนำองค์กรสูงสุดประกอบด้วย (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ (2) ธรรมชาติและความรับผิดชอบต่อสังคม รองลงไป ได้แก่ การมุ่งเน้นบุคลากร ประกอบด้วย (1) ความผูกพันของบุคลากร และ (2) สภาพแวดล้อมของบุคลากร การมุ่งเน้นผู้เรียน ประกอบด้วย (1) การให้ความสำคัญกับผู้เรียน และ (2) ความพึงพอใจของผู้เรียน ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ประกอบด้วย (1) การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร และ (2) การจัดการความรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย (1) การจัดทำแผนกลยุทธ์ และ (2) การถ่ายทอดแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้านการจัดการกระบวนการประกอบด้วย (1) ระบบงาน และ (2) กระบวนการทำงาน ด้านการบริหารกิจการนักเรียน ประกอบด้วย (1) การจัดการหอพัก และ (2) การพัฒนาคุณภาพนักเรียนด้านการพัฒนาความเป็นเลิศด้านกีฬาประกอบด้วย (1) การคัดเลือกผู้เรียน และ (2) ความเป็นเลิศด้านกีฬาและด้านผลลัพธ์ประกอบด้วย (1) ผลลัพธ์ด้านคุณภาพผู้เรียน (2) ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร และ (3) ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการ

วาสนา บุญญาพิทักษ์(2554) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์การบริหารคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศสำหรับสถาบันอุดมศึกษาที่จัดหลักสูตรสาขาดนตรีและนาฏศิลป์ไทย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย คณบดี มหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่จัดการเรียนการสอนด้านดนตรีและนาฏศิลป์ไทย จำนวน 5 แห่ง และคณบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จำนวน 2 แห่ง และจัดสนทนากลุ่ม(Focus group) โดยแยกกลุ่มระหว่างผู้เชี่ยวชาญทางด้านดนตรีไทย นาฏศิลป์ไทย การบริหาร การจัดทำแผนกลยุทธ์ จำนวน 8 คน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ กลุ่มผู้ปกครอง ผู้ประกอบการ นักเรียน ชุมชน จำนวน 9 คน พบว่า การพัฒนากลยุทธ์ กำหนดกลยุทธ์ได้ ดังนี้ (1) ความเป็นผู้นำมีอาชีพ (2) มีแผนพัฒนาการบริหารจัดการกลยุทธ์ (3) สร้างทางเลือกทางการศึกษา (4) ขับเคลื่อนการวิจัยอย่างเป็นรูปธรรมและถ่ายทอดองค์ความรู้ จัดระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหาร (5) การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาด้านผู้สอนสร้างสภาพแวดล้อมและ

บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความสามัคคีต่อองค์การ และ(6) การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ

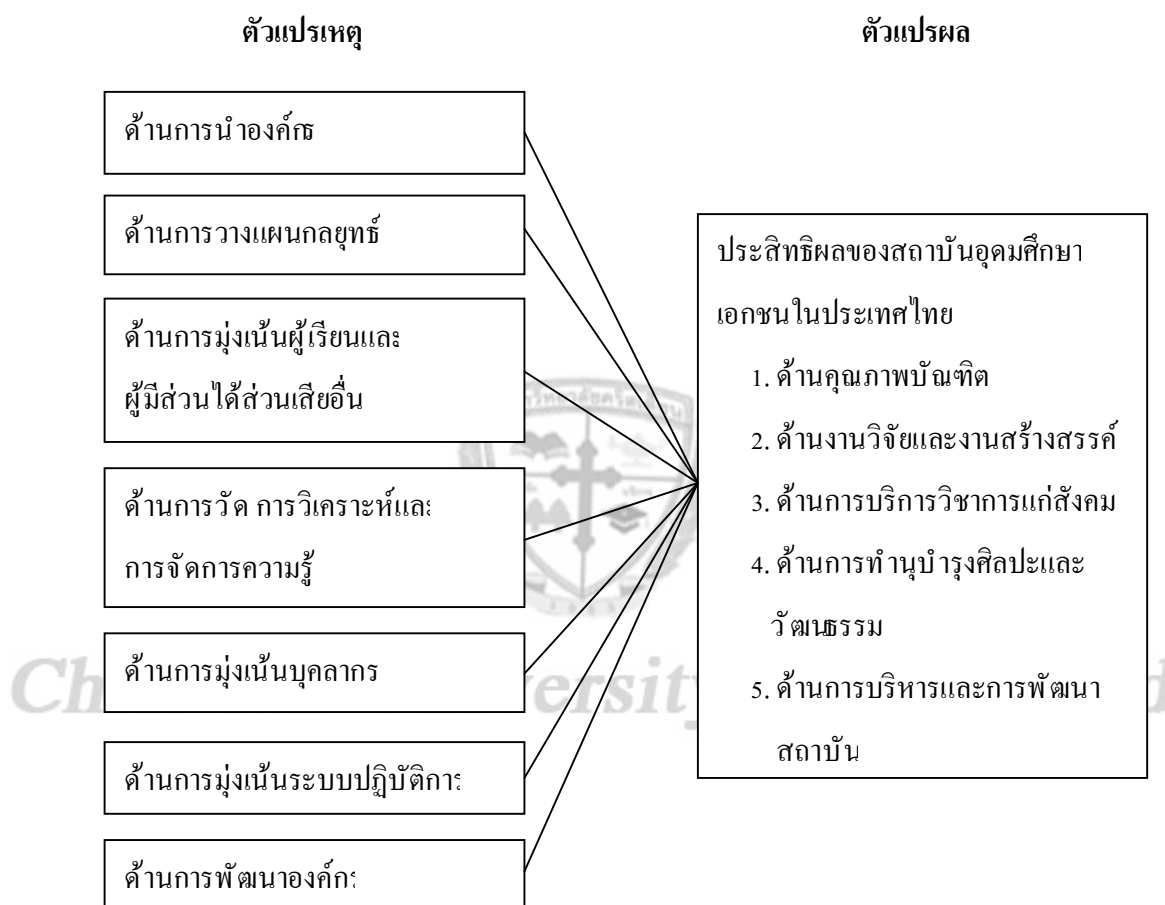
มาสุจ อับดุลลา บาตรีและฮาซซาน เซริม(Masood Abdulla Badri and Hassan Selim)(2006) ได้ศึกษากรอบเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศของบอร์ดริท(Baldrige) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยรองอธิการบดี ผู้แทนรองอธิการบดี ผู้ช่วยรองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตร และหัวหน้าหน่วยงาน จำนวน 20 คนจากมหาวิทยาลัยและวิทยาลัย จำนวน 15 แห่งของประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่ามีภาวะผู้นำเป็นตัวขับเคลื่อนองค์ประกอบทั้งหมดในระบบบอร์ดริท ซึ่งองค์ประกอบในระบบบอร์ดริท ประกอบด้วย การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การวางแผนกลยุทธ์ การมุ่งเน้นคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ และการจัดการกระบวนการ โดยองค์ประกอบทั้งหมดจะส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์การดำเนินงานของสถาบันและนักเรียน และการมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการตลาด

ดังนั้น สรุปได้ว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อไปสู่ความเป็นเลิศ จะต้องมีการใช้ องค์ประกอบต่าง ๆ ร่วมกันในการดำเนินงาน เช่น องค์ประกอบด้านการนำองค์การ การวางแผนกลยุทธ์ การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การจัดการความรู้ การมุ่งเน้นบุคลากร กระบวนการดำเนินงานของสถาบัน เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนมีผลลัพธ์การดำเนินงานที่มีประสิทธิผล

สรุป

จากศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ประกอบด้วย ด้านการนำองค์กร คือ ภาวะผู้นำ องค์กร(Bass and Avolio,1990) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2010) ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ การมีส่วนร่วมของชุมชน(Epstein, 1995) ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้(Peter M. Senge,2006) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร คือ วัฒนธรรมองค์กร(Cooke and Lafferty, 1989) ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ คือ สมรรถนะขององค์กร(Lado et al., 1992) ด้านการพัฒนาองค์กร(Stewart Black and Newton Margulies, 1989; สุนันทา เลาหันทน์, 2555) และความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการ

ประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย (Hoy and Miskel, 2008) สรุปได้ดังนี้



แผนภาพที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ที่เป็นสมาชิกของสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย(สสอท.) มีจำนวนทั้งหมด ๘๘ สถาบัน มีบทบาทและหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติวิทยาลัยเอกชน พ.ศ. 2512 พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 และพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 มีการบริหารงานมีลักษณะกระจายอำนาจ โดยรัฐไม่เข้ามายุ่งเกี่ยวควบคุมการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษาเอกชนมากเกินไป ให้ความสำคัญในการ

บริหารและจัดการศึกษาแต่สถาบันการศึกษาเอกชนต้องจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน มีการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีถึงปริญญาเอก เพื่อแบ่งเบาภารกิจในการจัดการศึกษา ภาครัฐเพื่อกระจายโอกาส และความเสมอภาคไปสู่ภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศ และมีวัตถุประสงค์ ในการส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง จัดการเรียนการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่ สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการ อุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและ มาตรฐานสอดคล้องตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด

การกำกับดูแลติดตาม และประเมินคุณภาพการศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือสถาบันอุดมศึกษาต้องจัดให้มีระบบประกัน คุณภาพภายในสถาบันอุดมศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อ หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา และรองรับการประกันคุณภาพภายนอก ซึ่งระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในเป็นระบบการดำเนินการติดตาม ตรวจสอบและประเมินการดำเนินงานของ สถาบันการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบาย เป้าหมายและระดับมาตรฐานที่กำหนดโดย สถาบันการศึกษาและหรือหน่วยงานต้นสังกัดตามที่กำหนดไว้โดยคณะกรรมการประกันคุณภาพ ภายในระดับอุดมศึกษา ทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ ภายในระดับอุดมศึกษา รวมทั้ง เสนอแนวทางปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาแก่ สถาบันอุดมศึกษา โดยครอบคลุมพันธกิจ 4 ด้านของสถาบันอุดมศึกษา และเพิ่มเติมด้านอื่น ๆ ที่ จำเป็น

หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557 ได้ให้อิสระแก่สถาบันอุดมศึกษาในการเลือกพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายใน โดยยึด หลักเสรีภาพทางวิชาการและควมมีอิสระในการดำเนินการของสถาบัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับบริบทของสถาบันอุดมศึกษา และเป็นไปตามมาตรฐานการอุดมศึกษา เกณฑ์ มาตรฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาจเป็นระบบที่คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน

ระดับอุดมศึกษาพัฒนาขึ้น หรือเป็นระบบที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากลที่สามารถประกันคุณภาพ เช่น ระบบ AUN-QA(ASEAN University Network Quality Assurance) ระบบ EdPEx(Education Criteria for Performance Excellence) หรือเป็นระบบที่สถาบันอุดมศึกษาพัฒนาขึ้นเอง โดยผ่านการพิจารณาจากสภาสถาบัน และเสนอคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบ

นอกจากนี้ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ได้พยายามนำมาตรฐานเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) มาเป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพและคำนึงถึงกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ มาเป็นกรอบในการบริหารจัดการศึกษาของ อุดมศึกษาไทย ที่ให้ความสำคัญต่อการนำองค์กรซึ่งเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้นำองค์กรในการนำกลุ่มไปสู่การบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์และพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาไปในทิศทางใหม่ ๆ มีขอบข่ายหรือกรอบแนวคิดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและสถาบันมีกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปใช้ การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ โดยบุคลากรในสถาบันต้องเข้าใจยอมรับทิศทางและเป้าหมายสูงสุดขององค์กรร่วมกัน จึงจะส่งผลให้สถาบันประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิผล การรับฟังความคิดเห็นผู้เรียน การสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นโดยให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจการและให้ข้อมูลกับสถาบันจะนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานของสถาบันการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร มีการสร้างสินทรัพย์ความรู้ให้กับองค์กร มีกระบวนการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ เรียนรู้ร่วมกัน มีบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคล และสถาบัน สถาบันจึงจะสามารถเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับสภาพแวดล้อมภายนอกได้รวมทั้ง สถาบันต้องมีแบบแผนหรือแนวทางการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร และสร้างความเข้าใจกับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของสถาบันที่กำหนดไว้ สถาบันมีความสามารถในการบริหารจัดการและการปรับปรุงกระบวนการทำงานทำให้สถาบันขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยพรรณนาความสัมพันธ์ (Descriptive correlation research) มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยวิเคราะห์ปัจจัยของประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย และผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบผสมผสานโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งทำโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อใช้เป็นข้อมูลเพิ่มเติมในการสร้างข้อกระทงคำถาม และนำไปศึกษาต่อด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ

ลักษณะประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดีที่กำกับดูแลงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในคณะบดี รองคณบดีหรือผู้ช่วยคณบดีที่กำกับดูแลงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการที่กำกับดูแลงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในหัวหน้าภาควิชา/ประธานหลักสูตร/หัวหน้าหลักสูตร/หัวหน้าสาขาวิชา และตำแหน่งบริหารอื่นด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เป็นสมาชิกสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย จำนวน 68 แห่ง รวมทั้งสิ้น 2,196 คน โดยแยกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ (1) มหาวิทยาลัย

จำนวน 42 แห่ง รวม 1,774 คน (2) วิทยาลัย จำนวน 19 แห่ง รวม 304 คน และ (3) สถาบัน จำนวน 7 แห่ง รวม 118 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เป็นสมาชิกสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย รองอธิการบดี หรือผู้ช่วยอธิการบดีที่กำกับดูแลงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในคณะบดี รองคณบดีหรือผู้ช่วยคณบดีที่กำกับดูแลงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการที่กำกับดูแลงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน หัวหน้าภาควิชา ประธานหลักสูตร/หัวหน้าหลักสูตร/หัวหน้าสาขาวิชา และตำแหน่งบริหารอื่นด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยการใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555) ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดขนาดของตัวอย่าง (Samples) ใช้สูตรการคำนวณของยามาเน่ (Yamane, 1967 อ้างถึงใน ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555: 45) กำหนดค่าความเป็นตัวแทนประชากร 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ ± 0.05 ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้น

กำหนดให้มีความคลาดเคลื่อน 0.05 คำนวณตามสูตรจึงได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N(e^2)} \\ &= \frac{2,196}{1 + 2,196(0.05^2)} \\ &= 338.37 \approx 339 \end{aligned}$$

ซึ่งในการวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ(Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อหาองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน(Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยวิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum likelihood estimation: MLE) ซึ่งวิธีของ MLE ควรใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 200 คน (Hair, et al, 2010) และในการเก็บข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ข้อมูลที่ได้รับกลับคืนบางส่วนขาดความสมบูรณ์หรือสูญหาย ผู้วิจัยจึงเพิ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 (วรรณวิมล คงสุวรรณ, 2553) คิดเป็น 34 คน ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 373 คน

ขั้นตอนที่ 2 เลือกผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ซึ่งจำแนกประชากรออกเป็นชั้นภูมิตามประเภทสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้แก่ มหาวิทยาลัย มีจำนวน 42 สถาบัน รวม 1,774 คน วิทยาลัย มีจำนวน 19 สถาบัน รวม 304 คน และสถาบัน มีจำนวน 7 แห่ง รวม 118 คน (กฎกระทรวง กำหนดลักษณะของมหาวิทยาลัย สถาบัน และวิทยาลัยของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน, 2549) และคำนวณจำนวนตัวอย่างแต่ละประเภทสถาบันอุดมศึกษาตามสัดส่วน (Proportional Allocation) ดังนี้

2.1 กำหนดสัดส่วนในการเก็บข้อมูล

คำนวณสัดส่วนจำนวนตัวอย่างแต่ละประเภทสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

$$\begin{array}{l} \text{สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง} \\ \text{แต่ละประเภทสถาบันอุดมศึกษา} \end{array} = \frac{\text{จำนวนผู้บริหารทั้งหมดในแต่ละประเภทสถาบันอุดมศึกษา}}{\text{จำนวนผู้บริหารทั้งหมดทุกประเภทสถาบันอุดมศึกษา}}$$

2.2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละประเภทสถาบันอุดมศึกษา

คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารในแต่ละประเภท โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\begin{array}{l} \text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} \\ \text{ประเภทสถาบันอุดมศึกษา ก} \end{array} = \frac{373 \times \text{จำนวนผู้บริหารประเภทสถาบันอุดมศึกษา ก}}{\text{จำนวนผู้บริหารทั้งหมดทุกประเภทสถาบันอุดมศึกษา}}$$

ตารางที่ 2 สัดส่วนในการเก็บข้อมูลและจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละประเภทสถาบันอุดมศึกษา

ลำดับที่	ประเภทสถาบัน อุดมศึกษา	จำนวนประชากร(คน)ผู้บริหาร ในแต่ละประเภท สถาบันอุดมศึกษา	สัดส่วน	ขนาดกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
1	มหาวิทยาลัย	1,774	0.81	302
2	วิทยาลัย	304	0.14	52
3	สถาบัน	118	0.05	19
รวม		2,196	1.00	373

2.3 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถาบันอุดมศึกษาตามสัดส่วน

ขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถาบันอุดมศึกษาแสดงในภาคผนวก ก โดย

ใช้สูตรดังนี้

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างสถาบันอุดมศึกษา A} = \frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างประเภทสถาบันอุดมศึกษา ก X จำนวนผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา A}}{\text{จำนวนผู้บริหารทั้งหมดของประเภทสถาบันอุดมศึกษา ก}}$$

ขั้นตอนที่ 3 ทำการสุ่มตัวอย่างจากแต่ละสถาบันอุดมศึกษาเอกชนโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบวิธีใช้ตารางเลขสุ่ม (Random number table) จากรายชื่อผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาแต่ละสถาบันให้ได้จำนวนตัวอย่างครบตามสัดส่วนที่คำนวณได้ของแต่ละสถาบัน

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อการวิจัยมีขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศที่ได้จากการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ แล้วจัดทำเป็นข้อสรุป

2. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อการรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น เพื่อเป็นข้อมูลเพิ่มเติมใช้ในการสร้างแบบสอบถามการวิจัย ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน จำนวน 10 คน (ภาคผนวก ก) ในการวิจัยนี้ใช้อุปกรณ์ช่วยในการบันทึกข้อมูล คือ เครื่องบันทึกเสียง และการจดบันทึก โดยได้รับการยินยอมจากผู้เชี่ยวชาญ และใช้การสรุปสะสมตลอดการสัมภาษณ์ (Cumulative Summarization Technique) โดยมีขั้นตอนในการสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้

2.1 กำหนดประเด็นหลักในการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยกำหนดให้สอดคล้องตามกรอบแนวคิดของการวิจัย และระบุนายการข้อมูลที่ต้องการเพิ่มเติมในแต่ละประเด็น สร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งประกอบด้วยคำถามที่เป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล หรือผู้ถูกสัมภาษณ์ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ภาระงานและความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถาบันอุดมศึกษาและข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการนำองค์กร ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติ ด้านการพัฒนาองค์กรและประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

2.2 จัดทำร่างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก และรายการข้อคำถามแต่ละประเด็น

2.3 ตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านการใช้ภาษา และความชัดเจนของข้อคำถามแต่ละประเด็น

2.4 แก้ไขและปรับปรุงแบบสัมภาษณ์เชิงลึกหลังจากได้นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมแล้วจึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เชี่ยวชาญ

2.5 นำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่ได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมแล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน (ภาคผนวก ก) ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธี

คัดเลือกแบบเจาะจง(Purposive Method) โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ คือ เป็นผู้บริหารหรืออดีตเคยเป็นผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาที่มีหน้าที่กำหนดนโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน หรือเป็นนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยโดยเริ่มกระบวนการชี้แจงวัตถุประสงค์ และขอความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูล สร้างสัมพันธภาพ และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลโดยใช้แนวคำถามที่สร้างขึ้นและอาจตั้งคำถามเพิ่มเติมตามความสอดคล้องกับการพูดคุยของผู้ให้ข้อมูลขณะสัมภาษณ์ ซึ่งระยะเวลาการสัมภาษณ์แต่ละครั้ง ประมาณ 45 นาทีถึง 1 ชั่วโมงโดยประมาณ ผู้วิจัยขออนุญาตผู้ให้ข้อมูล จดบันทึกภาคสนาม (Field note) และบันทึกเทป หลังจากนั้น ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยสรุปแยกเป็นประเด็นย่อยในประเด็นหลัก

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินงาน การสร้างแบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire) เพื่อสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง เป็นข้อคำถามที่ได้จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์เชิงลึกมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อสรุปเป็นตัวแปร แล้วนำมาสร้างข้อกระทงคำถามแต่ละตัวแปรซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย จำนวนองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่

1) แบบสอบถามความคิดเห็นด้านการนำองค์กรเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามภาวะผู้นำของจุฬารัตน คงช่วย(2554) ที่ได้สร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีของเบสและอวลีโอ(Bass and Avolio, 1990)และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในจำนวน 7 ข้อ

2) แบบสอบถามความคิดเห็นด้านการวางแผนกลยุทธ์ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามการวางแผนกลยุทธ์ของชิษณุพงศ์ ทองพวง (2556) และสร้างขึ้นตามแนวคิดกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ของกลิกแมน กอร์ดอนและรอสกอร์ดอน (Glickman, Gordon and Ross-Gordon, 2010) รวมทั้ง จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในจำนวน 7 ข้อ

3) แบบสอบถามความคิดเห็นด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของชุมชนของ รัชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2557) ที่ได้สร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีของจอย เอปสไตน์ (Epstein, 1995) และของชิษณุพงศ์ ทองพวง (2556) รวมทั้ง จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในจำนวน 7 ข้อ

4) แบบสอบถามความคิดเห็นด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามองค์การแห่งการเรียนรู้ของรัชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2557) ที่ได้สร้างขึ้นตามรูปแบบวินัยขององค์การแห่งการเรียนรู้ของปีเตอร์ เอ็ม เซ็งเจ้ (Peter M. Senge, 2006) และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน จำนวน 10 ข้อ

5) แบบสอบถามความคิดเห็นด้านการมุ่งเน้นบุคลากร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การของรังสรรค์ อ้วนวิจิตร (2554) ที่ได้สร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีของคูก และลาฟเฟอร์ตี (Cooke and Lafferty, 1989) และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในจำนวน 2 ข้อ

6) แบบสอบถามความคิดเห็นด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามสมรรถนะองค์การของรัชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2554) ที่ได้สร้างขึ้นตามแนวคิดตัวแบบสมรรถนะของลาโดและคณะ (Lado, et al., 1992) และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน จำนวน 7 ข้อ

7) แบบสอบถามความคิดเห็นด้านการพัฒนาองค์กร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยได้พัฒนาตามแนวคิดการพัฒนาองค์กรของสจ๊วต แบลคและนิวตัน มาร์กวลิส

และสุนันทา เลาหพันธ์ Stewart Black and Newton Margulies, 1989; สุนันทา เลาหพันธ์, 2555) และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดทฤษฎีประสิทธิผลขององค์การของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 2008) ที่ให้แนวคิดว่าการประเมินประสิทธิผลขององค์การสามารถพิจารณาได้จากการบรรลุเป้าหมายขององค์การโดยปรับปรุงจากแบบสอบถามของรุจิราพรรณ คงช่วย(2556) และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในจำนวน 15 ข้อ

รวมข้อคำถามแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ทั้งหมด จำนวน 71 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็น

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยและประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยผู้วิจัยได้กำหนดไว้ ระดับเกณฑ์ที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยให้เลือกตอบเฉพาะข้อที่คิดว่าตรงกับความคิดเห็นของแต่ละข้อ ดังนี้

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

การแปลความหมายของคะแนนระดับความคิดเห็น

คะแนนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยและประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลความหมาย (จิตติพันธุ์ จินประชา, 2557: 81) ดังนี้

4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ

Christian University of Thailand

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย มี 2 ขั้นตอน ได้แก่

1. การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องและความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content Validity) ผู้วิจัยนำร่างแบบสอบถามความคิดเห็นเรื่ององค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วย แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นด้านการนำองค์กร แบบสอบถามความคิดเห็นด้านการวางแผนกลยุทธ์ แบบสอบถามความคิดเห็นด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแบบสอบถามความคิดเห็นด้านการมุ่งเน้นบุคลากร แบบสอบถามความคิดเห็นด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ แบบสอบถามความคิดเห็นด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ แบบสอบถามด้านการพัฒนาองค์กร และแบบสอบถามความคิดเห็นประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้างและภาษารวมทั้ง ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำก่อนนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ หลังจากนั้น ผู้วิจัยนำร่าง

แบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 ท่าน(ภาคผนวก ก) ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน จำนวน 4 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดผล จำนวน 1 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาษาไทย จำนวน 1 ท่าน ตรวจสอบความเหมาะสมของสำนวน ภาษาและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามตัวแปร โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

+1 หมายถึง แบบสอบถามมีความสอดคล้อง และมีความตรงเชิงเนื้อหา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องและมีความตรงเชิงเนื้อหา

-1 หมายถึง แบบสอบถามไม่มีความสอดคล้อง และไม่มีความตรงเชิงเนื้อหา

นำข้อมูลความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญผู้ทรงคุณวุฒิ มาวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามรายข้อกับนิยามตัวแปรที่เรียกว่า ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งค่า IOC ของประเด็นคำถามหรือข้อกระทงตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ มีค่าระหว่าง 0.5 – 1 (อริย์วรรณ อ่วมตานี, 2554: 39) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อความกับคำนิยามตัวแปร โดยใช้สูตร

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

เมื่อ IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนของความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ ผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 6 ท่าน

N = จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ/ ผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 6 ท่าน

ซึ่งค่า IOC ของประเด็นคำถามหรือข้อกระทงจำนวน 71 ข้อเป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ มีค่าระหว่าง 0.5 – 1

และค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาที่เรียกว่า CVI (Content Validity Index) ซึ่งค่า CVI มีค่า 0.8 ขึ้นไป (อริย์วรรณ อ่วมตานี, 2554: 37, 39) จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนของสิ่งที่ต้องการวัดได้โดยใช้สูตร

$$CVI = \frac{\text{จำนวนข้อที่ผู้เชี่ยวชาญ (6 คน) เห็นว่าค่อนข้างสอดคล้องสอดคล้องมาก}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}}$$

ซึ่งค่า CVI ของประเด็นคำถามหรือข้อกระทงจำนวน 71 ข้อเป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ มีค่า 0.80 ขึ้นไป

2. การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นหรือค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) ขององค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย จำนวนองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นด้านการนำองค์กร แบบสอบถามความคิดเห็นด้านการวางแผนกลยุทธ์ แบบสอบถามความคิดเห็นด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แบบสอบถามความคิดเห็นด้านการมุ่งเน้นบุคลากร แบบสอบถามความคิดเห็นด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้แบบสอบถามความคิดเห็นด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการแบบสอบถามด้านการพัฒนาองค์กรและแบบสอบถามความคิดเห็นประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย รวมทั้งแบบสอบถามทั้งฉบับเพื่อศึกษาความสอดคล้องภายในและความเป็นปรนัยของแบบสอบถาม จะกระทำภายหลังจากที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อคำถามในแบบสอบถามตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ที่มีลักษณะเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน (อารีวรรณ อ่วมตานี, 2554: 10) จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค ของแต่ละปัจจัยและรวมปัจจัยทั้งฉบับจะต้องมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค 0.7 ขึ้นไป (อารีวรรณ อ่วมตานี, 2554)ถึงใช้ได้ ถ้าปัจจัยใดไม่อยู่ในเกณฑ์ก็ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถาม จึงนำแบบสอบถามนี้ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างโดยสูตรสัมประสิทธิ์ อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970) เป็นดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
 n แทน จำนวนข้อในแบบสอบถาม

$$\sum S_i^2 \text{ แทน ผลรวมของค่าคะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ}$$

$$S_i^2 \text{ แทน คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ}$$

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 ดังรายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจำแนกตามราชองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	จำนวนข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น (α)
1. ด้านการนำองค์กร	7	0.94
2. ด้านการวางแผนกลยุทธ์	7	0.94
3. ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	7	0.93
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	10	0.94
5. ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	12	0.94
6. ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ	7	0.94
7. ด้านการพัฒนาองค์กร	6	0.93
8. ด้านประสิทธิผลขององค์กร	15	0.95
รวมทั้งฉบับ	71	0.98

การพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมการวิจัย

ผู้วิจัยได้มีการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยยื่นเรื่องขอหนังสือจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน และเมื่อได้รับหนังสืออนุญาตจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยคริสเตียนแล้วจึงจะสามารถดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยได้

2. ผู้วิจัยชี้แจงการพิทักษ์สิทธิอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรโดยในแบบสอบถามความคิดเห็น จะชี้แจง วัตถุประสงค์ของการวิจัย รายละเอียดของแบบสอบถามความคิดเห็น และประโยชน์ เกี่ยวกับการเข้าร่วมวิจัยให้กับกลุ่มตัวอย่างได้รับทราบ และดำเนินการเก็บข้อมูลเฉพาะตัวอย่างที่ ยินยอมเข้าร่วมการวิจัยเท่านั้น ไม่มีการลงชื่อในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัยหรือถ้าตัวอย่างให้ความ ร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถือว่าตัวอย่างนั้นยินยอมเข้าร่วมการวิจัยซึ่งตัวอย่างสามารถหยุด หรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัยได้ตลอดเวลา ซึ่งการปฏิเสธนี้ จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยรักษาความลับของการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบ ของเปล่าให้กับกลุ่มตัวอย่างใส่แบบสอบถามความคิดเห็นส่งกลับคืนให้ผู้วิจัย

4. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามความคิดเห็นที่ได้รับกลับคืนมาเก็บรักษาไว้ในที่ปลอดภัย เป็น ความลับและทำลายเมื่อสิ้นสุดการวิจัย

5. ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล และรายงานผลการวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่สามารถเชื่อมโยง ตัวถึงตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่งและหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน ถึงนายกสมาคม สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย(สสอท.) เพื่อขอความอนุเคราะห์จัดทำหนังสือนำส่ง แบบสอบถามความคิดเห็นและเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในสังกัดสมาคมฯ จำนวน 68 แห่ง

2. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน ถึงอธิการบดีของ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในสังกัดสมาคมฯ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร

ของสถาบันที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแนบเอกสารแนะนำผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการสุ่มตัวอย่าง รายละเอียดของแบบสอบถามความคิดเห็น ประโยชน์เกี่ยวกับกับการเข้าร่วมวิจัย เอกสารยินยอมเข้าร่วมการวิจัยเอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์วิธีการส่งเอกสารกลับคืนและซองจดหมายพร้อมติดแสตมป์สำหรับนำส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์พร้อมทั้ง ขอความกรุณาให้ส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยภายใน สัปดาห์ ซึ่งถ้าไม่ได้รับข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างกลับคืนจะส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างอีกครั้ง โดยให้เหตุผลว่าท่านอาจจะไม่ได้รับแบบสอบถามและท่านข้อมูลที่ท่านตอบจะเป็นประโยชน์อย่างมากสำหรับงานวิจัยครั้งนี้และถ้าไม่ได้รับข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างกลับคืนอีกจะติดตามทางโทรศัพท์ไปยังกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำไปสอบถามความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 68 สถาบัน รวม 373 คน โดยแยกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ (1) มหาวิทยาลัย จำนวน 42 แห่ง รวม 302 คน (2) วิทยาลัย จำนวน 19 แห่ง รวม 52 คน และ (3) สถาบัน จำนวน 7 แห่ง รวม 19 คน โดยใช้ระยะเวลาทั้งหมด 2 เดือนในช่วงเดือนกันยายน – ตุลาคม 2559

Christian University of Thailand

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามความคิดเห็นที่ได้มาตรวจสอบความครบถ้วนข้อมูล ความถูกต้องของข้อมูล จัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส บันทึกข้อมูลและวิเคราะห์ผลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ และโปรแกรมวิเคราะห์องค์ประกอบ ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ต่างๆ แทนชื่อตัวแปรต่างๆ ที่ใช้ประกอบการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

$\bar{x}$	หมายถึง	มัชฌิมเลขคณิต
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
CMIN/DF	หมายถึง	ค่าชีเอ็่มไอเอ็น/ดีเอฟ
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องหรือความกลมกลืน
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องหรือความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
RMSEA	หมายถึง	ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์

RMR	หมายถึง	ค่าดัชนีรากล้างสองค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือ
TLI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องของทักเกอร์และเลวี
CFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ
n	หมายถึง	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์
EdPEx1	หมายถึง	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่หนึ่ง
EdPEx	หมายถึง	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สอง
OPER	หมายถึง	องค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ
PERS	หมายถึง	องค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นบุคลากร
STRA	หมายถึง	องค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์
KM	หมายถึง	องค์ประกอบด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้
RES	หมายถึง	ประสิทธิผลขององค์กร
LEAD	หมายถึง	องค์ประกอบด้านการนำองค์กร
OD	หมายถึง	องค์ประกอบด้านการพัฒนาองค์กร
PROV	หมายถึง	องค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

1.1 ค่าความถี่ (Frequencies) และร้อยละใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประเภทสถาบันอุดมศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์ในการทำงานเป็นผู้บริหาร ตำแหน่งทางวิชาการ และตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย จำนวนองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ การนำองค์กร การวางแผนกลยุทธ์ การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นบุคลากร การมุ่งเน้น

ระบบปฏิบัติการ การพัฒนาองค์กร และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้การวิเคราะห์ตัวแปรพหุ (Multivariate Statistics Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรม AMOS วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (ทานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555 และกริช แรงสูงเนิน, 2554) ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อหาองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ซึ่งมีขั้นตอนและพิจารณาจากค่าสถิติต่อไปนี้

2.1.1 ค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy)

และค่า p-value จากการทดสอบแบบ Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งเป็นการทดสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างในปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่สร้างขึ้น พิจารณาจากค่า KMO ควรมีค่าเกิน 0.5 หรือ 50% ถือว่าใช้ได้ และค่า p-value ของ Bartlett's Test ควรมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$)

2.1.2 ค่า Communalities เป็นค่าที่แสดงว่า ตัวแปรที่สังเกตได้นั้นเป็น

ตัวแปรที่ดีเมื่อเปรียบเทียบกับตัวแปรที่สังเกตได้อื่น โดยพิจารณาค่า Initial Statistic จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 หากตัวแปรที่สังเกตได้ใดมีค่าต่ำ ควรถูกตัดออก หรือจัดแยกเป็นตัวแปรที่สังเกตได้กลุ่มอื่น

2.1.3 ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตค่าได้ โดย

ใช้สูตร Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient แสดงออกในรูปเมตริกสหสัมพันธ์ หากคู่ตัวแปรใดที่มีความสัมพันธ์กันสูงมาก คือ ค่าความสัมพันธ์เกินกว่า 0.8 คู่ตัวแปรนั้นมีแนวโน้มเป็นตัวแปรเดียวกัน

2.1.4 การสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) โดยวิธีการสกัด

องค์ประกอบหลัก (Principal Component Method) และหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉากออร์โธกอนอล (Orthogonal Rotation) เพื่อให้ตัวแปรที่สังเกตค่าได้สัมพันธ์กับองค์ประกอบในลักษณะที่ชัดเจนขึ้นด้วยวิธีการหมุนแกนแบบแปรแม็กซ์ (Varimax Rotation) สกัดองค์ประกอบโดยใช้เกณฑ์การเลือกตัวแปรที่สังเกตค่าได้เข้าอยู่ในองค์ประกอบด้วยค่าไอเกน (Eigen value) ที่

มากกว่า 1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของแต่ละตัวแปรในองค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป และแต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป (Hair, et al, 2010)

2.1.5 ค่าสะสมของร้อยละ (Cumulative %) เป็นค่าสะสมร้อยละตามจำนวนองค์ประกอบของปัจจัยด้านต่างๆ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงร้อยละที่องค์ประกอบสามารถอธิบายปัจจัยด้านต่างๆ ได้ซึ่งมีค่าสะสมของร้อยละมากกว่า 60

2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และชี้ความเหมาะสมของโมเดล ดังนี้

2.2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง (First-order Factor Analysis) เป็นการตรวจสอบและยืนยันปัจจัยในแต่ละองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และปัจจัยที่กำหนดเหมาะสมกับแต่ละองค์ประกอบ การประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยหรือองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยในแต่ละองค์ประกอบสามารถวัดได้จากปัจจัยตามที่กำหนดและตรวจสอบและยืนยันปัจจัยด้านประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และปัจจัยที่กำหนดเหมาะสมกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยหรือประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยสามารถวัดได้จากปัจจัยที่กำหนด

2.2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second-order Factor Analysis) เป็นการตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และองค์ประกอบที่กำหนดเหมาะสมกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยหรือการประกันคุณภาพการศึกษา

ภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยสามารถวัดได้จากองค์ประกอบตามที่กำหนด

สำหรับค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และชี้ความเหมาะสมของโมเดล(ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555 และ กริช แรงสูงเนิน, 2554) ประกอบด้วย

1) ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square statistic) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ หรือเข้าใกล้ศูนย์ โดยพิจารณาความเป็นนัยสำคัญทางสถิติ คือ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) หรือค่าไค-สแควร์เข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่า โมเดลสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีความเหมาะสมของโมเดลได้ซึ่งในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลในภาพรวมโดยใช้ Chi-square จะมีโอกาสที่สรุปว่าโมเดลไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นจึงพิจารณาสถิติอื่น ๆ ประกอบประกอบการตัดสินใจด้วย(กริช แรงสูงเนิน, 2554)

2) ค่าซีเอ็มไอเอ็น/ดีเอฟ CMIN/DF (Chi-square statistic comparing the tested model and the independent model with the saturated model) ค่าที่ใช้ในการเปรียบเทียบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าซีเอ็มไอเอ็น/ดีเอฟ (CMIN/DF) ไม่เกิน 3 แสดงว่าโมเดลสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีความเหมาะสมของโมเดลได้

3) ดัชนีรากกำลังสองค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual: RMR) เป็นดัชนีที่วัดค่าเฉลี่ยส่วนที่เหลือจากการเปรียบเทียบขนาดของความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรของประชากรกับการประเมินค่า โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.08 แสดงว่าโมเดลสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีความเหมาะสมของโมเดลได้

4) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index: GFI) จะมีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าที่เข้าใกล้ 1 สูงจะบ่งบอกว่า โมเดลสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีความเหมาะสมของโมเดลได้

5) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เป็นค่าที่ได้จากการปรับแก้ดัชนี GFI เมื่อคำนึงถึงขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนตัว

แปรและองศาอิสระ ค่าดัชนี AGFI มากกว่า .90 แสดงว่าโมเดลสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีความเหมาะสมของโมเดลได้

6) ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) จะมีค่าน้อยกว่า 0.08 โดยมีค่าเข้าใกล้ 0 ยิ่งดี แสดงว่าโมเดลสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีความเหมาะสมของโมเดลได้

7) ดัชนี Tucker Lewis หรือ The Tucker Index (TLI) เป็นการคำนวณหาปริมาณที่เปลี่ยนแปลง Degree of freedom หารด้วยโมเดลอิสระ มีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

8) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ดัชนี CFI มีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดลสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีความเหมาะสมของโมเดลได้

2.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ผู้วิจัยให้เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (Hinkle D. E. et al., 1998) ดังนี้

0.91 - 1.00 มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

0.71 - 0.90 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

0.51 - 0.70 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

0.31 - 0.50 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

0.00 - 0.30 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก(+) มีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกันและมีค่าเป็นลบ (-) มีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้ามและการทดสอบสมมติฐานค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

สรุปขั้นตอนการทำวิจัย

ผู้วิจัยมีการดำเนินการวิจัยเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งสรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัยได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การจัดเตรียมและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย โดยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อการวิจัย

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารมาจัดทำเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน 10 คน จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ประสบการณ์ หรือความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการสร้างและพัฒนาเป็นเครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale) และนำไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารที่ปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยเลือกแบบเจาะจง จำนวน 30 คน เพื่อนำข้อมูลมาตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

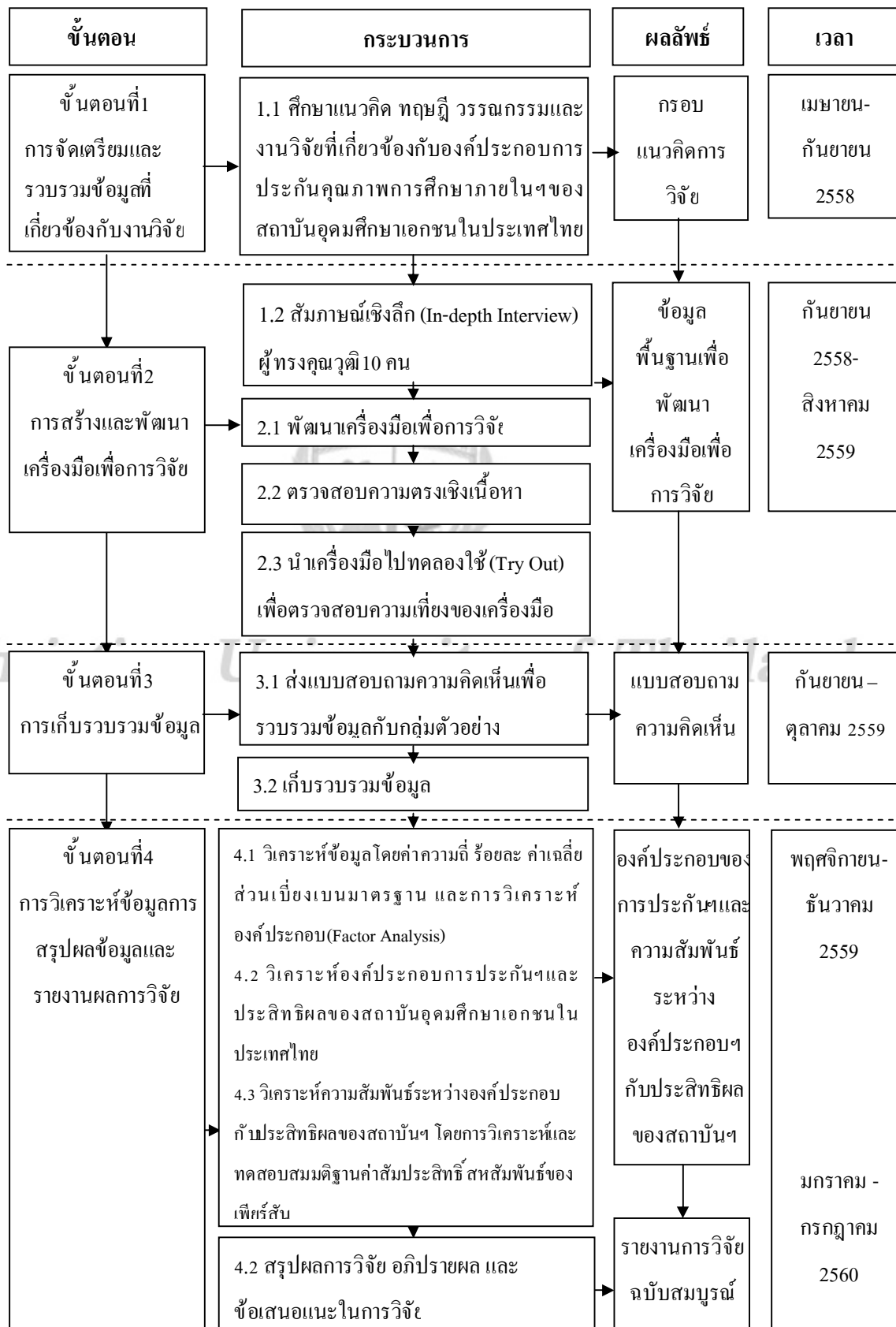
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำไปสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 73 คน จากผู้บริหารที่ปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 68 สถาบัน โดยแยกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ (1) มหาวิทยาลัย จำนวน 42 แห่ง รวม 302 คน (2) วิทยาลัย จำนวน 19 แห่ง รวม 52 คน และ (3) สถาบัน จำนวน 7 แห่ง รวม 19 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูลการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะในการวิจัย

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับกลับคืนจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการตรวจสอบเรียบร้อยแล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ ได้แก่ (1) ค่าความถี่ และร้อยละ (Descriptive statistic) เกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสถิติเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย (2) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเพื่อหาองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย (3) วิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศและประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย และตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ (4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศกับ ประสิทธิภาพของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย โดยการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันรวมทั้งสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะใน การวิจัย

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยโดยสรุปสามารถสร้างเป็นแผนภาพ ตามแผนภาพที่ 3 ดังนี้



แผนภาพที่ 4 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

บทที่ 4

ข้อค้นพบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยวิเคราะห์ปัจจัยของประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยและวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย และผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบผสมผสานโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งทำโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อใช้เป็นข้อมูลเพิ่มเติมในการสร้างข้อกระทงคำถาม และนำไปศึกษาต่อด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ ซึ่งมีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยเป็นหน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of analysis) ใช้ระเบียบวิธีวิจัยพรรณนาความสัมพันธ์ (Descriptive correlation research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารได้แก่อธิการบดี รองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดีที่กำกับดูแลงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน คณบดี รองคณบดีหรือผู้ช่วยคณบดีที่กำกับดูแลงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการที่กำกับดูแลงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน หัวหน้าภาควิชา/ประธานหลักสูตร/หัวหน้าหลักสูตร/หัวหน้าสาขาวิชา และตำแหน่งบริหารอื่นด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เป็นสมาชิกสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย จำนวน 68 สถาบัน จำนวน 373 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา จำนวน 298 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 79.89 ผู้วิจัยได้จำแนกการนำเสนอข้อมูลเป็น 4 ส่วน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 สรุปสาระสำคัญจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความคิดเห็นองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย และประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยของประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ส่วนที่ 1 สรุปสาระสำคัญจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความคิดเห็นองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย และประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

Christian University of Thailand

การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความคิดเห็นองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย และประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย โดยสัมภาษณ์ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน จำนวน 10 คน (ภาคผนวก ก) สรุปแยกเป็นประเด็นย่อยในประเด็นหลักดังนี้

ตารางที่ 4 สรุปประเด็นหลัก และประเด็นย่อยจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย
1. ด้านการนำองค์กร	1.1 ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ชัดเจน

ตารางที่ 4 สรุปประเด็นหลัก และประเด็นย่อยจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย (ต่อ)

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย
1. ด้านการนำองค์กร (ต่อ)	1.2 ผู้นำต้องมีการกำหนดนโยบายชัดเจน 1.2 ผู้นำต้องมีการสื่อสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ นโยบายให้บุคลากรและลูกค้าทราบ 1.3 ผู้นำต้องเข้าใจผู้ได้บังคับบัญชา 1.4 ผู้นำต้องให้โอกาสและส่งเสริมโอกาสให้ทุกคนสามารถไปถึงในสิ่งที่ตนเองต้องการหรือพัฒนาได้ 1.5 ผู้นำยอมรับการเปลี่ยนแปลง 1.7 ผู้นำดูแลผลผลิตให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการเปิดสถานศึกษา 1.8 ผู้นำเปิดใจและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น 1.9 ผู้นำเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากร 1.10 ผู้นำมอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละคน 1.11 ผู้นำต้องได้รับการยอมรับจากบุคลากร 1.12 ผู้นำต้องมีความเฉลียวฉลาด 1.13 ผู้นำต้องสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานในบุคลากร 1.14 ผู้นำต้องติดตามความก้าวหน้าของงาน 1.15 ผู้นำต้องมีการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการดำเนินงาน 1.16 ผู้นำต้องตัดสินใจบนพื้นฐานประโยชน์ของผู้รับบริการ และลูกค้าเป็นหลัก 1.17 ผู้นำให้ระบบการบริหารความเสี่ยงในการดำเนินงาน 1.18 ผู้นำต้องรู้ว่าสถาบันมีการดำเนินงานที่ระบบ ตามพันธกิจ และบริหารจัดการ
2. ด้านการวางแผนกลยุทธ์	2.1 สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ 2.2 สอดคล้องกับนโยบาย

ตารางที่ 4 สรุปประเด็นหลัก และประเด็นย่อยจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย (ต่อ)

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย
2. ด้านการวางแผนกลยุทธ์ (ต่อ)	2.3 การนำแผนกลยุทธ์ไปเป็นแผนปฏิบัติการ 2.3 การประเมินผลแผนปฏิบัติการตามรอบเวลา 2.4 มีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์ 2.5 การให้ข้อมูลของชุมชนเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการ 2.6 พิจารณาสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก 2.8 พิจารณาจุดอ่อนและจุดแข็ง 2.9 ต้องมีการสื่อสารให้เข้าใจที่องค์กร 2.10 แผนปฏิบัติการต้องมีการติดตามเป็นระยะ ๆ 2.11 การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการ 2.12 พิจารณาโอกาสและภัยคุกคาม 2.13 แผนกลยุทธ์เป็นตัวตั้งของพันธกิจ 2.14 แผนปฏิบัติการเป็นตัวกำหนดการดำเนินการ 2.15 มีการระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2.16 ต้องมีการนำไปใช้หรือไปปฏิบัติ
3. ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.1 การรับฟังเสียงลูกค้าภายใน คือ นักศึกษา 3.2 การรับฟังเสียงลูกค้าภายนอก คือ ผู้ประกอบการ ชุมชน และผู้ปกครอง 3.3 การจัดทำหลักสูตรผู้เรียนต้องมีส่วนร่วม 3.4 การจัดโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันชุมชน 3.5 การรับฟังเสียงนายจ้างหรือผู้ใช้บัณฑิต 3.6 การสื่อสารถึงผู้ปกครองเพื่อสร้างความเข้าใจบริบทขององค์กร 3.7 นักศึกษามีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา 3.8 การแจ้งข้อมูลให้ลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อแสดงความโปร่งใส 3.9 นิยามลูกค้าให้ชัดเจน

ตารางที่ 4 สรุปประเด็นหลัก และประเด็นย่อยจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย (ต่อ)

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย
4. ด้านการวัด การ วิเคราะห์และการจัดการ ความรู้	4.1 มีการจัดการความรู้ที่ตรงกับพันธกิจและบริหารจัดการของแต่ละหน่วยงาน 4.2 การจัดการความรู้ต้องมีการสังเคราะห์ความรู้ 4.3 การจัดการความรู้ต้องมีการประเมินความรู้ ต่อยอดความรู้ 4.4 การจัดการความรู้ต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4.5 การเข้าถึงข้อมูลด้วยเทคโนโลยีของคนในองค์กร 4.6 ความพร้อมเทคโนโลยีในองค์กร 4.7 การประเมินความพึงพอใจในลูกค้าภายใน 4.8 ความพึงพอใจของอาจารย์ผู้สอน 4.9 ความพึงพอใจในหลักสูตร (ประเมินหลักสูตร) 4.10 ความพึงพอใจในวิธีการจัดการเรียนการสอน 4.11 ประเมินความคิดเห็นของผู้ปกครอง 4.12 อัตราการได้งานทำของบัณฑิต 4.13 ฐานเงินเดือนที่ได้รับเดือนแรก 4.14 ทุกคนในหน่วยงานต้องมีการเรียนรู้ 4.15 ความคิดเห็นผู้ใช้บัณฑิต 4.16 ประเมินแต่ละด้านตามพันธกิจ 4.17 การสืบค้นบนฐานข้อมูล 4.18 การเรียนรู้ตลอดเวลา 4.19 มีการเรียกใช้ข้อมูลบนฐานข้อมูล 4.20 ความพึงพอใจของพนักงาน 4.21 การประเมินการจัดการสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้
5. ด้านการมุ่งเน้น บุคลากร	5.1 ความผูกพันกับองค์กรโดยการสร้างวัฒนธรรม 5.2 การสร้างขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากร 5.3 การสร้างบรรยากาศของการทำงาน

ตารางที่ 4 สรุปประเด็นหลัก และประเด็นย่อยจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย (ต่อ)

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย
5. ด้านการมุ่งเน้น บุคลากร (ต่อ)	5.4 บรรยากาศของความเป็นมิตร 5.5 การช่วยเหลือเกื้อหนุนกัน 5.6 การพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถที่กว้าง 5.7 การรักษามูลค่า 5.8 วัฒนธรรมการให้ความร่วมมือในการทำงาน 5.9 ทุกคนมีความเข้าใจกัน 5.10 การทำงานเป็นทีม 5.11 การให้ความรู้ และเอาใจใส่เขา 5.12 การให้รางวัลกับหน่วยงานที่มีการดำเนินงานเข้มแข็ง 5.13 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 5.14 ความเข้าใจในระบบงาน 5.15 การจัดระบบสวัสดิการของบุคลากร
6. ด้านการมุ่งเน้น ระบบปฏิบัติการ	6.1 สร้างระบบแรงจูงใจในการทำงานตามความต้องการของคน 6.2 มีระบบ Database หรือระบบสารสนเทศในการแชร์ข้อมูลร่วมกัน เช่น ลงทะเบียน ผลการเรียนการสอนและแผนยุทธศาสตร์ 6.3 มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการและการเรียนการสอน 6.4 มีระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 6.5 ระบบการกำกับติดตามงาน 6.6 ระบบการทำงานแบบมีส่วนร่วม 6.7 ระบบงบประมาณการคลัง เช่น รายจ่าย และอัตราเงินเดือน 6.8 ระบบบริหารบุคลากร เช่น อัตราค่าจ้าง 6.9 มีระบบการฝึกอบรมหรือพัฒนาคน 6.10 การทำงานแบบเชื่อมโยงกัน

ตารางที่ 4 สรุปประเด็นหลัก และประเด็นย่อยจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย (ต่อ)

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย
7. ด้านการพัฒนาองค์กร	7.1 ผู้นำบริหารงานที่เน้นการสร้างนวัตกรรม 7.2 ผู้นำจะต้องขับเคลื่อนและมุ่งมั่นในการดำเนินงานตามระบบ 7.3 ผู้นำสามารถดึงคนมาทำงานร่วมกัน(สร้างทีม) 7.4 ผู้นำต้องมีหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ 7.5 ผู้นำต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม 7.6 ผู้นำมีการบริหารจัดการข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 7.7 การให้โอกาสไปพัฒนาอบรม 7.8 มีระบบการฝึกอบรม 7.9 โครงสร้างการบริหารองค์กรชัดเจน

ประเด็นย่อยขององค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ทั้งหมด 98 ประเด็น ได้นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ร่วมกับหลักการ แนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ตามลำดับ

ตารางที่ 5 สรุปประเด็นย่อยจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย
ประสิทธิผลของสถาบันฯ	1. ผลลัพธ์เน้นไปที่พันธกิจหรือการบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจ 2. การวัดต้นทุนต่อหัว 3. การควบคุมต้นทุนเพื่อความอยู่รอด 4. ผู้ใช้บริหารยอมรับ

ตารางที่ 5 สรุปประเด็นย่อยจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย (ต่อ)

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย
ประสิทธิผลของสถาบันฯ (ต่อ)	5. เกิดผลต่อสังคมและชุมชน เช่น การสร้างรายได้ให้กับสังคม 6. บัณฑิตมีคุณภาพ 7. จำนวนนักศึกษาที่รับเข้าเป็นไปตามเป้าหมาย 8. บัณฑิตมีงานทำ 9. นายจ้างมีความพึงพอใจ 10. งบประมาณหรือต้นทุนในการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 11. การบริหารงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล 12. ผลงานวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่มีคุณภาพ 13. การประเมินตามหลัก Balanced Score Card

Christian University of Thailand

ประเด็นย่อยของประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ทั้งหมด 13 ประเด็น ได้นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ร่วมกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างและการแจกแจงตัวแปรด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ข้อมูลของผู้บริหารได้แก่อธิการบดี รองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดีที่กำกับดูแลงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในคณะ รองคณบดีหรือผู้ช่วยคณบดีที่กำกับดูแลงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการที่กำกับดูแลงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน หัวหน้าภาควิชา/ประธานหลักสูตร/หัวหน้าหลักสูตร/หัวหน้า

สาขาวิชา และตำแหน่งบริหารอื่นด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เป็นสมาชิกสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย จำนวน 68 สถาบัน จำนวน 298 ฉบับ แบ่งเป็น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประเภทสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประสบการณ์การทำงานในสถาบันอุดมศึกษา ประสบการณ์การทำงานเป็นผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันสามารถสรุปข้อมูลได้ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 6 สรุปข้อมูลส่วนบุคคล (n = 298)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	113	37.92
หญิง	185	62.08
2. อายุ		
21 – 30 ปี	5	1.68
31 – 40 ปี	81	27.18
41 – 50 ปี	134	44.97
51 – 60 ปี	67	22.48
61 – 70 ปี	9	3.02
71 – 80 ปี	2	0.67
3. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาเอก	106	35.57
ปริญญาโท	184	61.74
ปริญญาตรี	8	2.68
4. ประเภทสถาบันอุดมศึกษาเอกชน		
มหาวิทยาลัย	244	81.88

ตารางที่ 6 สรุปข้อมูลส่วนบุคคล (n = 298) (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
4. ประเภทสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (ต่อ)		
วิทยาลัย	41	13.76
สถาบัน	13	4.36
5. ประสบการณ์การทำงานในสถาบันอุดมศึกษา		
1 – 10 ปี	122	40.94
11 – 20 ปี	134	44.97
21 – 30 ปี	30	10.07
31 – 40 ปี	11	3.69
41 – 50 ปี	1	0.34
6. ประสบการณ์ในการทำงานเป็นผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษา		
1 – 10 ปี	255	85.57
11 – 20 ปี	35	11.74
21 – 30 ปี	6	2.01
31 – 40 ปี	2	0.67
7. ตำแหน่งทางวิชาการ		
ศาสตราจารย์	5	1.68
รองศาสตราจารย์	21	7.05
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	63	21.14
อาจารย์	202	67.79
อื่น ๆ	7	2.35
8. ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน		
อธิการบดี	1	0.34

ตารางที่ 6 สรุปข้อมูลส่วนบุคคล (n = 298) (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
8. ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน (ต่อ)		
รองอธิการบดีกำกับดูแลงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	10	3.36
ผู้ช่วยอธิการบดีกำกับดูแลงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	9	3.02
คณบดี	30	10.07
รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	34	11.41
ผู้ช่วยคณบดีกำกับดูแลงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	21	7.05
ผู้อำนวยการกำกับดูแลงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	22	7.38
รองผู้อำนวยการกำกับดูแลงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	3	1.01
หัวหน้าภาควิชา/ประธานหลักสูตรหัวหน้าหลักสูตร/หัวหน้าสาขาวิชา	161	54.03
ผู้อำนวยการหลักสูตร	3	1.01
ตำแหน่งบริหารอื่นด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	4	1.34

จากตารางที่ 6 ผลการวิจัยแสดงข้อมูลส่วนบุคคลด้วยค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 298 คน มีผลสรุปได้ดังนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุส่วนมากอยู่ในช่วงอายุ 41-50 ปี และรองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท และรองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาเอก ประเภทสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่สังกัดส่วนใหญ่เป็นมหาวิทยาลัย และรองลงมาเป็นวิทยาลัย ประสบการณ์การทำงานในสถาบันอุดมศึกษาส่วนมากอยู่ในช่วง 11 - 20 ปี และรองลงมามีประสบการณ์การทำงานในช่วง 1 - 10 ปี ประสบการณ์ในการทำงานเป็นผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1-10 ปี และรองลงมามีประสบการณ์การทำงานเป็นผู้บริหารในช่วง 11-20 ปี ตำแหน่งทางวิชาการส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ และรองลงมาดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน

ส่วนมากเป็นหัวหน้าภาควิชาประธานหลักสูตร/หัวหน้าหลักสูตรหัวหน้าสาขาวิชาและรองลงมา
เป็นรองคณบดีกำกับดูแลงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่ เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

3.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการ
ดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยและองค์ประกอบย่อยของ
องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของ
สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory
Factor Analysis: EFA) ด้วยวิธีการสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis: PCA) เพื่อให้ได้
องค์ประกอบที่สำคัญโดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายขององค์ประกอบของการประกันคุณภาพ
การศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยของ
กลุ่มตัวอย่างจำนวน 7 ด้าน 56 ปัจจัยหรือข้อคำถาม ดังนี้

- | | |
|---|-----------------|
| 1) ด้านการนำองค์กร | จำนวน 7 ปัจจัย |
| 2) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ | จำนวน 7 ปัจจัย |
| 3) ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | จำนวน 7 ปัจจัย |
| 4) ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ | จำนวน 10 ปัจจัย |
| 5) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร | จำนวน 12 ปัจจัย |
| 6) ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ | จำนวน 7 ปัจจัย |
| 7) ด้านการพัฒนาองค์กร | จำนวน 6 ปัจจัย |

ตารางที่ 7 สรุปค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของค่าระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยในภาพรวม

องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการวางแผนกลยุทธ์	4.21	0.60	มากที่สุด
2. ด้านการนำองค์กร	4.11	0.60	มาก
3. ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ	4.10	0.62	มาก
4. ด้านการพัฒนาองค์กร	4.10	0.67	มาก
5. ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.06	0.62	มาก
6. ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้	4.06	0.64	มาก
7. ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	3.99	0.60	มาก
รวม	4.08	0.55	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านการวางแผนกลยุทธ์

ตารางที่ 8 สรุปค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของค่าระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยด้านการวางแผนกลยุทธ์

ปัจจัยในองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศด้านการวางแผนกลยุทธ์	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะวิชา/ส่วนงานฯ ในการกำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดและแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถาบัน	4.31	0.72	มากที่สุด
2. มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อกำหนดกลยุทธ์ของสถาบัน	4.26	0.71	มากที่สุด
3. มีการนำกลยุทธ์ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการของสถาบัน	4.26	0.74	มากที่สุด
4. มีความยืดหยุ่นให้แผนปฏิบัติการสามารถปรับเปลี่ยนได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ และเหมาะสมกับขนาดและจุดเน้นของสถาบัน	4.21	0.71	มากที่สุด
5. จัดให้มีระบบการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของสถาบันอย่างต่อเนื่อง	4.19	0.74	มาก
6. มีการสื่อสารให้บุคลากรทุกคนทั่วทั้งสถาบันมีความเข้าใจและปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการอย่างถูกต้องครบถ้วน	4.12	0.76	มาก
7. มีการประเมินผลกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการว่ามีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายสถาบันเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงกลยุทธ์และกระบวนการทำงานตามแผนปฏิบัติการ	4.10	0.76	มาก
รวม	4.21	0.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่า องค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์ในภาพรวม 7 ปัจจัย มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่าปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะวิชาและส่วนงานสนับสนุนวิชาการ ในการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดและแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและวัตถุประสงค์ของสถาบัน มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อกำหนดกลยุทธ์ของสถาบัน มีการนำกลยุทธ์ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการของสถาบัน และมีความยืดหยุ่นให้แผนปฏิบัติการสามารถปรับเปลี่ยนได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ และเหมาะสมกับขนาดและจุดเน้นของสถาบัน

ตารางที่ 9 สรุปค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของค่าระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยด้านการนำองค์กร

ปัจจัยในองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศด้านการนำองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานของสถาบัน	4.25	0.76	มากที่สุด
2. มีการโน้มน้าว และกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา	4.18	0.72	มาก
3. การให้ข้อมูลและแจ้งวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจน	4.17	0.75	มาก
4. การเป็นผู้มีน้ำใจและเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	4.17	0.76	มาก
5. การยกย่อง ชมเชย และแสดงความพึงพอใจเมื่อบุคลากรทำงานได้ดี	4.13	0.77	มาก

ตารางที่ 9 สรุปค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของค่าระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยด้านการนำองค์กร (ต่อ)

ปัจจัยในองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศด้านกานำองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
6. การให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีอิสระเพื่อเกิดความมั่นใจ	4.03	0.80	มาก
7. การเข้าใจปัญหา ความต้องการของบุคลากรแต่ละคน	3.87	0.81	มาก
รวม	4.11	0.60	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า องค์ประกอบด้านการนำองค์กรในภาพรวม 7 ปัจจัย มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด คือมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานของสถาบัน

ตารางที่ 10 สรุปค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของค่าระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ

ปัจจัยในองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศด้านการมุ่งเน้น ระบบปฏิบัติการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. มีระบบการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการทางวิชาการและวิชาชีพ	4.27	0.71	มากที่สุด

ตารางที่ 10 สรุปค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของค่าระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ(ต่อ)

ปัจจัยในองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศด้านการมุ่งเน้น ระบบปฏิบัติการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
2. มีระบบการบริหารจัดการด้วยวงจรคุณภาพ(Plan Do Check Act)	4.20	0.76	มาก
3. มีการดำเนินงานตามกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์	4.10	0.74	มาก
4. มีกฎระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.06	0.74	มาก
5. มีระบบงบประมาณและการบริหารการเงินที่รัดกุมและมีประสิทธิภาพ	4.06	0.85	มาก
6. มีระบบการจัดการความเสี่ยงของสถาบันที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.00	0.81	มาก
7. มีระบบการบริหารบุคลากรที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	3.99	0.80	มาก
รวม	4.10	0.62	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า องค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการในภาพรวม 7 ปัจจัย มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด คือ มีระบบการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการทางวิชาการและวิชาชีพ

ตารางที่ 11 สรุปค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของค่าระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยด้านการพัฒนาองค์กร

ปัจจัยในองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศด้านการพัฒนาองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. บุคลากรของสถาบันมีความรู้สึกว่บรรยากาศการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง เอื้ออาทร และเปิดเผยจริงใจต่อกัน	4.17	0.77	มาก
2. การใช้หลักการบริหารที่คำนึงความรับผิดชอบต่อสังคม	4.17	0.79	มาก
3. การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานต่างๆของสถาบัน	4.16	0.80	มาก
4. การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรไปประชุม อบรม ศึกษาดูงานนอกสถานที่ และนำผลมาปรับปรุงการดำเนินงาน	4.10	0.75	มาก
5. การบริหารจัดการข้อมูลและสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.06	0.81	มาก
6. มีการบริหารงานที่เน้นการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน	3.96	0.83	มาก
รวม	4.10	0.67	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า องค์ประกอบด้านการพัฒนาองค์กรในภาพรวม 6 ปัจจัย มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากและมีค่าสูงสุดสามปัจจัยแรก ได้แก่ บุคลากรของสถาบันมีความรู้สึกว่บรรยากาศการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง เอื้ออาทร และเปิดเผยจริงใจต่อกัน การใช้หลักการบริหารที่คำนึงความรับผิดชอบต่อสังคม และการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานต่างๆของสถาบัน

ตารางที่ 12 สรุปค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของค่าระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ปัจจัยในองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อ การดำเนินการที่เป็นเลิศด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. การรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของนักศึกษา	4.15	0.74	มาก
2. มีการร่วมมือกับชุมชน ธุรกิจท้องถิ่น อุตสาหกรรม แลองค์กร ภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียน การสอน	4.14	0.73	มาก
3. มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้ง ภายในและภายนอกสถาบันเกี่ยวกับกระบวนการวางแผนการ จัดการศึกษาและการบริการของสถาบัน	4.11	0.79	มาก
4. มีการสื่อสารให้บุคลากรทุกส่วนงานเข้าใจความต้องการและ ความคาดหวังของผู้ใช้บริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายใน และภายนอก	4.06	0.75	มาก
5. มีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถาบัน กับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก	4.04	0.77	มาก
6. มีการกำหนดช่องทางในการติดต่อสื่อสารกับผู้เรียนและผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถาบันเพื่อสร้างความ เข้าใจบริบทของสถาบันให้ชัดเจน	4.00	0.78	มาก
7. มีการเปิดเผยข้อมูลให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายใน และภายนอกสถาบันเพื่อแสดงความโปร่งใสของสถาบัน	3.92	0.83	มาก
รวม	4.06	0.62	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า องค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาพรวม 7 ปัจจัยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากและมีค่าสูงสุดสามอันดับแรกได้แก่ การรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของนักศึกษา มีการร่วมมือกับชุมชน ธุรกิจท้องถิ่น อุตสาหกรรม และองค์กรภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถาบันเกี่ยวกับกระบวนการวางแผนการจัดการศึกษาและการบริการของสถาบัน

ตารางที่ 13 สรุปค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของค่าระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้

ปัจจัยในองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อ การดำเนินการที่เป็นเลิศด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. มีการส่งเสริมบุคลากรของสถาบันเคารพสิทธิ ความคิดของ ผู้อื่น มีเจตคติ และทำที่ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	4.13	0.81	มาก
2. มีการส่งเสริมให้บุคลากรของสถาบันลงมือปฏิบัติงานโดย คิดถึงคุณภาพโดยรวม แล้วจึงคิดภาพย่อยที่เกี่ยวข้องกัน	4.11	0.75	มาก
3. มีการส่งเสริมบุคลากรของสถาบันให้สามารถสร้างสรรค์ ผลงานใหม่ ๆ ตามที่ต้องการได้เสมอ	4.10	0.81	มาก
4. มีการส่งเสริมให้บุคลากรของสถาบันสนทนาแลกเปลี่ยน ความรู้ ความคิดเห็น และยอมรับเหตุผลของกันและกัน	4.09	0.76	มาก
5. การสร้างโอกาสของบุคลากรของสถาบันทุ่มเทความรู้ ความสามารถให้กับสถาบัน	4.09	0.83	มาก

ตารางที่ 13 สรุปค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของค่าระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้(ต่อ)

ปัจจัยในองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการ ดำเนินการที่เป็นเลิศด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
6. มีการส่งเสริมบุคลากรของสถาบันให้ปฏิบัติงานอย่างมีขี้นตอ จัดลำดับความสำคัญและสามารถตรวจสอบรายละเอียดได้	4.08	0.72	มาก
7. มีการใช้เทคโนโลยีที่ช่วยในการสร้างคลังความรู้ของสถาบันเพื่อ การจัดเก็บข้อมูลความรู้ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน	4.05	0.83	มาก
8. มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับบุคลากรของสถาบันเพื่อให้เกิ ความผูกพันในงานและมุ่งปฏิบัติงานไปในทางเดียวกัน	4.03	0.81	มาก
9. จัดให้มีระบบการวัดและประเมินผลตามพันธกิจและการบริหาร จัดการของสถาบันโดยผู้ให้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้ง ภายในและภายนอกสถาบัน	3.99	0.71	มาก
10. มีการจัดเก็บข้อมูลและความรู้ที่สำคัญจากภายในและภายนอก สถาบันที่บุคลากรสามารถเข้าถึงได้ และใช้ข้อมูลได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.95	0.83	มาก
รวม	4.06	0.64	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า องค์ประกอบด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ในภาพรวม 10 ปัจจัย มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากและมีค่าสูงสุดตามอันดับแรก ได้แก่ มีการส่งเสริมบุคลากรของสถาบันการพลิตธิ ความคิดของผู้อื่น มีเจตคติ และทำที่ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีการส่งเสริมให้บุคลากรของสถาบันลงมือปฏิบัติงาน โดยคิดถึงคุณภาพ

โดยรวม แล้วจึงคิดภาพย่อยที่เกี่ยวข้องกันและมีการส่งเสริมบุคลากรของสถาบันให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ตามที่ต้องการได้เสมอ

ตารางที่ 14 สรุปค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของค่าระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

ปัจจัยในองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. บุคลากรของสถาบันมีความเชื่อว่างานในสถาบันเป็นงานที่มีเกียรติและมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของสังคม	4.16	0.74	มาก
2. บุคลากรของสถาบันมีความภาคภูมิใจในตนเองเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงานและได้รับรางวัล	4.13	0.73	มาก
3. บุคลากรของสถาบันยอมรับและยึดถือความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	4.09	0.69	มาก
4. บุคลากรของสถาบันแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและการตัดสินใจด้วยตนเองในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน	4.08	0.67	มาก
5. บุคลากรของสถาบันมีความเชื่อมั่นและยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหาร	4.06	0.73	มาก
6. บุคลากรของสถาบันทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบและตรวจสอบการทำงานของตนเอง และผู้อื่นอย่างละเอียดถี่ถ้วนเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด	4.00	0.72	มาก
7. บุคลากรของสถาบันยอมรับนโยบายและปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถาบันโดยไม่มีเงื่อนไข	3.99	0.73	มาก

ตารางที่ 14 สรุปค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของค่าระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยด้านการมุ่งเน้นบุคลากร (ต่อ)

ปัจจัยในองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
8. บุคลากรของสถาบันมีความเชื่อว่างานในสถาบันเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	3.96	0.85	มาก
9. บุคลากรของสถาบันมีความสุขในการทำงาน	3.92	0.89	มาก
10. บุคลากรของสถาบันทำงานทุกอย่างตามแผนงานที่วางไว้ทุกชั้นตอน	3.90	0.75	มาก
11. มีการรักษาคณบดี คนเก่งให้อยู่ในระบบ และมีการสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรของสถาบัน	3.90	0.95	มาก
12. บุคลากรของสถาบันมีการแข่งขันกันทำงานเพื่อให้มีผลงาที่มีคุณภาพและเพิ่มความก้าวหน้าของตนเอง	3.67	0.88	มาก
รวม	3.99	0.60	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า องค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นบุคลากรในภาพรวม 12 ปัจจัย มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากและมีค่าสูงสุดสามอันดับแรก ได้แก่ บุคลากรของสถาบันมีความเชื่อว่างานในสถาบันเป็นงานที่มีเกียรติและมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของสังคม บุคลากรของสถาบันมีความภาคภูมิใจในตนเองเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงานและได้รับรางวัลและบุคลากรของสถาบันยอมรับและยึดถือความถูกต้องในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ข้อตกลงที่สำคัญ คือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน และพิจารณาจาก Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and

Bartlett's Test โดยค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 สถิติที่ทดสอบตัวที่ 2 คือ Bartlett's Test of Sphericity ใช้ทดสอบตัวแปรปัจจัยต่าง ๆ ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ผลการตรวจสอบเงื่อนไขข้อตกลงเบื้องต้นการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ข้อความ		ค่าสถิติ
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.964
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square		14,500
Sphericity	df	1,540
	Sig.	0.000

จากตารางที่ 15 แสดงผลการตรวจสอบเงื่อนไขข้อตกลงเบื้องต้นพบว่า KMO เท่ากับ .96 แสดงถึงความเหมาะสมของข้อมูลทั้งหมดและตัวแปรปัจจัยต่าง ๆ ที่สามารถใช้วิเคราะห์องค์ประกอบได้ในระดับดีมากเพราะ KMO มีค่าสูง และจากการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่าตัวแปรปัจจัยต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ Chi-Square เท่ากับ 14,500 องศาความเป็นอิสระ(df) เท่ากับ 1,540 และค่า P-Value เท่ากับ 0.000) แสดงว่ามีเมทริกซ์ (Matrix) สหสัมพันธ์ ของตัวแปรปัจจัยต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันและมีความเหมาะสมทำให้ข้อมูลที่ได้รับมาสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยจำนวน 56 ตัวแปร โดยข้อตกลงเบื้องต้น คือ ค่าไอเกน (Eigenvalues) มีค่ามากกว่า 1.00 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มีค่ามากกว่า 0.30 และเมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบโดยการสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) ด้วยวิธีวิเคราะห์ภาวะความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood) และการหมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธีแวนแมกซ์ (Varimax with Kaiser Normalization) พบว่า องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยได้ 7 องค์ประกอบ

ตารางที่ 16 ค่าไอเคน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละสะสมของความแปรปรวนของแต่ละองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

องค์ประกอบ	ค่าไอเคน	ร้อยละของ	ร้อยละสะสม
		ความแปรปรวน	ของความแปรปรวน
1. ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	28.109	50.195	50.195
2. ด้านการวางแผนกลยุทธ์	2.776	4.958	55.153
3. ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ	1.650	2.946	58.099
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความ	1.497	2.673	60.772
5. ด้านการนำองค์กร	1.382	2.469	63.240
6. ด้านการพัฒนาองค์กร	1.229	2.194	65.434
7. ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	1.029	1.837	67.271

จากตารางที่ 16 แสดงค่าไอเคน ค่าร้อยละและค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวนขององค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย จากการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยการสกัดองค์ประกอบหลักและหมุนแกนองค์ประกอบแบบอโรคอนอล ด้วยวิธีวาริแมกซ์ เมื่อนำค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละตัวแปรไปพิจารณากับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ องค์ประกอบที่สามารถเข้าเกณฑ์โดยเรียงลำดับตามค่าไอเคนและค่าร้อยละของความแปรปรวนจากมากไปหาน้อย ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีค่าไอเคน ระหว่าง 1.029 – 28.109 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 1.837 – 50.195 ทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนได้รวมกันร้อยละ 67.271 ซึ่งสามารถจัดแบ่งกลุ่มองค์ประกอบตามค่าไอเคนได้ 7 กลุ่มองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดได้แก่ องค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นบุคลากร เนื่องจากสามารถอธิบายหรือตีความแปรปรวนของข้อมูลได้มากที่สุดถึงร้อยละ 50.195 ส่วนองค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ ด้านการวัด การ

วิเคราะห์และการจัดการความรู้ด้านการนำองค์กร ด้านการพัฒนาองค์กร และด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญรองลงมาตามลำดับ

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรและค่าน้ำหนักขององค์ประกอบที่: ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร*

ลำดับที่	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1	บุคลากรของสถาบันยอมรับนโยบายและปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถาบันโดยไม่มีเงื่อนไข	0.747
2	บุคลากรของสถาบันยอมรับและยึดถือความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	0.734
3	บุคลากรของสถาบันทำงานทุกอย่างตามแผนงานที่วางไว้ทุกชั้นตอน	0.675
4	บุคลากรของสถาบันมีความเชื่อว่างานในสถาบันเป็นงานที่มีเกียรติและมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของสังคม	0.669
5	บุคลากรของสถาบันทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบและตรวจสอบการทำงานของตนเอง และผู้อื่นอย่างละเอียดถี่ถ้วนเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด	0.658
6	บุคลากรของสถาบันมีความเชื่อมั่นและยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหาร	0.642
7	บุคลากรของสถาบันมีความเชื่อว่างานในสถาบันเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	0.612
8	บุคลากรของสถาบันแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและการตัดสินใจด้วยตนเองในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน	0.612
9	บุคลากรของสถาบันมีความภาคภูมิใจในตนเองเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงานและได้รับรางวัล	0.611
10	บุคลากรของสถาบันมีการแข่งขันกันทำงานเพื่อให้มีผลงานที่มีคุณภาพและเพิ่มความก้าวหน้าของตนเอง	0.552

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรและค่าน้ำหนักขององค์ประกอบที่: ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร*
(ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนัก องค์ประกอบ
11	มีการรักษาคนดี คนเก่งให้อยู่ในระบบ และมีการสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรของสถาบัน	0.496
12	บุคลากรของสถาบันมีความสุขในการทำงาน	0.492

*ค่าไอเกนเท่ากับ 28.109 ค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 50.195

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ 1 พบว่า ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.492-0.747 มีทั้งหมด 12 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดสองอันดับแรก ได้แก่บุคลากรของสถาบันยอมรับนโยบายและปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถาบันโดยไม่มีเงื่อนไข และบุคลากรของสถาบันยอมรับและยึดถือความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์ประกอบที่ 1 ตัวแปรส่วนใหญ่อธิบายถึง ลักษณะการทำงานบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ดังนั้น จึงตั้งชื่อองค์ประกอบที่ ให้เหมาะสมตามน้ำหนักองค์ประกอบว่า ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรและค่าน้ำหนักขององค์ประกอบที่: ด้านการวางแผนกลยุทธ์*

ลำดับที่	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1	จัดให้มีระบบการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของสถาบันอย่างต่อเนื่อง	0.732
2	มีการนำกลยุทธ์ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการของสถาบัน	0.725
3	มีการประเมินผลกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการว่ามีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายสถาบัน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงกลยุทธ์และกระบวนการทำงานตามแผนปฏิบัติการ	0.694

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรและค่าน้ำหนักขององค์ประกอบที่: ด้านการวางแผนกลยุทธ์*
(ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนัก องค์ประกอบ
4	การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะวิชาส่วนงานฯ ในการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดและแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและวัตถุประสงค์ของสถาบัน	0.687
5	มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อกำหนดกลยุทธ์ของสถาบัน	0.631
6	มีการสื่อสารให้บุคลากรทุกคนที่ทั่วทั้งสถาบันมีความเข้าใจและปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการอย่างถูกต้องครบถ้วน	0.543
7	มีความยืดหยุ่นให้แผนปฏิบัติการสามารถปรับเปลี่ยนได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ และเหมาะสมกับขนาดและจุดเน้นของสถาบัน	0.524

*ค่าไอเกนเท่ากับ 2.776 ค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 4.958

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ 2 พบว่า ด้านการวางแผนกลยุทธ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.524-0.732 มีทั้งหมด 7 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดของอันดับแรก ได้แก่ จัดให้มีระบบการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของสถาบันอย่างต่อเนื่องและมีการนำกลยุทธ์ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการของสถาบัน ซึ่งองค์ประกอบที่ 2 ตัวแปรส่วนใหญ่อธิบายถึง กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ดังนั้น จึงตั้งชื่อองค์ประกอบที่ ให้เหมาะสมตามน้ำหนักองค์ประกอบว่า ด้านการวางแผนกลยุทธ์

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรและค่าน้ำหนักขององค์ประกอบที่ 3: ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ*

ลำดับที่	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1	มีการดำเนินงานตามกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์	0.556
2	มีระบบการบริหารจัดการด้วยวงจรคุณภาพ(Plan Do Check Act)	0.552
3	มีกฎระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	0.434
4	มีระบบการบริหารบุคลากรที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	0.421
5	มีระบบงบประมาณและการบริหารการเงินที่รัดกุมและมีประสิทธิภาพ	0.409
6	มีระบบการจัดการความเสี่ยงของสถาบันที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	0.403
7	มีระบบการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการทางวิชาการและวิชาชีพ	0.397

*ค่าไอเกนเท่ากับ 1.650 ค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 2.946

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ 3 พบว่า ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.397-0.556 มีทั้งหมด 7 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดของอันดับแรก ได้แก่ มีการดำเนินงานตามกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ และมีระบบการบริหารจัดการด้วยวงจรคุณภาพ(Plan Do Check Act)(0.552) ซึ่งองค์ประกอบที่ 3 ตัวแปรส่วนใหญ่อธิบายถึง ความสำคัญของระบบในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ดังนั้น จึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ให้เหมาะสมตามน้ำหนักองค์ประกอบว่า ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรและค่าน้ำหนักขององค์ประกอบที่: ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้*

ลำดับที่	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1	มีการจัดเก็บข้อมูลและความรู้ที่สำคัญจากภายในและภายนอก สถาบันที่บุคลากรสามารถเข้าถึงได้ และใช้ข้อมูลได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	0.648
2	มีการใช้เทคโนโลยีที่ช่วยในการสร้างคลังความรู้ของสถาบันเพื่อ การจัดเก็บข้อมูลความรู้ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน	0.635
3	มีการส่งเสริมให้บุคลากรของสถาบันสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และยอมรับเหตุผลของกันและกัน	0.631
4	มีการส่งเสริมบุคลากรของสถาบันให้สามารถสร้างสรรค์ผลงาน ใหม่ ๆ ตามที่ต้องการได้เสมอ	0.624
5	การสร้างโอกาสของบุคลากรของสถาบันทုံมหาความรู้ ความสามารถให้กับสถาบัน	0.596
6	มีการส่งเสริมบุคลากรของสถาบันเคารพสิทธิ ความคิดของผู้อื่น มี เจตคติ และทำที่ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	0.583
7	มีการส่งเสริมให้บุคลากรของสถาบันลงมือปฏิบัติงาน โดยคิดถึง คุณภาพโดยรวม แล้วจึงคิดภาพย่อยที่เกี่ยวข้องกัน	0.579
8	จัดให้มีระบบการวัดและประเมินผลตามพันธกิจและการบริหาร จัดการของสถาบันโดยผู้ให้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายใน และภายนอกสถาบัน	0.515
9	มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับบุคลากรของสถาบันเพื่อให้เกิดความ ผูกพันในงานและมุ่งมั่นปฏิบัติงานไปในทางเดียวกัน	0.508

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรและค่าน้ำหนักขององค์ประกอบที่: ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้* (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนัก องค์ประกอบ
10	มีการส่งเสริมบุคลากรของสถาบันให้ปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญและสามารถตรวจสอบรายละเอียดได้	0.438

*ค่าไอเกนเท่ากับ 1.497 ค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 2.673

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ 4 พบว่า ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.438-0.648 มีทั้งหมด 10 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดอันดับแรก ได้แก่ มีการจัดเก็บข้อมูลและความรู้ที่สำคัญจากภายในและภายนอกสถาบันที่บุคลากรสามารถเข้าถึงได้ และใช้ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้เทคโนโลยีที่ช่วยในการสร้างคลังความรู้ของสถาบันเพื่อการจัดเก็บข้อมูลความรู้ทั้งภายในและภายนอกสถาบันมีการส่งเสริมให้บุคลากรของสถาบันสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และยอมรับเหตุผลของกันและกันและมีการส่งเสริมบุคลากรของสถาบันให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ตามที่ต้องการได้เสมอ ซึ่งองค์ประกอบที่ 4 ตัวแปรส่วนใหญ่อธิบายถึง กระบวนการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ดังนั้น จึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ ให้เหมาะสมตามน้ำหนักองค์ประกอบว่า การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรและค่าน้ำหนักขององค์ประกอบที่: ด้านการนำองค์กร*

ลำดับที่	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1	การเข้าใจปัญหา ความต้องการของบุคลากรแต่ละคน	0.645
2	การยกย่อง ชมเชย และแสดงความพึงพอใจเมื่อบุคลากรทำงานได้ดี	0.610
3	การให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีอิสระเพื่อเกิดความมั่นใจ	0.561

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรและค่าน้ำหนักขององค์ประกอบที่: ด้านการนำองค์กร*(ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนัก องค์ประกอบ
4	การให้ข้อมูลและแจ้งวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจน	0.560
5	มีการโน้มน้าว และกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา	0.508
6	การเป็นผู้มีน้ำใจและเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	0.485
7	มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานของสถาบัน	0.474

*ค่าไอเกนเท่ากับ 1.382 ค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 2.469

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ 5 พบว่า ด้านการนำองค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.474-0.645 มีทั้งหมด 7 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดสองอันดับแรก ได้แก่การเข้าใจปัญหาความต้องการของบุคลากรแต่ละคนและการยกย่อง ชมเชย และแสดงความพึงพอใจเมื่อบุคลากรทำงานได้ดีซึ่งองค์ประกอบที่ 5 ตัวแปรส่วนใหญ่อธิบายถึง การนำองค์กรของผู้บริหาร ดังนั้น จึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ ให้เหมาะสมตามน้ำหนักองค์ประกอบว่าด้านการนำองค์กร

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรและค่าน้ำหนักขององค์ประกอบที่: ด้านการพัฒนาองค์กร*

ลำดับที่	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1	การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานต่างๆของสถาบัน	0.693
2	มีการบริหารงานที่เน้นการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน	0.664
3	บุคลากรของสถาบันมีความรู้สึกรับรองการดำเนินงานของตนเองเป็น กันเอง เอื้ออาทร และเปิดเผยจริงใจต่อกัน	0.643

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรและค่าน้ำหนักขององค์ประกอบที่: ด้านการพัฒนาองค์กร*

ลำดับที่	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนัก องค์ประกอบ
4	การใช้หลักการบริหารที่คำนึงความรับผิดชอบต่อสังคม	0.631
5	การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรไปประชุม อบรม ศึกษาดูงาน นอกสถานที่ และนำผลมาปรับปรุงการดำเนินงาน	0.536
6	การบริหารจัดการข้อมูลและสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	0.454

*ค่าไอเกนเท่ากับ 1.229 ค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 2.194

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ 6 พบว่าด้านการพัฒนาองค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.454-0.693 มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดสี่อันดับแรก ได้แก่ การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานต่างๆของสถาบัน มีการบริหารงานที่เน้นการสร้างนวัตกรรมในการทำงานและบุคลากรของสถาบันมีความรู้สึกรับรองการทํางานของตนเอง เอื้ออาทร และเปิดเผยจริงใจต่อกันและการใช้หลักการบริหารที่คำนึงความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งองค์ประกอบที่ 6 ตัวแปรส่วนใหญ่อธิบายถึง การดำเนินการเพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาดังนั้น จึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ ให้เหมาะสมตามน้ำหนักองค์ประกอบว่า ด้านการพัฒนาองค์กร

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรและค่าน้ำหนักขององค์ประกอบที่: ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ลำดับที่	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1	การรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของนักศึกษา	0.653

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรและค่าน้ำหนักขององค์ประกอบที่: ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย(ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนัก องค์ประกอบ
2	มีการกำหนดช่องทางในการติดต่อสื่อสารกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถาบันเพื่อสร้างความเข้าใจบริบทของสถาบันให้ชัดเจน	0.604
3	มีการเปิดเผยข้อมูลให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถาบันเพื่อแสดงความโปร่งใสของสถาบัน	0.598
4	มีการร่วมมือกับชุมชน ธุรกิจท้องถิ่น อุตสาหกรรม แลองค์กรภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	0.577
5	มีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก	0.576
6	มีการสื่อสารให้บุคลากรทุกส่วนงานเข้าใจความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก	0.576
7	มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถาบันเกี่ยวกับกระบวนการวางแผนการจัดการศึกษาและการบริการของสถาบัน	0.515

*ค่าไอเกนเท่ากับ 1.029 ค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 1.837

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ 7 พบว่าด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.515-0.653 มีทั้งหมด 7 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดสองอันดับแรก ได้แก่การรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของนักศึกษาและมีการกำหนดช่องทางในการติดต่อสื่อสารกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถาบันเพื่อสร้างความเข้าใจบริบทของสถาบันให้ชัดเจน ซึ่งองค์ประกอบที่ 7 ตัวแปรส่วนใหญ่อธิบายถึงการรับฟังความคิดเห็นและความร่วมมือกับผู้เรียนและ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ดังนั้น จึงตั้งข้อสงสัยประกอบที่ ให้เหมาะสมตาม
น้ำหนักองค์ประกอบว่าด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการประกันคุณภาพการศึกษา
ภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยใช้ค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(Pearson's Correlation Coefficient) ดังแสดงตารางที่ 22

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน
เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

องค์ประกอบ	LEAD	STRA	PROV	KM	PERS	OPER	OD
LEAD	1.00						
STRA	0.744*	1.00					
PROV	0.753*	0.744*	1.00				
KM	0.790*	0.775*	0.756*	1.00			
PERS	0.683*	0.647*	0.700*	0.742*	1.00		
OPER	0.689*	0.755*	0.725*	0.775*	0.792*	1.00	
OD	0.675*	0.652*	0.707*	0.742*	0.782*	0.769*	1.00

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการประกันคุณภาพ
การศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยพบว่า ค่า
สัมพัทธ์ระหว่างองค์ประกอบมีค่าไม่เกิน.80 แสดงว่า องค์ประกอบไม่ได้วัดสิ่งเดียวกัน หรือไม่ใช่
องค์ประกอบเดียวกัน หรือไม่เกิดความสัมพันธ์กันระหว่างองค์ประกอบ

3.3 ผลวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันของการประกันคุณภาพ
การศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยกับ
ข้อมูลเชิงประจักษ์ใช้สถิติการวิเคราะห์และมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

3.3.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

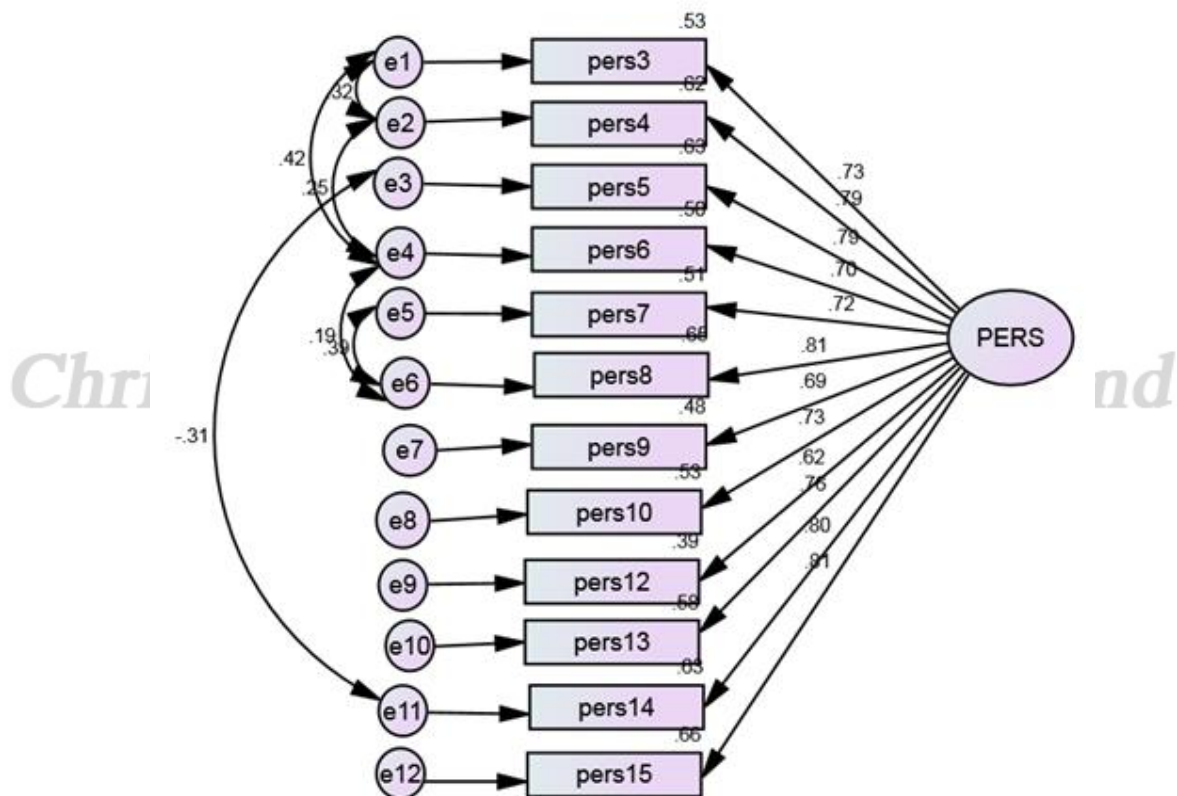
3.3.1.1 ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

ตารางที่ 25 ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบที่: ด้านการ มุ่งเน้นบุคลากร

ดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์พิจารณา
Chi-square (χ^2)	102.807
Degrees of freedom (df)	48
Probability level	0.000
χ^2/df (CMIN/DF)	2.142
Root Mean Square Residual(RMR)	0.019
Goodness of Fit Index (GFI)	0.944
Adjust Goodness of Fit Index (AGFI)	0.909
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0.062
Tucker Lewis Index(TLI)	0.968
Comparative Fit Index(CFI)	0.977

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์ประกอบของการ ประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนใน ประเทศไทย ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณา จากค่า Chi-square เท่ากับ 102.807 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า 0.05($p = 0.000$) ที่องศาอิสระ Degrees of freedom (df) เท่ากับ 48 ซึ่งผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลไม่สอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น จึงพิจารณาสถิติอื่น ๆ ประกอบการตัดสินใจด้วยค่า χ^2/df (CMIN/DF)

เท่ากับ 2.142 ค่าดัชนีรากกำลังสองค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือ Root Mean Square Residual(RMR) เท่ากับ 0.019 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน Goodness of Fit Index (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.944 ค่าดัชนีที่ปรับแก้แล้ว Adjust Goodness of Fit Index (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.909 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) เท่ากับ 0.062 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง Tucker Lewis Index(TLI) เท่ากับ 0.968 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ Comparative Fit index (CFI) เท่ากับ .977 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



แผนภูมิที่ 5 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบที่ 1: ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

ตารางที่ 26 ปัจจัยย่อยสัญลักษณ์ น้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยย่อยขององค์ประกอบที่: ด้านการ
มุ่งเน้นบุคลากร

ลำดับ	ปัจจัยย่อย	สัญลักษณ์	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1	บุคลากรของสถาบันมีความเชื่อมั่นและยอมรับกา มอบหมายงานจากผู้บริหาร	pers8	0.81
2	บุคลากรของสถาบันยอมรับและยึดถือความถูกต้องใน การปฏิบัติงาน	pers15	0.81
3	บุคลากรของสถาบันทำงานทุกอย่างตามแผนงานที่วางไว้ ทุกชิ้นตอน	pers14	0.80
4	บุคลากรของสถาบันมีความเชื่อว่างานในสถาบันเป็นงาน ที่ท้าทายความสามารถ	pers4	0.79
5	บุคลากรของสถาบันมีความเชื่อว่างานในสถาบันเป็นงาน ที่มีเกียรติและมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของสังคม	pers5	0.79
6	บุคลากรของสถาบันทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ และตรวจสอบการทำงานของตนเอง และผู้อื่นอย่าง ละเอียดถี่ถ้วนเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด	pers13	0.76
7	บุคลากรของสถาบันมีความสุขในการทำงาน	pers3	0.73
8	บุคลากรของสถาบันมีความภาคภูมิใจในตนเองเมื่อ ประสบความสำเร็จในการทำงานและได้รับรางวัล	pers10	0.73
9	บุคลากรของสถาบันยอมรับนโยบายและปฏิบัติตาม กฎระเบียบของสถาบันโดยไม่มีเงื่อนไข	pers7	0.72
10	มีการรักษาคำมั่น คณเก่งให้อยู่ในระบบและมีการสร้าง ความก้าวหน้าให้กับบุคลากรของสถาบัน	pers6	0.70

ตารางที่ 26 ปัจจัยย่อยสัญลักษณ์ น้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยย่อยขององค์ประกอบที่: ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร (ต่อ)

ลำดับ	ปัจจัยย่อย	สัญลักษณ์	น้ำหนักองค์ประกอบ
11	บุคลากรของสถาบันแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและการตัดสินใจด้วยตนเองในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน	pers9	0.69
12	บุคลากรของสถาบันมีการแข่งขันกันทำงานเพื่อให้ผลงานที่มีคุณภาพและเพิ่มความก้าวหน้าของตนเอง	pers12	0.62

จากแผนภูมิที่ 5 และตารางที่ 26 เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ผลปรากฏว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .62 - 0.81 แสดงว่า ปัจจัยย่อยทั้ง 12 ปัจจัยสามารถเป็นตัวแทนขององค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ได้ ซึ่งปัจจัยย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดตามอันดับแรก ได้แก่บุคลากรของสถาบันมีความเชื่อมั่นและยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหาร บุคลากรของสถาบันยอมรับและยึดถือความถูกต้องในการปฏิบัติงาน และบุคลากรของสถาบันทำงานทุกอย่างตามแผนงานที่วางไว้ทุกชั้น ตลอดจนลำดับ

3.3.1.2 ด้านการวางแผนกลยุทธ์

ตารางที่ 27 ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบที่: ด้านการวางแผนกลยุทธ์

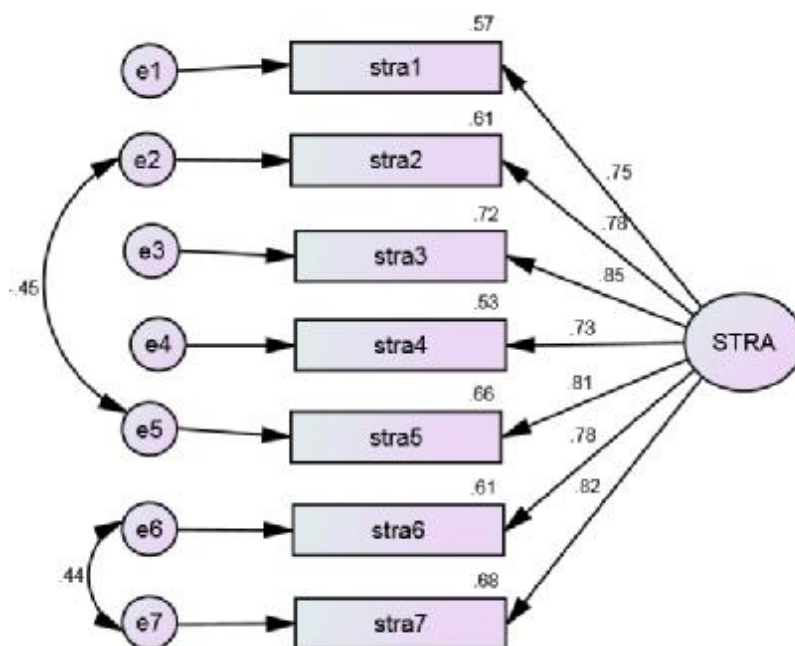
ดัชนีความสอดคล้อง	ค่าสถิติ
Chi-square (χ^2)	21.539
Degrees of freedom (df)	12

ตารางที่ 27 ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่: ด้านการวางแผนกลยุทธ์ (ต่อ)

ดัชนีความสอดคล้อง	ค่าสถิติ
Probability level	0.043
χ^2/df (CMIN/DF)	1.795
Root Mean Square Residual(RMR)	0.012
Goodness of Fit Index (GFI)	0.980
Adjust Goodness of Fit Index (AGFI)	0.953
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0.052
Tucker Lewis Index(TLI)	0.988
Comparative Fit Index(CFI)	0.993

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์ประกอบของการ

ประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ด้านการวางแผนกลยุทธ์ โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-square เท่ากับ 21.539 มีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า 0.05 ($p = 0.043$) ที่องศาอิสระ Degrees of freedom (df) เท่ากับ 12 ซึ่งผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น จึงพิจารณาสถิติอื่น ๆ ประกอบประกอบการตัดสินใจด้วย ค่า χ^2/df (CMIN/DF) เท่ากับ 1.795 ค่าดัชนีรากกำลังสองค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือ Root Mean Square Residual(RMR) เท่ากับ 0.012 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน Goodness of Fit Index (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.980 ค่าดัชนีที่ปรับแก้แล้ว Adjust Goodness of Fit Index (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.953 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) เท่ากับ 0.052 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง Tucker Lewis Index(TLI) เท่ากับ 0.988 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ Comparative Fit index (CFI) เท่ากับ .993 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



แผนภูมิที่ 6 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 2: ด้านการวางแผนกลยุทธ์

Christian University of Thailand

ตารางที่ 28 ปัจจัยย่อยสัญลักษณ์ น้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยย่อยขององค์ประกอบที่ 2: ด้านการวางแผนกลยุทธ์

ลำดับ	ปัจจัยย่อย	สัญลักษณ์	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1	มีการนำกลยุทธ์ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการของสถาบัน	stra3	0.85
2	มีการประเมินผลกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการว่ามีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายสถาบันเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงกลยุทธ์และกระบวนการทำงานตามแผนปฏิบัติการ	stra7	0.82

ตารางที่ 28 ปัจจัยย่อยสัญลักษณ์ น้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยย่อยขององค์ประกอบที่: ด้านการวางแผนกลยุทธ์ (ต่อ)

ลำดับ	ปัจจัยย่อย	สัญลักษณ์	น้ำหนักองค์ประกอบ
3	มีการสื่อสารให้บุคลากรทุกคนทั่วทั้งสถาบันมีความเข้าใจและปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการอย่างถูกต้องครบถ้วน	stra5	0.81
4	มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อกำหนดกลยุทธ์ของสถาบัน	stra2	0.78
5	จัดให้มีระบบการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของสถาบันอย่างต่อเนื่อง	stra6	0.78
6	การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะวิชา/ส่วนงานฯ ในการกำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดและแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถาบัน	stra1	0.75
7	มีความยืดหยุ่นให้แผนปฏิบัติการสามารถปรับเปลี่ยนได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ และเหมาะสมกับขนาดและจุดเน้นของสถาบัน	stra4	0.73

จากแผนภูมิที่ 6 และตารางที่ 28 เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านการวางแผนกลยุทธ์ ผลปรากฏว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .73 - 0.85 แสดงว่าปัจจัยย่อยทั้ง 7 ปัจจัยสามารถเป็นตัวแทนขององค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์ได้ ซึ่งปัจจัยย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดตามอันดับแรก ได้แก่ มีการนำกลยุทธ์ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการของสถาบัน มีการประเมินผลกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการว่ามีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายสถาบันเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงกลยุทธ์และกระบวนการทำงานตาม

แผนปฏิบัติการ และมีการสื่อสารให้บุคลากรทุกคนทั่วทั้งสถาบันมีความเข้าใจและปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการอย่างถูกต้องครบถ้วน ตามลำดับ

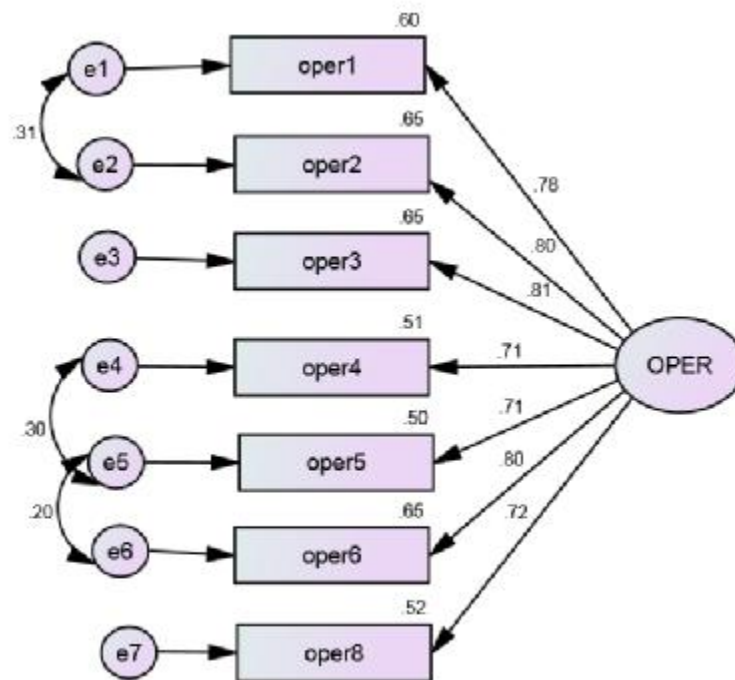
3.3.1.3 ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ

ตารางที่ 29 ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 3: ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ

ดัชนีความสอดคล้อง	ค่าสถิติ
Chi-square (χ^2)	28.072
Degrees of freedom (df)	11
Probability level	0.003
χ^2/df (CMIN/DF)	2.552
Root Mean Square Residual(RMR)	0.015
Goodness of Fit Index (GFI)	0.974
Adjust Goodness of Fit Index (AGFI)	0.933
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0.072
Tucker Lewis Index(TLI)	0.974
Comparative Fit Index(CFI)	0.986

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-square เท่ากับ 28.072 มีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า 0.05 ($p = 0.003$) ที่องศาอิสระ Degrees of freedom (df) เท่ากับ 11 ซึ่งผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น จึงพิจารณาสถิติอื่นๆ ประกอบประกอบการตัดสินใจด้วยค่า χ^2

/df (CMIN/DF) เท่ากับ 2.552 ค่าดัชนีรากกำลังสองค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือ Root Mean Square Residual(RMR) เท่ากับ 0.015 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน Goodness of Fit Index (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.974 ค่าดัชนีที่ปรับแก้แล้ว Adjust Goodness of Fit Index (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.933 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ Root Mean Square Effort of Approximation (RMSEA) เท่ากับ 0.072 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง Tucker Lewis Index(TLI) เท่ากับ 0.974 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ Comparative Fit index (CFI) เท่ากับ .986 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



แผนภูมิที่ 7 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 3: ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ

ตารางที่ 30 ปัจจัยย่อยสัญลักษณ์ น้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยย่อยขององค์ประกอบที่ 3: ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ

ลำดับ	ปัจจัยย่อย	สัญลักษณ์	น้ำหนักองค์ประกอบ
1	มีระบบการบริหารจัดการด้วยวงจรคุณภาพ(Plan Do Check Act)	oper3	0.81
2	มีกฎระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	oper2	0.80
3	มีระบบงบประมาณและการบริหารการเงินที่รัดกุมและมีประสิทธิภาพ	oper6	0.80
4	มีการดำเนินงานตามกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์	oper1	0.78
5	มีระบบการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการทางวิชาการและวิชาชีพ	oper8	0.72
6	มีระบบการจัดการความเสี่ยงของสถาบันที่ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	oper4	0.71
7	มีระบบการบริหารบุคลากรที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	oper5	0.71

จากแผนภูมิที่ 7 และตารางที่ 30 เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ ผลปรากฏว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .71 - 0.81 แสดงว่าปัจจัยย่อยทั้ง 7 ปัจจัยสามารถเป็นตัวแทนขององค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการได้ ซึ่งปัจจัยย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดสามอันดับแรก ได้แก่ มีระบบการบริหารจัดการด้วยวงจรคุณภาพ (Plan Do Check Act) มีกฎระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและมีระบบงบประมาณและการบริหารการเงินที่รัดกุมและมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

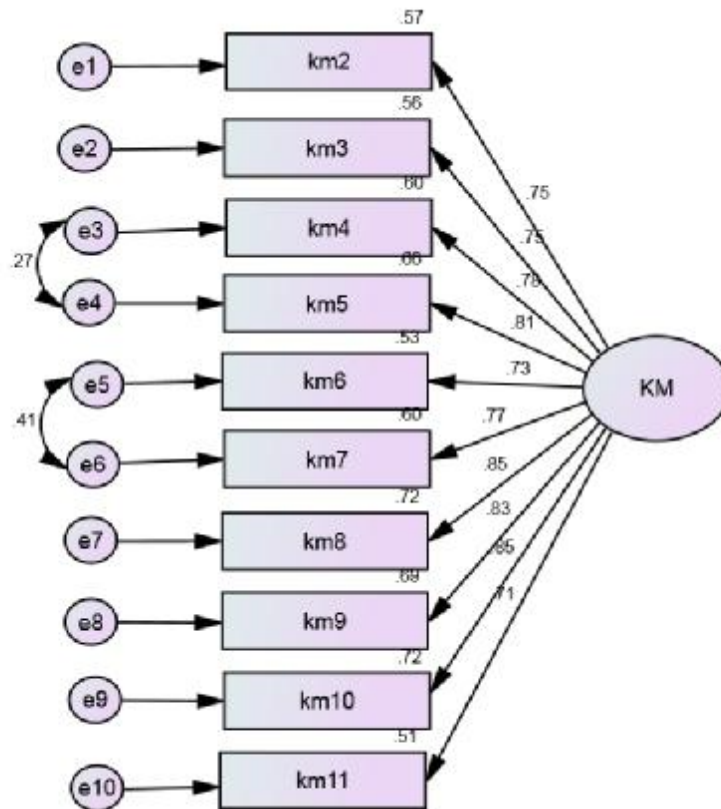
3.3.1.4 ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้

ตารางที่ 31 ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่: ด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้

ดัชนีความสอดคล้อง	ค่าสถิติ
Chi-square (χ^2)	88.015
Degrees of freedom (df)	33
Probability level	0.000
χ^2 /df (CMIN/DF)	2.667
Root Mean Square Residual(RMR)	0.018
Goodness of Fit Index (GFI)	0.944
Adjust Goodness of Fit Index (AGFI)	0.907
Root Mean Square Effort of Approximation (RMSEA)	0.075
Tucker Lewis Index(TLI)	0.966
Comparative Fit Index(CFI)	0.975

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-square เท่ากับ 88.015 มีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า 0.05 ($p = 0.000$) ที่องศาอิสระ Degrees of freedom (df) เท่ากับ 33 ซึ่งผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น จึงพิจารณาสถิติอื่น ๆ ประกอบประกอบการตัดสินใจ ด้วยค่า χ^2 /df (CMIN/DF) เท่ากับ 2.667 ค่าดัชนีรากกำลังสองค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือ Root Mean Square Residual(RMR) เท่ากับ 0.018 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน Goodness of Fit Index (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.944 ค่าดัชนีที่ปรับแก้แล้ว Adjust Goodness of Fit Index (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.907 ค่า

ดัชนีรากของกำลังสมการเฉลี่ยของเศษ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) เท่ากับ 0.075 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง Tucker Lewis Index (TLI) เท่ากับ 0.966 และ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ Comparative Fit index (CFI) เท่ากับ .975 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



แผนภูมิที่ 8 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 4: ด้านการวัด การวิเคราะห์และ การจัดการความรู้

ตารางที่ 32 ปัจจัยย่อยสัญลักษณ์ น้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยย่อยขององค์ประกอบที่ 4: ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้

ลำดับ	ปัจจัยย่อย	สัญลักษณ์	น้ำหนักองค์ประกอบ
1	มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับบุคลากรของสถาบัน เพื่อให้เกิดความผูกพันในงานและมุ่งปฏิบัติงานไปในทางเดียวกัน	km8	0.85
2	มีการส่งเสริมให้บุคลากรของสถาบันลงมือปฏิบัติงานโดยคิดถึงคุณภาพโดยรวม แล้วจึงคิดภาพย่อยที่เกี่ยวข้องกัน	km10	0.85
3	มีการส่งเสริมให้บุคลากรของสถาบันสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และยอมรับเหตุผลของกันและกัน	km9	0.83
4	การสร้างโอกาสของบุคลากรของสถาบันทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับสถาบัน	km5	0.81
5	มีการส่งเสริมบุคลากรของสถาบันเคารพสิทธิ ความคิดของผู้อื่น มีเจตคติ และทำทีที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	km4	0.78
6	มีการจัดเก็บข้อมูลและความรู้ที่สำคัญจากภายในและภายนอกสถาบันที่บุคลากรสามารถเข้าถึงได้ และใช้ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	km7	0.77
7	จัดให้มีระบบการวัดและประเมินผลตามพันธกิจและกาบริหารจัดการของสถาบันโดยผู้ให้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถาบัน	km2	0.75
8	มีการส่งเสริมบุคลากรของสถาบันให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ตามที่ต้องการได้เสมอ	km3	0.75

ตารางที่ 32 ปัจจัยย่อยสัญลักษณ์ น้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยย่อยขององค์ประกอบที่: ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้(ต่อ)

ลำดับ	ปัจจัยย่อย	สัญลักษณ์	น้ำหนักองค์ประกอบ
9	มีการใช้เทคโนโลยีที่ช่วยในการสร้างคลังความรู้ของสถาบันเพื่อการจัดเก็บข้อมูลความรู้ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน	km6	0.73
10	มีการส่งเสริมบุคลากรของสถาบันให้ปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญและสามารถตรวจสอบรายละเอียดได้	km11	0.71

จากแผนภูมิที่ 8 และตารางที่ 32 เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ผลปรากฏว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .71 - 0.85 แสดงว่า ปัจจัยย่อยทั้ง 10 ปัจจัยสามารถเป็นตัวแทนขององค์ประกอบด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ได้ ซึ่งปัจจัยย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดตามอันดับแรก ได้แก่ มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับบุคลากรของสถาบันเพื่อให้เกิดความผูกพันในงานและปฏิบัติงานไปในทางเดียวกัน มีการส่งเสริมให้บุคลากรของสถาบันลงมือปฏิบัติงานโดยคิดถึงคุณภาพโดยรวมแล้วจึงคิดภาพย่อยที่เกี่ยวข้องกัน และมีการส่งเสริมให้บุคลากรของสถาบันสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและยอมรับเหตุผลของกันและกัน ตามลำดับ

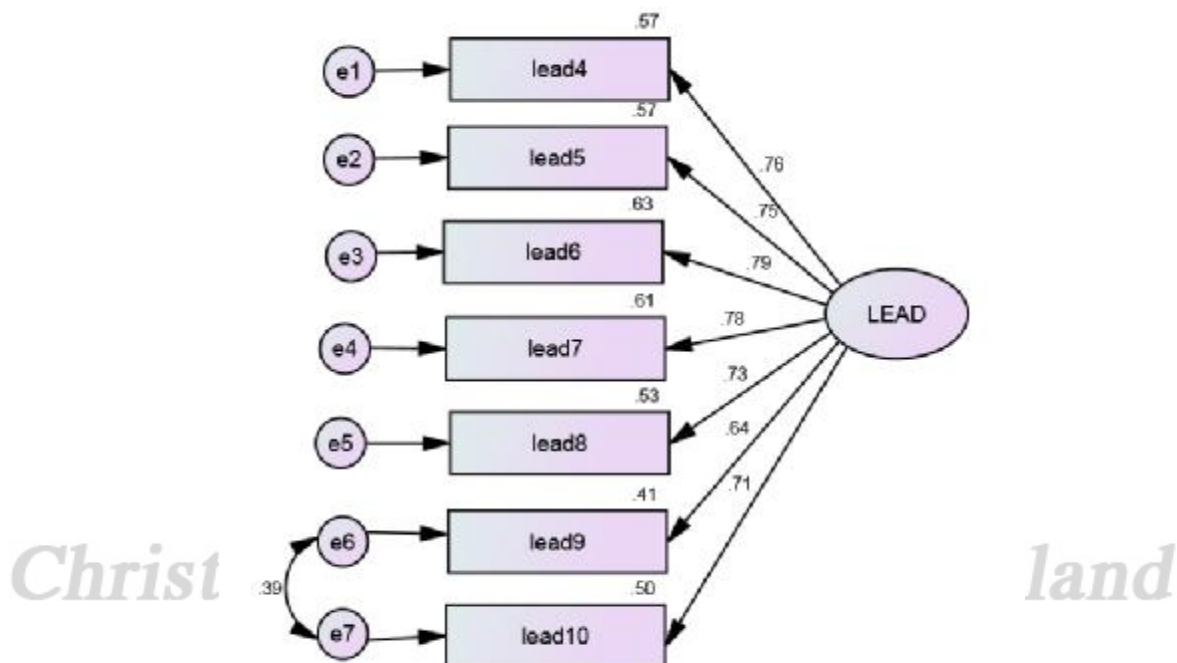
3.3.1.5 ด้านการนำองค์กร

ตารางที่ 33 ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่: ด้านการนำองค์กร

ดัชนีความสอดคล้อง	ค่าสถิติ
Chi-square (χ^2)	32.508
Degrees of freedom (df)	13
Probability level	0.002
χ^2 /df (CMIN/DF)	2.501
Root Mean Square Residual(RMR)	0.017
Goodness of Fit Index (GFI)	0.971
Adjust Goodness of Fit Index (AGFI)	0.938
Root Mean Square Effort of Approximation (RMSEA)	0.071
Tucker Lewis Index(TLI)	0.971
Comparative Fit Index(CFI)	0.982

จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ด้านการนำองค์กร โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-square เท่ากับ 32.508 มีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า 0.05 ($p = 0.002$) ที่องศาอิสระ Degrees of freedom (df) เท่ากับ 17 ซึ่งผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น จึงพิจารณาสถิติอื่น ๆ ประกอบประกอบการตัดสินใจด้วย ค่า χ^2 /df (CMIN/DF) เท่ากับ 2.501 ค่าดัชนีรากกำลังสองค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือ Root Mean Square Residual(RMR) เท่ากับ 0.017 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน Goodness of Fit Index (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.971 ค่าดัชนีที่ปรับแก้แล้ว Adjust Goodness of Fit Index (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.938 ค่าดัชนีรากของกำลังสอง

เฉลี่ยของเศษ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) เท่ากับ 0.071 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง Tucker Lewis Index (TLI) เท่ากับ 0.971 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ Comparative Fit index (CFI) เท่ากับ .982 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



แผนภูมิที่ 9 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 5: ด้านการนำองค์กร

ตารางที่ 34 ปัจจัยย่อยสัญลักษณ์ น้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยย่อยขององค์ประกอบที่ 5: ด้านการนำองค์กร

ลำดับ	ปัจจัยย่อย	สัญลักษณ์	น้ำหนักองค์ประกอบ
1	มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานของสถาบัน	lead6	0.79

ตารางที่ 34 ปัจจัยย่อยสัญลักษณ์ น้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยย่อยขององค์ประกอบที่: ด้านการนำองค์กร (ต่อ)

ลำดับ	ปัจจัยย่อย	สัญลักษณ์	น้ำหนักองค์ประกอบ
2	การให้ข้อมูล และแจ้งวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจน	lead7	0.78
3	การเป็นผู้มีน้ำใจและเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	lead4	0.76
4	มีการโน้มน้าว และกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา	lead5	0.75
5	การให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีอิสระเพื่อเกิดความมั่นใจ	lead8	0.73
6	การยกย่อง ชมเชย และแสดงความพึงพอใจเมื่อบุคลากรทำงานได้ดี	lead10	0.71
7	การเข้าใจปัญหา ความต้องการของบุคลากรแต่ละคน	lead9	0.64

จากแผนภูมิที่ 9 และตารางที่ 34 เป็นการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านการนำองค์กร ผลปรากฏว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .64 - 0.79 แสดงว่า ปัจจัยย่อยทั้ง 7 ปัจจัยสามารถเป็นตัวแทนขององค์ประกอบด้านการนำองค์กรได้ ซึ่งปัจจัยย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดสามลำดับแรก ได้แก่การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานของสถาบัน การให้ข้อมูลและแจ้งวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจนและการเป็นผู้มีน้ำใจและเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวมตามลำดับ

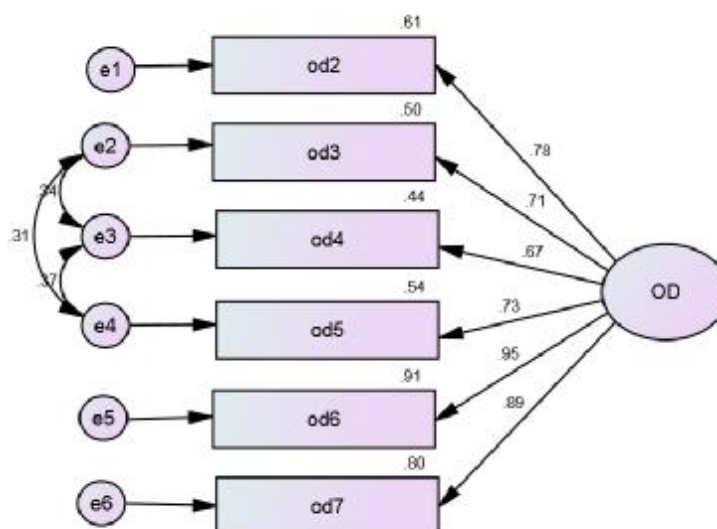
3.3.1.6 ด้านการพัฒนารองการ

ตารางที่ 35 ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่: ด้านการพัฒนารองการ

ดัชนีความสอดคล้อง	ค่าสถิติ
Chi-square (χ^2)	7.479
Degrees of freedom (df)	6
Probability level	0.279
χ^2 /df (CMIN/DF)	1.247
Root Mean Square Residual(RMR)	0.008
Goodness of Fit Index (GFI)	0.992
Adjust Goodness of Fit Index (AGFI)	0.971
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0.029
Tucker Lewis Index(TLI)	0.997
Comparative Fit Index(CFI)	0.999

จากตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ด้านการพัฒนารองการ โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-square เท่ากับ 7.479 มีค่าความน่าจะเป็นมากกว่า 0.05 ($p = 0.279$) ที่องศาอิสระ Degrees of freedom (df) เท่ากับ 6 ค่า χ^2 /df (CMIN/DF) เท่ากับ 1.247 ค่าดัชนีรากกำลังสองค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือ Root Mean Square Residual(RMR) เท่ากับ 0.008 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน Goodness of Fit Index (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.992 ค่าดัชนีที่ปรับแก้แล้ว Adjust Goodness of Fit Index (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.971 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) เท่ากับ 0.029 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง Tucker Lewis Index(TLI)

เท่ากับ 0.997 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ Comparative Fit index (CFI) เท่ากับ .999 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



แผนภูมิที่ 10 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบที่ 6: ด้านการพัฒนาองค์กร

Christian University of Thailand

ตารางที่ 36 ปัจจัยย่อยสัญลักษณ์ น้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยย่อยขององค์ประกอบที่ 6: ด้านการพัฒนาองค์กร

ลำดับ	ปัจจัยย่อย	สัญลักษณ์	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1	การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานต่างๆของ สถาบัน	od6	0.95
2	การใช้หลักการบริหารที่คำนึงความรับผิดชอบต่อสังคม	od7	0.89
3	บุคลากรของสถาบันมีความรู้สึกรับรองการทํางาน อบอุ่นเป็นกันเอง เอื้ออาทร และเปิดเผยจริงใจต่อกัน	od2	0.78
4	มีการบริหารงานที่เน้นการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน	od5	0.73

ตารางที่ 36 ปัจจัยย่อยสัญลักษณ์ น้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยย่อยขององค์ประกอบที่: ด้านการพัฒนาองค์กร (ต่อ)

ลำดับ	ปัจจัยย่อย	สัญลักษณ์	น้ำหนักองค์ประกอบ
5	การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรไปประชุม อบรม ศึกษาดูงานนอกสถานที่ และนำผลมาปรับปรุงการดำเนินงาน	od3	0.71
6	การบริหารจัดการข้อมูลและสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	od4	0.67

จากแผนภูมิที่ 10 และตารางที่ 36 เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านการพัฒนาองค์กร ผลปรากฏว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .67 - 0.95 แสดงว่าปัจจัยย่อยทั้ง 6 ปัจจัยสามารถเป็นตัวแทนขององค์ประกอบด้านการพัฒนาองค์กรได้ ซึ่งปัจจัยย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดของอันดับแรก ได้แก่ การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานต่างๆ ของสถาบันและการใช้หลักการบริหารที่คำนึงความรับผิดชอบต่อสังคมตามลำดับ

3.3.1.7 ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

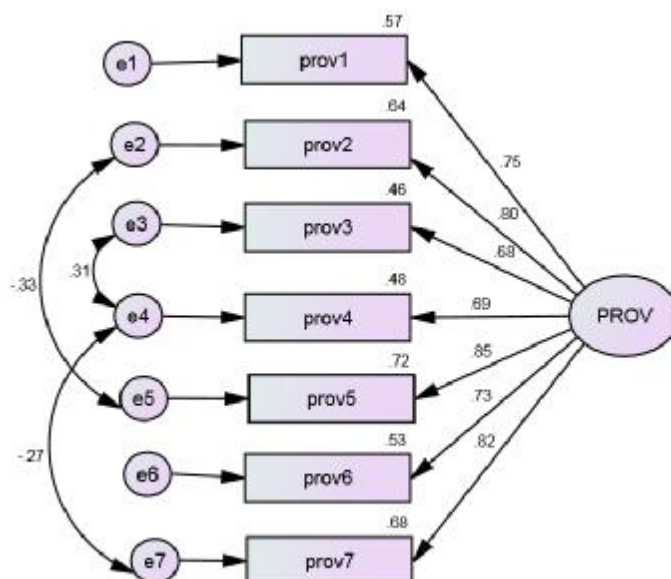
ตารางที่ 37 ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบที่: ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ดัชนีความสอดคล้อง	ค่าสถิติ
Chi-square (χ^2)	30.742
Degrees of freedom (df)	11
Probability level	0.001

ตารางที่ 37 ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่: ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย(ต่อ)

ดัชนีความสอดคล้อง	ค่าสถิติ
χ^2 / df (CMIN/DF)	2.795
Root Mean Square Residual(RMR)	0.016
Goodness of Fit Index (GFI)	0.971
Adjust Goodness of Fit Index (AGFI)	0.927
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0.078
Tucker Lewis Index(TLI)	0.968
Comparative Fit Index(CFI)	0.983

จากตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-square เท่ากับ 30.742 มีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า 0.05 ($p = 0.001$) ที่องศาอิสระ Degrees of freedom (df) เท่ากับ 11 ซึ่งผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นจึงพิจารณาสถิติอื่น ๆ ประกอบประกอบการตัดสินใจ ด้วยค่า χ^2 / df (CMIN/DF) เท่ากับ 2.795 ค่าดัชนีรากกำลังสองค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือ Root Mean Square Residual(RMR) เท่ากับ 0.016 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน Goodness of Fit Index (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.971 ค่าดัชนีที่ปรับแก้แล้ว Adjust Goodness of Fit Index (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.927 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) เท่ากับ 0.078 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง Tucker Lewis Index(TLI) เท่ากับ 0.968 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ Comparative Fit index (CFI) เท่ากับ .983 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



แผนภูมิที่ 11 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 7: ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ตารางที่ 38 ปัจจัยย่อยสัญลักษณ์ น้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยย่อยขององค์ประกอบที่: ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ลำดับ	ปัจจัยย่อย	สัญลักษณ์	น้ำหนักองค์ประกอบ
1	มีการสื่อสารให้บุคลากรทุกส่วนงานเข้าใจความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก	prov5	0.85
2	มีการเปิดเผยข้อมูลให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถาบันเพื่อแสดงความโปร่งใสของสถาบัน	prov7	0.82

ตารางที่ 38 ปัจจัยย่อยสัญลักษณ์ น้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยย่อยขององค์ประกอบที่: ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ลำดับ	ปัจจัยย่อย	สัญลักษณ์	น้ำหนักองค์ประกอบ
3	มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถาบันเกี่ยวกับกระบวนการวางแผนการจัดการศึกษาและการบริการของสถาบัน	prov2	0.80
4	มีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก	prov1	0.75
5	มีการกำหนดช่องทางในการติดต่อสื่อสารกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถาบันเพื่อสร้างความเข้าใจบริบทของสถาบันให้ชัดเจน	prov6	0.73
6	มีการร่วมมือกับชุมชน ธุรกิจท้องถิ่น อุตสาหกรรม และองค์กรภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	prov4	0.69
7	การรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของนักศึกษา	prov3	0.68

จากแผนภูมิที่ 11 และตารางที่ 38 เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงชั้นของโมเดลด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผลปรากฏว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.68 - 0.85 แสดงว่า ปัจจัยย่อยทั้ง 7 ปัจจัยสามารถเป็นตัวแทนขององค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ ซึ่งปัจจัยย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดตามอันดับแรกได้แก่มีการสื่อสารให้บุคลากรทุกส่วนงานเข้าใจความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก มีการเปิดเผยข้อมูลให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถาบันเพื่อแสดงความโปร่งใสของสถาบัน และมีการรับฟังความคิดเห็นของ

ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถาบันเกี่ยวกับกระบวนการวางแผนการจัดการศึกษาและการบริการของสถาบัน ตามลำดับ

3.3.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง(First order factors analysis) ของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับแรก เพื่อวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยประกอบด้วย 7 องค์ประกอบได้แก่ (1) การมุ่งเน้นบุคลากร (2) การวางแผนกลยุทธ์ (3) การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ (4) การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้(5) การนำองค์กร (6) การพัฒนาองค์กร และ (7) การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแสดงผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 39 การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ดัชนีความสอดคล้อง	ค่าสถิติ	ค่าสถิติ
	ก่อนการปรับปรุง	หลังการปรับปรุง
Chi-square (χ^2)	95.122	7.701
Degrees of freedom (df)	14	9
Probability level	0.000	0.565
χ^2/df (CMIN/DF)	6.794	0.856
Root Mean Squared Residual (RMR)	0.012	0.003
Goodness of Fit Index (GFI)	0.907	0.993
Adjust Goodness of Fit Index (AGFI)	0.814	0.977

ตารางที่ 39 การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย(ต่อ)

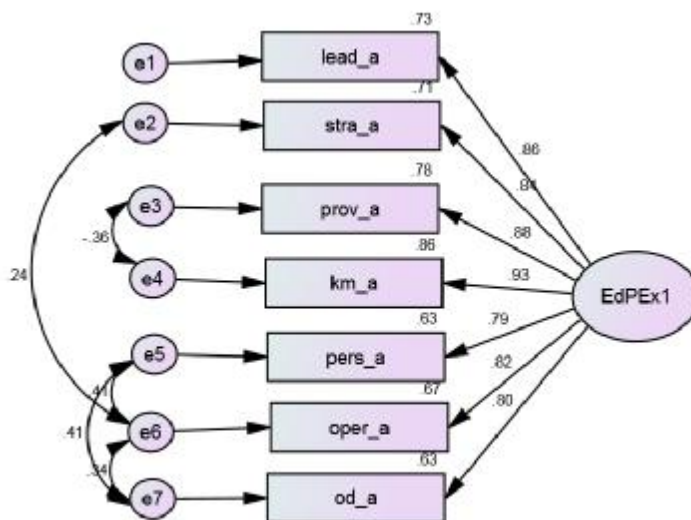
ดัชนีความสอดคล้อง	ค่าสถิติ	ค่าสถิติ
	ก่อนการปรับปรุง	หลังการปรับปรุง
Root Mean Square Effort of Approximation (RMSEA)	0.140	0.000
Tucker Lewis Index(TLI)	0.937	1.002
Comparative Fit Index (CFI)	0.958	1.000

จากตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยก่อนการปรับปรุง ยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-square เท่ากับ 95.122 มีค่าความน่าจะเป็น เท่ากับ 0.000 (ควรมีค่ามากกว่า 0.050) ที่องศาอิสระ Degrees of freedom (df) เท่ากับ 14 ค่า χ^2/df (CMIN/DF) เท่ากับ 6.794 (ไม่ควรเกิน 3) ค่า Root Mean Squared Residual (RMR) เท่ากับ 0.012 (ควรมีค่าเข้าใกล้ 0 และไม่ควรเกิน 0.08) ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน Goodness of Fit Index (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.907 (ควรมีค่ามากกว่า 0.90) ค่าดัชนีที่ปรับแก้แล้ว Adjust Goodness of Fit Index (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.814 (ควรมีค่ามากกว่า 0.90) ค่า Root Mean Square Effort of Approximation (RMSEA) เท่ากับ 0.140 (ไม่ควรเกิน 0.08) ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง Tucker Lewis Index (TLI) เท่ากับ 0.937 (ควรมีค่ามากกว่า 0.9) และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ Comparative Fit index (CFI) เท่ากับ 0.958 (ควรมีค่ามากกว่า 0.9)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ปรับปรุงโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย และได้ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งใหม่ โดยมีค่าสถิติ ดังนี้ค่า Chi-square เท่ากับ 7.701 มีค่าความน่าจะเป็น เท่ากับ 0.565 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ที่องศาอิสระ Degrees of freedom (df) เท่ากับ 9 ค่า χ^2/df (CMIN/DF) เท่ากับ 0.856 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนเหลือมาตรฐาน Root Mean Squared Residual (RMR) เท่ากับ

0.003 ซึ่งเข้าใกล้ 0 และมีค่าไม่เกิน 0.08 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน Goodness of Fit Index (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.993 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.90 ค่าดัชนีที่ปรับแก้แล้ว Adjust Goodness of Fit Index (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.977 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.90 ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.08 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง Tucker Lewis Index (TLI) เท่ากับ 1.002 ซึ่งมีค่าสูงกว่า 0.9 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ Comparative Fit index (CFI) เท่ากับ 1.000 ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่า 0.9 แสดงว่า โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดังนั้น จากผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบได้แก่ (1) การมุ่งเน้นบุคลากร (2) การวางแผนกลยุทธ์ (3) การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ (4) การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ (5) การนำองค์กร (6) การพัฒนาองค์กร และ (7) การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังแผนภูมิที่ 12



แผนภูมิที่ 12 การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ตารางที่ 40 องค์ประกอบ สัญลักษณ์ น้ำหนักองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ลำดับ	องค์ประกอบ	สัญลักษณ์	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1	ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความ	km_a	0.93
2	ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	prov_a	0.88
3	ด้านการนำองค์กร	lead_a	0.86
4	ด้านการวางแผนกลยุทธ์	stra_a	0.84
5	ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ	oper_a	0.82
6	ด้านการพัฒนาองค์กร	od_a	0.80
7	ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	pers_a	0.79

จากแผนภูมิที่ 12 และตารางที่ 40 เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย โดยการวัดด้วยแต่ละองค์ประกอบได้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.79 - 0.93 แสดงว่า องค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบสามารถเป็นตัวแทนขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยได้ ซึ่งองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดสามอันดับแรก ได้แก่องค์ประกอบด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและด้านการนำองค์กร ตามลำดับ

3.3.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง(Second order factors analysis) ของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับสองเพื่อวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการประกันคุณภาพการศึกษา

ภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยประกอบด้วย 7 องค์ประกอบได้แก่ (1) การมุ่งเน้นบุคลากร (2) การวางแผนกลยุทธ์ (3) การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ (4) การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ (5) การนำองค์กร (6) การพัฒนาองค์กร และ (7) การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแสดงผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 41 การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ดัชนีความสอดคล้อง	ค่าสถิติ	
	ก่อนการปรับปรุง	หลังการปรับปรุง
Chi-square (X^2)	3,767.433	1,462.984
Degrees of freedom (df)	1,478	1,280
Probability level	0.000	0.000
X^2/df (CMIN/DF)	2.549	1.143
Root Mean Squared Residual (RMR)	0.066	0.024
Goodness of Fit Index (GFI)	0.690	0.861
Adjust Goodness of Fit Index (AGFI)	0.666	0.826
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0.072	0.022
Tucker Lewis Index (TLI)	0.829	0.984
Comparative Fit Index (CFI)	0.836	0.987

จากตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยก่อนการปรับปรุง ยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-square เท่ากับ 3,767.433 มีค่าความน่าจะเป็น เท่ากับ 0.000 (ควรมีค่ามากกว่า 0.050) ทิ้งเสาอิสระ Degrees of freedom (df) เท่ากับ 1,478 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน

Goodness of Fit Index (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.690 (ควรมีค่ามากกว่า 0.90) ค่าดัชนีที่ปรับแก้แล้ว Adjust Goodness of Fit Index (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.666 (ควรมีค่ามากกว่า 0.90) ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง Tucker Lewis Index (TLI) เท่ากับ 0.829 (ควรมีค่ามากกว่า 0.90) และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ Comparative Fit index (CFI) เท่ากับ 0.836 (ควรมีค่ามากกว่า 0.9) แต่มีค่าสถิติจำนวน 3 ค่าเท่านั้นที่เป็นไปตามเกณฑ์ ได้แก่ค่า χ^2/df (CMIN/DF) เท่ากับ 2.549 (ไม่ควรเกิน 3) ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนเหลือมาตรฐาน Root Mean Squared Residual (RMR) เท่ากับ 0.066 (ไม่ควรเกิน 0.08) และค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) เท่ากับ 0.072 (ไม่ควรเกิน 0.08) แสดงว่า ยังมีค่าสถิติที่สามารถยืนยันได้ว่า โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ปรับปรุงโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย และได้ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองใหม่ โดยมีค่าสถิติ ดังนี้ ค่า Chi-square เท่ากับ 1,462.984 มีค่าความน่าจะเป็น เท่ากับ 0.000 (ควรมีค่ามากกว่า 0.05) ที่องศาอิสระ Degrees of freedom (df) เท่ากับ 1,280 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน Goodness of Fit Index (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.861 (ควรมีค่ามากกว่า 0.90) ค่าดัชนีที่ปรับแก้แล้ว Adjust Goodness of Fit Index (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.826 (ควรมีค่ามากกว่า 0.90) แสดงว่าโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยก่อนการปรับปรุง ยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่มีค่าสถิติจำนวน 5 ค่าที่เป็นไปตามเกณฑ์ (กริช แรงสูงเนิน, 2554) ได้แก่ ค่า χ^2/df (CMIN/DF) เท่ากับ 1.143 (ไม่ควรเกิน 3) ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนเหลือมาตรฐาน Root Mean Squared Residual (RMR) เท่ากับ 0.024 (ไม่ควรเกิน 0.08) ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) เท่ากับ 0.022 (ไม่ควรเกิน 0.08) ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง Tucker Lewis Index (TLI) เท่ากับ 0.984 (ควรมีค่ามากกว่า 0.90) และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ Comparative Fit index (CFI) เท่ากับ 0.987 (ควรมีค่ามากกว่า 0.90)

มีค่ามากกว่า 0.90) รวมทั้งค่าดัชนีที่ปรับแก้แล้ว Adjust Goodness of Fit Index (AGFI) ควรมีค่ามากกว่า 0.80 (Durande-Moreau and Usunier, 1999; Harrison-Walker, 2001) แสดงว่า ค่าสถิติหลังการปรับปรุงยืนยันได้ชัดเจนกว่าก่อนการปรับปรุงว่า โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบได้แก่ (1) การมุ่งเน้นบุคลากร (2) การวางแผนกลยุทธ์ (3) การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ (4) การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ (5) การนำองค์กร (6) การพัฒนาองค์กร และ (7) การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียดังตารางที่ 42

ตารางที่ 42 สรุปผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

Christian University of Thailand

ลำดับ	องค์ประกอบ	น้ำหนัก องค์ประกอบ	ปัจจัยย่อย
1.	การวัด การวิเคราะห์และ การจัดการความรู้	0.93	- จัดให้มีระบบการวัดและประเมินผลตามพันธกิจและการบริหารจัดการของสถาบันโดยผู้ให้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถาบัน - มีการส่งเสริมบุคลากรของสถาบันให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ตามที่ต้องการได้เสมอ - มีการส่งเสริมบุคลากรของสถาบันเคารพสิทธิ ความคิดของผู้อื่น มีเจตคติ และทำที่ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 42 สรุปผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย(ต่อ)

ลำดับ	องค์ประกอบ	น้ำหนัก องค์ประกอบ	ปัจจัยย่อย
1.	การวัด การวิเคราะห์และ การจัดการความรู้(ต่อ)		4. การสร้างโอกาสของบุคลากรของ สถาบันทุ่มเทความรู้ ความสามารถ ให้กับสถาบัน 5. มีการใช้เทคโนโลยีที่ช่วยในการสร้าง คลังความรู้ของสถาบันเพื่อการจัดเก็บ ข้อมูลความรู้ทั้งภายในและภายนอก สถาบัน 6. มีการจัดเก็บข้อมูลและความรู้ที่สำคัญ จากภายในและภายนอกสถาบันที่ บุคลากรสามารถเข้าถึงได้ และใช้ ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2.	การวางแผนกลยุทธ์	0.92	1. มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับ บุคลากรของสถาบันเพื่อให้เกิดความ ผูกพันในงานและมุ่งมั่นปฏิบัติงานไป ในทางเดียวกัน 2. มีการส่งเสริมให้บุคลากรของสถาบัน สนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ ความ คิดเห็น และยอมรับเหตุผลของกัน และกัน 3. มีการส่งเสริมให้บุคลากรของสถาบัน ลงมือปฏิบัติงาน โดยคิดถึงคุณภาพ โดยรวม แล้วจึงคิดภาพย่อยที่เกี่ยว เนื่องกัน

ตารางที่ 42 สรุปผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย(ต่อ)

ลำดับ	องค์ประกอบ	น้ำหนัก องค์ประกอบ	ปัจจัยย่อย
2.	การวางแผนกลยุทธ์ (ต่อ)	4.	มีการส่งเสริมบุคลากรของสถาบันให้ปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญและสามารถตรวจสอบรายละเอียดได้
		5.	มีการสื่อสารให้บุคลากรทุกคนทั่วทั้งสถาบันมีความเข้าใจและปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการอย่างถูกต้องครบถ้วน
		6.	จัดให้มีระบบการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของสถาบันอย่างต่อเนื่อง
		7.	มีการประเมินผลกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการว่ามีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายสถาบัน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงกลยุทธ์และกระบวนการทำงานตามแผนปฏิบัติการ
3.	การนำองค์กร	0.91	1. การเป็นผู้มีน้ำใจและเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
		2.	มีการโน้มน้าว และกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา
		3.	มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานของสถาบัน

ตารางที่ 42 สรุปผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย(ต่อ)

ลำดับ	องค์ประกอบ	น้ำหนัก องค์ประกอบ	ปัจจัยย่อย
3.	การนำองค์กร (ต่อ)		4. การให้ข้อมูลและแจ้งวัตถุประสงค์ ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่าง ชัดเจน 5. การให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมี อิสระเพื่อเกิดความมั่นใจ 6. การเข้าใจปัญหา ความต้องการของ บุคลากรแต่ละคน 7. การยกย่อง ชมเชย และแสดงความพึง พอใจเมื่อบุคลากรทำงานได้ดี
4.	การมุ่งเน้นระบบ ปฏิบัติการ	0.88	1. มีการดำเนินงานตามกระบวนการ จัดการเชิงกลยุทธ์ 2. มีกฎระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่ เอื้อต่อการปฏิบัติงาน 3. มีระบบการบริหารจัดการด้วยวงจร คุณภาพ (Plan Do Check Act) 4. มีระบบการจัดการความเสี่ยงของ สถาบันที่มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล 5. มีระบบการบริหารบุคลากรที่ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร 6. มีระบบงบประมาณและการบริหาร การเงินที่รัดกุมและมีประสิทธิภาพ 7. มีระบบการพัฒนาหลักสูตรที่ สอดคล้องกับความต้องการทาง วิชาการและวิชาชีพ

ตารางที่ 42 สรุปผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย(ต่อ)

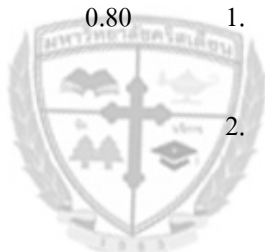
ลำดับ	องค์ประกอบ	น้ำหนัก องค์ประกอบ	ปัจจัยย่อย
5.	การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	0.87	1. มีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก 2. มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถาบันเกี่ยวกับกระบวนการวางแผนการจัดการศึกษาและการบริการของสถาบัน 3. การรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของนักศึกษา 4. มีการร่วมมือกับชุมชน ธุรกิจท้องถิ่น อุตสาหกรรม และองค์กรภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 5. มีการสื่อสารให้บุคลากรทุกส่วนงานเข้าใจความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก 6. มีการกำหนดช่องทางในการติดต่อสื่อสารกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถาบันเพื่อสร้างความเข้าใจบริบทของสถาบันให้ชัดเจน



Christian University of Thailand

ตารางที่ 42 สรุปผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย(ต่อ)

ลำดับ	องค์ประกอบ	น้ำหนัก องค์ประกอบ	ปัจจัยย่อย
5.	การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ต่อ)		7. มีการเปิดเผยข้อมูลให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถาบันเพื่อแสดงความโปร่งใสของสถาบัน
6.	การมุ่งเน้นบุคลากร	0.80	1. บุคลากรของสถาบันมีความสุขในการทำงาน 2. บุคลากรของสถาบันมีความเชื่อว่างานในสถาบันเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ 3. บุคลากรของสถาบันมีความเชื่อว่างานในสถาบันเป็นงานที่มีเกียรติและมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของสังคม 4. มีการรักษาคณบดี คนเก่งให้อยู่ในระบบและมีการสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรของสถาบัน 5. บุคลากรของสถาบันยอมรับนโยบายและปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถาบันโดยไม่มีเงื่อนไข 6. บุคลากรของสถาบันมีความเชื่อมั่นและยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหาร 7. บุคลากรของสถาบันแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและการตัดสินใจด้วยตนเองในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน



Christian University of Thailand

ตารางที่ 42 สรุปผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย(ต่อ)

ลำดับ	องค์ประกอบ	น้ำหนัก องค์ประกอบ	ปัจจัยย่อย
6.	การมุ่งเน้นบุคลากร (ต่อ)		8. บุคลากรของสถาบันมีความภาคภูมิใจในตนเองเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงานและ ได้รับรางวัล 9. บุคลากรของสถาบันมีการแข่งขันกันทำงานเพื่อให้มีผลงานที่มีคุณภาพ และเพิ่มความก้าวหน้าของตนเอง 10. บุคลากรของสถาบันทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบและตรวจสอบการทำงานของตนเอง และผู้อื่นอย่างละเอียดถี่ถ้วนเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด 11. บุคลากรของสถาบันทำงานทุกอย่างตามแผนงานที่วางไว้ทุกขั้นตอน 12. บุคลากรของสถาบันยอมรับและยึดถือความถูกต้องในการปฏิบัติงาน
7.	การพัฒนาองค์กร	0.80	1. บุคลากรของสถาบันมีความรู้สึกรับรองการทำงานของตนเป็นของตนเอง เอื้ออาทร และเปิดเผยจริงใจต่อกัน 2. การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรไปประชุม อบรม ศึกษาดูงานนอกสถานที่ และนำผลมาปรับปรุงการดำเนินงาน

ตารางที่ 42 สรุปผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย(ต่อ)

ลำดับ	องค์ประกอบ	น้ำหนัก องค์ประกอบ	ปัจจัยย่อย
7.	การพัฒนาองค์กร (ต่อ)	3.	การบริหารจัดการข้อมูลและ สารสนเทศเพื่อสนับสนุนการ ตัดสินใจโดยใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ
		4.	มีการบริหารงานที่เน้นการสร้าง นวัตกรรมในการทำงาน
		5.	การใช้หลักธรรมาภิบาลในการ บริหารงานต่างๆของสถาบัน
		6.	การใช้หลักการบริหารที่คำนึงความ รับผิดชอบต่อสังคม



Christian University of Thailand

จากตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย สามารถเรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.93 ประกอบด้วย 10 ปัจจัยย่อยได้แก่ (1) จัดให้มีระบบการวัดและประเมินผลตามพันธกิจ และการบริหารจัดการของสถาบัน โดยผู้ให้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก สถาบัน (2) มีการส่งเสริมบุคลากรของสถาบันให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ตามที่ต้องการได้ เสมอ (3) มีการส่งเสริมบุคลากรของสถาบันการพลีสิทธิ ความคิดของผู้อื่น มีเจตคติ และทำที่ที่ดีต่อ เพื่อนร่วมงาน (4) การสร้างโอกาสของบุคลากรของสถาบันทุ่มเทความรู้ ความสามารถให้กับ สถาบัน (5) มีการใช้เทคโนโลยีที่ช่วยในการสร้างคลังความรู้ของสถาบันเพื่อการจัดเก็บข้อมูล ความรู้ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน (6) มีการจัดเก็บข้อมูลและความรู้ที่สำคัญจากภายในและ ภายนอกสถาบันที่บุคลากรสามารถเข้าถึงได้ และใช้ข้อมูล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (7) มีการสร้าง

วิสัยทัศน์ร่วมกันกับบุคลากรของสถาบันเพื่อให้เกิดความผูกพันในงานและมุ่งปฏิบัติงานไปในทางเดียวกัน (8) มีการส่งเสริมให้บุคลากรของสถาบันสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และยอมรับเหตุผลของกันและกัน (9) มีการส่งเสริมให้บุคลากรของสถาบันลงมือปฏิบัติงาน โดยคิดถึงคุณภาพโดยรวม แล้วจึงคิดภาพย่อยที่เกี่ยวข้องกันและ (10) มีการส่งเสริมบุคลากรของสถาบันให้ปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญและสามารถตรวจสอบรายละเอียดได้

2. องค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 ประกอบด้วย 7 ปัจจัยย่อย ได้แก่ (1) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะวิชา/ส่วนงานฯ ในการกำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดและแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถาบัน (2) มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อกำหนดกลยุทธ์ของสถาบัน (3) มีการนำกลยุทธ์ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการของสถาบัน (4) มีความยืดหยุ่นให้แผนปฏิบัติการสามารถปรับเปลี่ยนได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ และเหมาะสมกับขนาดและจุดเน้นของสถาบัน (5) มีการสื่อสารให้บุคลากรทุกคนทั่วทั้งสถาบันมีความเข้าใจและปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการอย่างถูกต้องครบถ้วน (6) จัดให้มีระบบการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของสถาบันอย่างต่อเนื่อง และ (7) มีการประเมินผลกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการว่ามีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายสถาบันเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงกลยุทธ์และกระบวนการทำงานตามแผนปฏิบัติการ

3. องค์ประกอบด้านการนำองค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91 ประกอบด้วย 7 ปัจจัยย่อย ได้แก่ (1) การเป็นผู้มีน้ำใจและเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (2) มีการโน้มน้าวและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา (3) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานของสถาบัน (4) การให้ข้อมูล และแจ้งวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจน (5) การให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีอิสระเพื่อเกิดความมั่นใจ (6) การเข้าใจปัญหา ความต้องการของบุคลากรแต่ละคน และ (7) การยกย่อง ชมเชย และแสดงความพึงพอใจเมื่อบุคลากรทำงานได้ดี

4. องค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.88 ประกอบด้วย 7 ปัจจัยย่อย ได้แก่ (1) มีการดำเนินงานตามกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ (2) มีกฎระเบียบและแนวปฏิบัติต่างๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน (3) มีระบบการบริหารจัดการด้วยวงจร

คุณภาพ (Plan Do Check Act) (4) มีระบบการจัดการความเสี่ยงของสถาบันที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (5) มีระบบการบริหารบุคลากรที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร (6) มีระบบงบประมาณและการบริหารการเงินที่รัดกุมและมีประสิทธิภาพ และ (7) มีระบบการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการทางวิชาการและวิชาชีพ

5. องค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 ประกอบด้วย 7 ปัจจัยย่อย ได้แก่ (1) มีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก (2) มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถาบันเกี่ยวกับกระบวนการวางแผนการจัดการศึกษาและการบริการของสถาบัน (3) การรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของนักศึกษา (4) มีการร่วมมือกับชุมชน ธุรกิจท้องถิ่น อุตสาหกรรม และองค์กรภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (5) มีการสื่อสารให้บุคลากรทุกส่วนงานเข้าใจความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก (6) มีการกำหนดช่องทางการติดต่อสื่อสารกับผู้ให้บริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถาบัน เพื่อสร้างความเข้าใจบริบทของสถาบันให้ชัดเจน และ (7) มีการเปิดเผยข้อมูลให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถาบันเพื่อแสดงความโปร่งใสของสถาบัน

6. องค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ประกอบด้วย 12 ปัจจัยย่อย ได้แก่ (1) บุคลากรของสถาบันมีความสุขในการทำงาน (2) บุคลากรของสถาบันมีความเชื่อว่างานในสถาบันเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ (3) บุคลากรของสถาบันมีความเชื่อว่างานในสถาบันเป็นงานที่มีเกียรติและมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของสังคม (4) มีการรักษาคณิศรคนเก่งให้อยู่ในระบบ และมีการสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรของสถาบัน (5) บุคลากรของสถาบันยอมรับนโยบายและปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถาบันโดยไม่มีเงื่อนไข (6) บุคลากรของสถาบันมีความเชื่อมั่นและยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหาร (7) บุคลากรของสถาบันแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและการตัดสินใจด้วยตนเองในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน (8) บุคลากรของสถาบันมีความภาคภูมิใจในตนเองเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงานและได้รับรางวัล (9) บุคลากรของสถาบันมีการแข่งขันกันทำงานเพื่อให้มีผลงานที่มีคุณภาพและเพิ่มความก้าวหน้าของตนเอง (10) บุคลากรของสถาบันทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบและตรวจสอบการทำงานของตนเอง และผู้อื่นอย่างละเอียดถี่ถ้วน

เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด(11) บุคลากรของสถาบันทำงานทุกอย่างตามแผนงานที่วางไว้ทุกชั้นตอน และ(12) บุคลากรของสถาบันยอมรับและยึดถือความถูกต้องในการปฏิบัติงาน

7. องค์ประกอบด้านการพัฒนาองค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.80 ประกอบด้วย 6 ปัจจัยย่อยได้แก่(1) บุคลากรของสถาบันมีความรู้สึกว่าบรรยากาศการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง เอื้ออาทร และเปิดเผยจริงใจต่อกัน(2) การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรไปประชุม อบรม ศึกษาดูงานนอกสถานที่ และนำผลมาปรับปรุงการดำเนินงาน(3) การบริหารจัดการข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (4) มีการบริหารงานที่เน้นการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน(5)การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานต่างๆของสถาบันและ (6) การใช้หลักการบริหารที่คำนึงความรับผิดชอบต่อสังคม

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยของประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

การวิเคราะห์ปัจจัยของประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย เป็นการวิเคราะห์เพื่อหาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยและโมเดลองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ซึ่งประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นผลมาจากการบริหารและการจัดการศึกษาของสถาบันฯให้บรรลุเป้าหมายของสถาบันที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาผลการดำเนินงานของสถาบันฯจากการวิเคราะห์ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 43 สรุปค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของค่าระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ปัจจัยของประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านคุณภาพบัณฑิต			
1. จัดหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม	4.28	0.64	มากที่สุด
2. ผลิตบัณฑิตได้ตรงตามคุณลักษณะและจุดเน้นของสถาบัน และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม	4.27	0.65	มากที่สุด
3. จัดสื่อการเรียนการสอนและการศึกษาค้นคว้าไว้อย่าง เพียงพอและทันสมัย	4.13	0.75	มาก
ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์			
1. มีแหล่งทุนสนับสนุนในการทำวิจัยทั้งจากภายในและ ภายนอกสถาบัน	4.06	0.81	มาก
2. มีนโยบายและแผนงานการวิจัยของสถาบันที่ชัดเจน	4.05	0.77	มาก
3. มีเครือข่ายความร่วมมือด้านงานวิจัยกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภายในและต่างประเทศ	3.98	0.83	มาก
4. มีการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถาบัน และท้องถิ่น	3.95	0.79	มาก
ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม			
1. มีอาจารย์ที่มีความรู้และทักษะในการให้บริการวิชาการแก่ สังคม	4.22	0.60	มากที่สุด
2. มีบริการวิชาการในรูปแบบที่หลากหลาย	4.08	0.72	มาก
3. มีเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งในและ ต่างประเทศเพื่อร่วมกันพัฒนาการให้บริการวิชาการตาม ความต้องการของชุมชนอย่างต่อเนื่อง	4.04	0.72	มาก

ตารางที่ 43 สรุปค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของค่าระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย (ต่อ)

ปัจจัยของประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	
ด้านการทำนุ บำรุงศิลปะและวัฒนธรรม				
1 มีการศึกษาและการทำวิจัยด้านศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.84	0.87	มาก	
2 มีเครือข่ายการเผยแพร่ความรู้ด้านศิลปะและวัฒนธรรมในระดับชาติและนานาชาติ	3.72	0.87	มาก	
ด้านการบริหารและการพัฒนาสถาบัน				
1. มีการจัดการและควบคุมต้นทุน ความมั่นคงทางการเงินหรือผลการดำเนินงานด้านงบประมาณ	4.01	0.76	มาก	
2. มีการจัดกิจกรรมที่เน้นให้เกิดความรัก ความภาคภูมิใจและความตระหนักถึงความสำคัญของศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.99	0.74	มาก	
3. มีการประเมินผลของสถาบันแบบสมดุล(Balanced Scorecard) ครอบคลุม 4 มุมมอง คือ ด้านการเงิน ด้านผู้ให้บริการ ด้านการดำเนินงานภายใน และด้านการเรียนรู้และพัฒนา	3.87	0.87	มาก	
รวม	4.03	0.56	มาก	

จากตารางที่ 43 พบว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม 15 ปัจจัย มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า (1) ด้านคุณภาพบัณฑิต ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ จัดหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม และผลิตบัณฑิตได้ตรงตามคุณลักษณะและ

จุดเน้นของสถาบันและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม(2) ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ แหล่งทุนสนับสนุนในการทำวิจัยทั้งจากภายในและภายนอกสถาบัน มีนโยบายและแผนงานการวิจัยของสถาบันที่ชัดเจนและมีเครือข่ายความร่วมมือด้านงานวิจัยกับหน่วยงานภายนอกทั้งภายในและต่างประเทศ(3) ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด คือมีอาจารย์ที่มีความรู้และทักษะในการให้บริการวิชาการแก่สังคม (4) ด้านการทำนุ บำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากได้แก่ มีการศึกษาและการทำวิจัยด้านศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างภูมิปัญญาท้องถิ่นและมีเครือข่ายการเผยแพร่ความรู้ด้านศิลปะและวัฒนธรรมในระดับชาติและนานาชาติ และ (5) ด้านการบริหารและการพัฒนาสถาบัน ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากได้แก่ มีการจัดการและควบคุมต้นทุน ความมั่นคงทางการเงินหรือผลการดำเนินงานด้านงบประมาณมีการจัดกิจกรรมที่เน้นให้เกิดความรัก ความภาคภูมิใจและความตระหนักถึงความสำคัญของศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น และมีการประเมินผลของสถาบันแบบสมดุล(Balanced Scorecard) ครอบคลุม 4 มุมมอง คือ ด้านการเงิน ด้านผู้ให้บริการ ด้านการดำเนินงานภายใน และด้านการเรียนรู้และพัฒนา

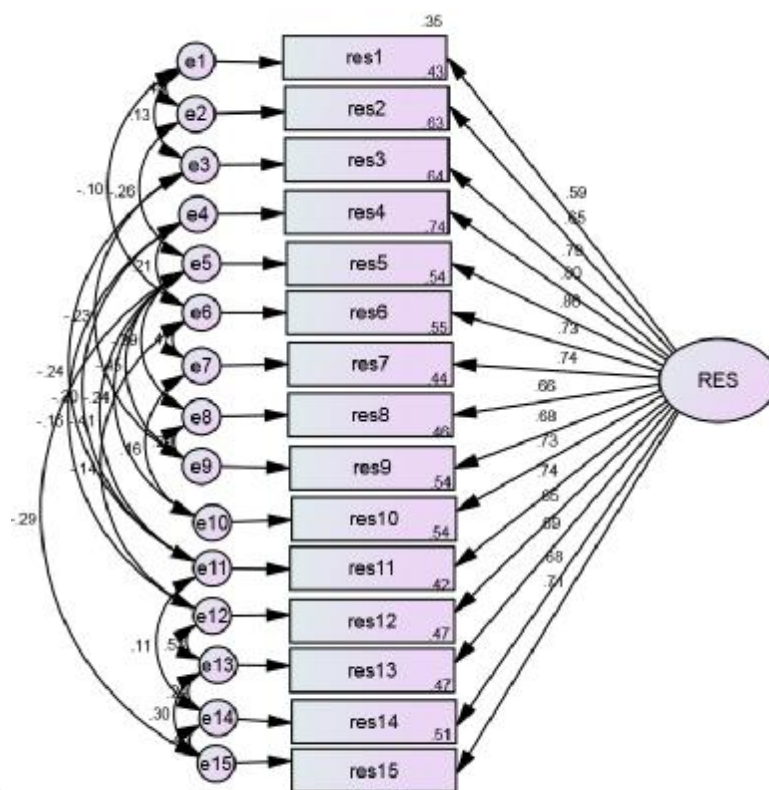
ตารางที่ 44 ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันของประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ดัชนีความสอดคล้อง	ค่าสถิติ
Chi-square (χ^2)	130.457
Degrees of freedom (df)	67
Probability level	0.000
χ^2 /df (CMIN/DF)	1.947
Root Mean Square Residual(RMR)	0.022
Goodness of Fit Index (GFI)	0.945
Adjust Goodness of Fit Index (AGFI)	0.902

ตารางที่ 44 ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันของประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย (ต่อ)

ดัชนีความสอดคล้อง	ค่าสถิติ
Root Mean Square Effort of Approximation (RMSEA)	0.056
Tucker Lewis Index(TLI)	0.967
Comparative Fit Index(CFI)	0.979

จากตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-square เท่ากับ 130.457 มีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า 0.05 ($p = 0.000$) ที่องศาอิสระ Degrees of freedom (df) เท่ากับ 67 ซึ่งผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นจึงพิจารณาสถิติอื่น ๆ ประกอบการตัดสินใจด้วยค่า χ^2/df (CMIN/DF) เท่ากับ 1.947 ค่าดัชนีรากกำลังสองค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือ Root Mean Square Residual(RMR) เท่ากับ 0.022 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน Goodness of Fit Index (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.945 ค่าดัชนีที่ปรับแก้แล้ว Adjust Goodness of Fit Index (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.902 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ Root Mean Square Effort of Approximation (RMSEA) เท่ากับ 0.056 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง Tucker Lewis Index(TLI) เท่ากับ 0.967 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ Comparative Fit index (CFI) เท่ากับ .979 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



แผนภูมิที่ 13 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ตารางที่ 45 ปัจจัยย่อย สัญลักษณ์ น้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยย่อยของประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ลำดับ	ปัจจัยย่อย	สัญลักษณ์	น้ำหนักองค์ประกอบ
1	มีการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถาบันและท้องถิ่น	res5	0.86
2	มีนโยบายและแผนงานการวิจัยของสถาบันที่ชัดเจน	res4	0.80

ตารางที่ 45 ปัจจัยย่อย สัญลักษณ์ น้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยย่อยของประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย (ต่อ)

ลำดับ	ปัจจัยย่อย	สัญลักษณ์	น้ำหนักองค์ประกอบ
3	จัดสื่อการเรียนการสอนและการศึกษาค้นคว้าไว้อย่างเพียงพอและทันสมัย	res3	0.79
4	มีเครือข่ายความร่วมมือด้านงานวิจัยกับหน่วยงานภายนอกทั้งภายในและต่างประเทศ	res7	0.74
5	มีการจัดกิจกรรมที่เน้นให้เกิดความรัก ความภาคภูมิใจ และความตระหนักถึงความสำคัญของศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	res11	0.74
6	มีแหล่งทุนสนับสนุนในการทำวิจัยทั้งจากภายในและภายนอกสถาบัน	res6	0.73
7	มีเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศเพื่อร่วมกันพัฒนาการให้บริการวิชาการตามความต้องการของชุมชนอย่างต่อเนื่อง	res10	0.73
8	มีการจัดการและควบคุมต้นทุน ความมั่นคงทางการเงิน หรือผลการดำเนินงานด้านงบประมาณ	res15	0.71
9	มีเครือข่ายการเผยแพร่ความรู้ด้านศิลปะและวัฒนธรรมในระดับชาติและนานาชาติ	res13	0.69
10	มีบริการวิชาการในรูปแบบที่หลากหลาย	res9	0.68
11	มีการประเมินผลของสถาบันแบบสมดุล(Balanced Scorecard) ครอบคลุม 4 มุมมอง คือ ด้านการเงิน ด้านผู้ให้บริการ ด้านการดำเนินงานภายใน และด้านการเรียนรู้และพัฒนา	res14	0.68

ตารางที่ 45 ปัจจัยย่อยสัญลักษณ์ น้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยย่อยของประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย (ต่อ)

ลำดับ	ปัจจัยย่อย	สัญลักษณ์	น้ำหนักองค์ประกอบ
12	มีอาจารย์ที่มีความรู้และทักษะในการให้บริการวิชาการแก่สังคม	res8	0.66
13	จัดหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม	res2	0.65
14	มีการศึกษาและการทำวิจัยด้านศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างภูมิปัญญาท้องถิ่น	res12	0.65
15	ผลิตบัณฑิตได้ตรงตามคุณลักษณะและจุดเน้นของสถาบันและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม	res1	0.59

จากแผนภูมิที่ 13 และตารางที่ 45 เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลของ

ประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยผลปรากฏว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.59 - 0.86 แสดงว่า ปัจจัยย่อยทั้ง 15 ปัจจัยสามารถเป็นตัวแทนขององค์ประกอบของประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยได้ ซึ่งปัจจัยย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดสองอันดับแรก ได้แก่ มีการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถาบันและท้องถิ่น และมีนโยบายและแผนงานการวิจัยของสถาบันที่ชัดเจน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(Pearson's Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 46 การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ	ประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย		
	Pearson Correlation(r)	ระดับความสัมพันธ์	P
1. ด้านการพัฒนาองค์กร	0.820	สูง	0.000*
2. ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ	0.791	สูง	0.000*
3. ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	0.777	สูง	0.000*
4. ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	0.753	สูง	0.000*
5. ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้	0.720	สูง	0.000*
6. ด้านการวางแผนกลยุทธ์	0.684	ปานกลาง	0.000*
7. ด้านการนำองค์กร	0.630	ปานกลาง	0.000*
รวม	0.839	สูง	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 44 พบว่า ในภาพรวมองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยมีความสัมพันธ์กันสูงและความสัมพันธ์เชิงบวก และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสูงสุดสามอันดับแรก ได้แก่ การพัฒนาองค์กร การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ตามลำดับ ซึ่งทั้ง ๗ องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยมีความสัมพันธ์กันสูงและความสัมพันธ์เชิงบวก และจากผลการทดสอบสมมติฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า ภาพรวมองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า

- 1) องค์ประกอบด้านการพัฒนาองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- 2) องค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- 3) องค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- 4) องค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- 5) องค์ประกอบด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- 6) องค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- 7) องค์ประกอบด้านการนำองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (2) การวางแผนกลยุทธ์ (3) การนำองค์กร (4) การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ (5) การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (6) การมุ่งเน้นบุคลากร และ (7) การพัฒนาองค์กร ซึ่งองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของ

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ทั้ง 7 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยกล่าวคือ ถ้าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยมีการบริหารและการจัดการศึกษาที่ดีตามองค์ประกอบของการประกันคุณภาพ การศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยจะบรรลุเป้าหมายหรือเกิดประสิทธิผลต่อสถาบันในระดับที่สูงขึ้นด้วย



Christian University of Thailand

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แสดงถึงคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

Christian University of Thailand

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยของประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย
3. เพื่อวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิเคราะห์ของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย วิเคราะห์ปัจจัยของประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยและโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย พบว่า

1. องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

1.1 การวิเคราะห์ค่าระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยในภาพรวม 7 องค์ประกอบ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.55) และด้านที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด คือ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1.1 องค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์ในภาพรวม 7 ปีจจัย มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.72) และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะวิชาและส่วนงานสนับสนุนวิชาการ ในการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดและแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและวัตถุประสงค์ของสถาบัน ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.72) มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อกำหนดกลยุทธ์ของสถาบัน ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.71) มีการนำกลยุทธ์ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการของสถาบัน ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.74) และมีความยืดหยุ่นให้แผนปฏิบัติการสามารถปรับเปลี่ยนได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ และเหมาะสมกับขนาดและจุดเน้นของสถาบัน ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.71)

1.1.2 องค์ประกอบด้านการนำองค์กรในภาพรวม 7 ปีจจัย มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.60) และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด คือ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานของสถาบัน ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.76)

1.1.3 องค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการในภาพรวม 7 ปีจจัย มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.62) และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด คือ มีระบบการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการทางวิชาการและวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.71)

1.1.4 องค์ประกอบด้านการพัฒนาองค์กรในภาพรวม 6 ปีจจัย มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.67) และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดและมีค่าสูงสุดสามปัจจัยแรก ได้แก่ บุคลากรของสถาบันมีความรู้สึกรับรองการดำเนินงานอย่างเป็นกันเอง เอื้ออาทร และเปิดเผยจริงใจต่อกัน ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.77) การใช้หลักการบริหารที่คำนึงความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.79) และการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานต่างๆ ของสถาบัน ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.80)

1.1.5 องค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาพรวม 7 ปีจ้ย มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 4.06$, S.D. =0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายปีจ้ย พบว่า ปีจ้ยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากและมีค่าสูงสุดสามอันดับแรก ได้แก่การรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของนักศึกษา($\bar{x} = 4.15$, S.D. =0.74) มีการร่วมมือกับชุมชน ธุรกิจท้องถิ่น อุตสาหกรรม และองค์กรภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน($\bar{x} = 4.14$, S.D. =0.73) และมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถาบันเกี่ยวกับกระบวนการวางแผนการจัดการศึกษาและการบริการของสถาบัน($\bar{x} = 4.11$, S.D. =0.79)

1.1.6 องค์ประกอบด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ในภาพรวม 10 ปีจ้ย มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 4.06$, S.D. =0.64) และเมื่อพิจารณาเป็นรายปีจ้ยพบว่า ปีจ้ยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากและมีค่าสูงสุดสามอันดับแรก ได้แก่ มีการส่งเสริมบุคลากรของสถาบันการพลีธิ ความคิดของผู้อื่น มีเจตคติ และทำที่ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน($\bar{x} = 4.13$, S.D. =0.81) มีการส่งเสริมให้บุคลากรของสถาบันลงมือปฏิบัติงาน โดยคิดถึงคุณภาพโดยรวม แล้วจึงคิดภาพย่อยที่เกี่ยวข้องกัน($\bar{x} = 4.11$, S.D. =0.75) และมีการส่งเสริมบุคลากรของสถาบันให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆตามที่ต้องการได้เสมอ($\bar{x} = 4.10$, S.D. =0.81)

1.1.7 องค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นบุคลากรในภาพรวม 12 ปีจ้ย มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 3.99$, S.D. =0.60) และเมื่อพิจารณาเป็นรายปีจ้ยพบว่า ปีจ้ยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากและมีค่าสูงสุดสามอันดับแรก ได้แก่ บุคลากรของสถาบันมีความเชื่อว่างานในสถาบันเป็นงานที่มีเกียรติและมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของสังคม($\bar{x} = 4.16$, S.D. =0.74) บุคลากรของสถาบันมีความภาคภูมิใจในตนเองเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงานและได้รับรางวัล($\bar{x} = 4.13$, S.D. =0.73) และบุคลากรของสถาบันยอมรับและยึดถือความถูกต้องในการปฏิบัติงาน($\bar{x} = 4.09$, S.D. =0.69)

1.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรองค์ประกอบของการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยพบว่าค่า น้าหนักองค์ประกอบของแต่ละตัวแปรไปพิจารณากับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ องค์ประกอบที่สามารถเข้าเกณฑ์โดยเรียงลำดับตามค่าไอเกนและค่าร้อยละของความแปรปรวนจากมากไปหาน้อย ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีค่าไอเกน ระหว่าง 1.029 – 28.109 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 1.837 – 50.195 ทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนได้รวมกันร้อยละ 67.271 ซึ่งสามารถจัด

แบ่งกลุ่มองค์ประกอบตามค่าไอเคนได้ 7 กลุ่มองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดได้แก่ องค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นบุคลากร เนื่องจากสามารถอธิบายหรือถึงความแปรปรวนของข้อมูลได้มากที่สุดถึงร้อยละ 50.195 ส่วนองค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ด้านการนำองค์กร ด้านการพัฒนาองค์กร และด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญรองลงมาตามลำดับซึ่งผลการวิเคราะห์และค่าน้ำหนักขององค์ประกอบแต่ละด้าน พบว่า

1.2.1 ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่.492-0.747 มีทั้งหมด12 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดสองอันดับแรกได้แก่ บุคลากรของสถาบันยอมรับนโยบายและปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถาบันโดยไม่มีเงื่อนไข (0.747) และบุคลากรของสถาบันยอมรับและยึดถือความถูกต้องในการปฏิบัติงาน(0.734)

1.2.2 ด้านการวางแผนกลยุทธ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่.524-0.732 มีทั้งหมด7 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดสองอันดับแรกได้แก่ จัดให้มีระบบการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของสถาบันอย่างต่อเนื่อง(0.732) และมีการนำกลยุทธ์ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการของสถาบัน (0.725)

1.2.3 ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่.397-0.556 มีทั้งหมด7 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดสองอันดับแรกได้แก่ มีการดำเนินงานตามกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์(0.556) และมีระบบการบริหารจัดการด้วยวงจรคุณภาพ (Plan Do Check Act)(0.552)

1.2.4 ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.438-0.648 มีทั้งหมด10 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดสี่อันดับแรก ได้แก่ มีการจัดเก็บข้อมูลและความรู้ที่สำคัญจากภายในและภายนอกสถาบันที่บุคลากรสามารถเข้าถึงได้ และใช้ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ(0.648) มีการใช้เทคโนโลยีที่ช่วยในการสร้างคลังความรู้ของสถาบันเพื่อการจัดเก็บข้อมูลความรู้ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน(0.635) มีการส่งเสริมให้บุคลากรของสถาบันสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และยอมรับเหตุผลของกันและกัน(0.631) และมีการส่งเสริมบุคลากรของสถาบันให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ตามที่ต้องการได้เสมอ(0.624) ตามลำดับ

1.2.5 ด้านการนำองค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่.474-0.645 มีทั้งหมด7 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดสองอันดับแรก ได้แก่ การ

เข้าใจปัญหา ความต้องการของบุคลากรแต่ละคน (0.645) และการยกย่อง ชมเชย และแสดงความพึงพอใจเมื่อบุคลากรทำงานได้ดี (0.610)

1.2.6 ด้านการพัฒนาองค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.454-0.693 มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดอันดับแรก ได้แก่ การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานต่างๆของสถาบัน (0.693) มีการบริหารงานที่เน้นการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (0.664) บุคลากรของสถาบันมีความรู้สึกว่บรรยากาศการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง เอื้ออาทร และเปิดเผยจริงใจต่อกัน (0.643) และการใช้หลักการบริหารที่คำนึงความรับผิดชอบต่อสังคม (0.631) ตามลำดับ

1.2.7 ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.515-0.653 มีทั้งหมด 7 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดสองอันดับแรก ได้แก่ การรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของนักศึกษา (0.653) และมีการกำหนดช่องทางในการติดต่อสื่อสารกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถาบันเพื่อสร้างความเข้าใจบริบทของสถาบันให้ชัดเจน (0.604)

1.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบมีค่าไม่เกิน 0.80 แสดงว่า องค์ประกอบไม่ได้วัดสิ่งเดียวกัน หรือไม่ใช่องค์ประกอบเดียวกัน หรือไม่เกิดความสัมพันธ์กันระหว่างองค์ประกอบ

1.4 การวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.4.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย พบว่า

1.4.1.1 ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.62 - 0.81 แสดงว่า ปัจจัยย่อยทั้ง 12 ปัจจัยสามารถเป็นตัวแทนขององค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นบุคลากรได้ ซึ่งปัจจัยย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดสามอันดับแรก ได้แก่ บุคลากรของสถาบันมีความเชื่อมั่นและยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหาร (0.81) บุคลากรของสถาบันยอมรับและยึดถือความถูกต้องในการปฏิบัติงาน (0.81) และบุคลากรของสถาบันทำงานทุกอย่างตามแผนงานที่วางไว้ทุกชิ้นต่อ (0.80) ตามลำดับ

1.4.1.2 ด้านการวางแผนกลยุทธ์ โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .73 - 0.85 แสดงว่า ปัจจัยย่อยทั้ง 7 ปัจจัยสามารถเป็นตัวแทนขององค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์ได้ ซึ่งปัจจัยย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดสามอันดับแรกได้แก่ มีการนำกลยุทธ์ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการของสถาบัน (0.85) มีการประเมินผลกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการว่ามีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายสถาบันเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงกลยุทธ์และกระบวนการทำงานตามแผนปฏิบัติการ (0.82) และมีการสื่อสารให้บุคลากรทุกคนทั่วทั้งสถาบันมีความเข้าใจและปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการอย่างถูกต้องครบถ้วน (0.81) ตามลำดับ

1.4.1.3 ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .71 - 0.81 แสดงว่า ปัจจัยย่อยทั้ง 7 ปัจจัยสามารถเป็นตัวแทนขององค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการได้ ซึ่งปัจจัยย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดสามอันดับแรกได้แก่ มีระบบการบริหารจัดการด้วยวงจรคุณภาพ (Plan Do Check Act) (0.81) มีกฎระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน (0.80) และมีระบบงบประมาณและการบริหารการเงินที่รัดกุมและมีประสิทธิภาพ (0.80) ตามลำดับ

1.4.1.4 ด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .71 - 0.85 แสดงว่า ปัจจัยย่อยทั้ง 10 ปัจจัยสามารถเป็นตัวแทนขององค์ประกอบด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ได้ ซึ่งปัจจัยย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดสามอันดับแรกได้แก่ มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับบุคลากรของสถาบันเพื่อให้เกิดความผูกพันในงานและมุ่งมั่นปฏิบัติงานไปในทางเดียวกัน (0.85) มีการส่งเสริมให้บุคลากรของสถาบันลงมือปฏิบัติงานโดยคิดถึงคุณภาพโดยรวม แล้วจึงคิดภาพย่อยที่เกี่ยวข้องกัน (0.85) และมีการส่งเสริมให้บุคลากรของสถาบันสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและยอมรับเหตุผลของกันและกัน (0.83) ตามลำดับ

1.4.1.5 ด้านการนำองค์กร โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .64 - 0.79 แสดงว่า ปัจจัยย่อยทั้ง 7 ปัจจัยสามารถเป็นตัวแทนขององค์ประกอบด้านการนำองค์กรได้ ซึ่งปัจจัยย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดสามอันดับแรกได้แก่ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานของสถาบัน (0.79) การให้ข้อมูลและแจ้งวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจน (0.78) และการเป็นผู้มีน้ำใจและเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (0.76) ตามลำดับ

1.4.1.6 ด้านการพัฒนาองค์กร โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .67 - 0.95 แสดงว่า ปัจจัยย่อยทั้ง 6 ปัจจัยสามารถเป็นตัวแทนของ

องค์ประกอบด้านการพัฒนาองค์กรได้ ซึ่งปัจจัยย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดของอันดับแรก ได้แก่ การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานต่างๆของสถาบัน(0.95) และการใช้หลักการบริหารที่คำนึงความรับผิดชอบต่อสังคม(0.89) ตามลำดับ

1.4.1.7 ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่.68 - 0.85 แสดงว่า ปัจจัยย่อยทั้ง 7 ปัจจัยสามารถเป็นตัวแทนขององค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ ซึ่งปัจจัยย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดตามอันดับแรก ได้แก่ มีการสื่อสารให้บุคลากรทุกส่วนงานเข้าใจความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก(0.85) มีการเปิดเผยข้อมูลให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถาบันเพื่อแสดงความโปร่งใสของสถาบัน(0.82) และมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถาบันเกี่ยวกับกระบวนการวางแผนการจัดการศึกษาและการบริการของสถาบัน(0.80) ตามลำดับ

1.4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงอันดับหนึ่ง(First order factors analysis) ของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่0.79 - 0.93 แสดงว่าองค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบสามารถเป็นตัวแทนขององค์ประกอบเชิงอันดับหนึ่งของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยได้ ซึ่งองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดตามอันดับแรก ได้แก่ องค์ประกอบด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้(0.93) ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย(0.88) และด้านการนำองค์กร(0.86) ตามลำดับ

1.4.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงอันดับสอง(Second order factors analysis) ของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งองค์ประกอบด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ.93 ด้านการวางแผนกลยุทธ์มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ.92 ด้านการนำองค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ0.91 ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ.88 ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ0.87 ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.80 และด้านการพัฒนาองค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ0.80 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยของประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

พบว่า

2.1 องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาพรวม 15 ปัจจัย มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.56) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า (1) ด้านคุณภาพบัณฑิต ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ จัดหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.64) และผลิตบัณฑิตได้ตรงตามคุณลักษณะและจุดเน้นของสถาบันและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.65) (2) ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ มีแหล่งทุนสนับสนุนในการทำวิจัยทั้งจากภายในและภายนอกสถาบัน ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.81) มีนโยบายและแผนงานการวิจัยของสถาบันที่ชัดเจน ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.77) และมีเครือข่ายความร่วมมือด้านงานวิจัยกับหน่วยงานภายนอกทั้งภายในและต่างประเทศ ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.83) (3) ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด คือ มีอาจารย์ที่มีความรู้และทักษะในการให้บริการวิชาการแก่สังคม ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.60) (4) ด้านการทำนุ บำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ มีการศึกษาและการทำงานวิจัยด้านศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\bar{x} = 3.84$, S.D. = 0.87) และมีเครือข่ายการเผยแพร่ความรู้ด้านศิลปะและวัฒนธรรมในระดับชาติและนานาชาติ ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = 0.87) และ (5) ด้านการบริหารและการพัฒนาสถาบัน ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ มีการจัดการและควบคุมต้นทุน ความมั่นคงทางการเงินหรือผลการดำเนินงานด้านงบประมาณ ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.76) มีการจัดกิจกรรมที่เน้นให้เกิดความรัก ความภาคภูมิใจและความตระหนักถึงความสำคัญของศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.74) และมีการประเมินผลของสถาบันแบบสมดุล (Balanced Scorecard) ครอบคลุม 4 มุมมอง คือ ด้านการเงิน ด้านผู้ให้บริการ ด้านการดำเนินงานภายใน และด้านการเรียนรู้และพัฒนา ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.87)

2.2 องค์ประกอบเชิงยืนยันของประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่า n^2 หนักองค์ประกอบตั้งแต่ .59 - 0.86 แสดงว่า ปัจจัยย่อยทั้ง 15 ปัจจัยสามารถเป็นตัวแทนขององค์ประกอบของประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยได้ ซึ่งปัจจัยย่อยที่มีค่า n^2 หนักองค์ประกอบสูงสุดสองอันดับแรก ได้แก่ การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถาบันและท้องถิ่น (0.86) และมีนโยบายและแผนงานการวิจัยของสถาบันที่ชัดเจน (0.80)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศกับประสิทธิผลสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย พบว่า

องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ กับ ประสิทธิภาพของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยมีความสัมพันธ์กันสูงและความสัมพันธ์เชิง บวก(0.839)อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศที่มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสูงสุดสามอันดับแรก ได้แก่ การ พัฒนาองค์กร (0.820) การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ(0.791) และการวัด การวิเคราะห์และการจัดการ ความรู้(0.777) ตามลำดับ ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยมีความสัมพันธ์กันสูงและความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผลการวิจัย

Christian University of Thailand

จากข้อค้นพบการวิจัยในครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่ค้นพบ ได้แก่) องค์ประกอบของการ ประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนใน ประเทศไทย (2) ปัจจัยของประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย และ (3) โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศกับ ประสิทธิภาพของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยสามารถอภิปราย ดังนี้

1. องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บริหารหรืออดีตเคยเป็นผู้บริหารที่มีหน้าที่กำหนดนโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ภายใน หรือเป็นนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 10 คน และการสอบถามผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เป็น สมาชิกสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยที่กำกับดูแลงานด้านการประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน พบว่า องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่

เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่สำคัญมี จำนวน 7 องค์ประกอบ และมีปัจจัยที่สำคัญของแต่ละองค์ประกอบ รวมทั้งหมด 56 ปัจจัยดังนี้ (1) องค์ประกอบด้านการนำองค์กร มี 7 ปัจจัย (2) องค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์ มี 7 ปัจจัย (3) องค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มี 7 ปัจจัย (4) องค์ประกอบด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ มี 10 ปัจจัย (5) องค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นบุคลากร มี 12 ปัจจัย (6) องค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ มี 7 ปัจจัย และ (7) องค์ประกอบด้านการพัฒนาองค์กร มี 6 ปัจจัย และจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) โดยการสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) ด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบหลัก (Principal Component Method) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second-order Factor Analysis) พบว่า องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ยังคงมีองค์ประกอบที่สำคัญ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) องค์ประกอบด้านการนำองค์กร (2) องค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์ (3) องค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (4) องค์ประกอบด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ (5) องค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นบุคลากร (6) องค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และ (7) องค์ประกอบด้านการพัฒนาองค์กร และมีปัจจัยย่อยที่สำคัญของแต่ละองค์ประกอบรวม จำนวน 56 ปัจจัย

เมื่อพิจารณาลำดับความสำคัญจากนี้ หน้าที่องค์ประกอบโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยทั้ง 7 องค์ประกอบ พบว่า

องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดได้แก่ องค์ประกอบด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ เนื่องจากความรู้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กร เป็นสิ่งสำคัญต่อการเพิ่มความสามารถในการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร อันนำไปสู่การบริการที่มีคุณภาพ ผู้นำองค์กรจึงต้องมีบทบาทและหน้าที่สร้างโอกาสให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้และดำเนินการตามความคิด การใช้ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการเรียนรู้ตลอดเวลา และเกิดขึ้นทั้งในระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร ดังนั้น ความรู้ต่าง ๆ ขององค์กรจึงต้องมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือ ต้องมีการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การวิเคราะห์และการทำเหมืองความรู้ การเผยแพร่ข้อมูล และการนำความรู้และประสบการณ์ขององค์กรมาใช้ประโยชน์อย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่อง รวมทั้ง การนำเทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุนให้ทุกคนเข้าถึงความรู้และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน (วีรฐ มาพะศิรินันท์, 2548) ซึ่งเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance: EdPEX)

ได้ให้ความสำคัญด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ว่า สถาบันอุดมศึกษาต้องมีการเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการและปรับปรุงข้อมูล สารสนเทศ และความรู้ต่าง ๆ ขององค์กร มีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และมีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการความรู้ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากความรู้ที่มีมาพัฒนา หรือปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรอย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่อง(คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558)

เช่นเดียวกับ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการอุดมศึกษา ได้กล่าวว่า ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 34 กำหนดให้คณะกรรมการการอุดมศึกษา จัดทำมาตรฐานการอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ โดยคำนึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมาตรฐานการอุดมศึกษาประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน ได้แก่(1) มาตรฐานด้านคุณภาพบัณฑิต(2) มาตรฐานด้านการบริหารจัดการอุดมศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล และพันธกิจของการอุดมศึกษา และ (3) มาตรฐานด้านการสร้างและพัฒนาสังคมฐานความรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้(กระทรวงศึกษาธิการ , 2549) เพื่อใช้เป็นกลไกระดับกระทรวง ระดับคณะกรรมการการอุดมศึกษา และระดับหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายการพัฒนาการอุดมศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา และทุกสถาบันอุดมศึกษานำไปใช้กำหนดพันธกิจและมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้จึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ เพิ่มความสามารถในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการดำเนินงาน รวมทั้ง คุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกระบวนการที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน คือ มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับบุคลากรของสถาบันเพื่อให้เกิดความผูกพันในงานและมุ่งปฏิบัติงานไปในทางเดียวกัน เพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและเรียนรู้ร่วมกัน มีบรรยากาศในการเรียนรู้ มีการพึ่งพาอาศัยระหว่างบุคคล เพื่อให้องค์กรพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับสภาพแวดล้อมภายนอก(ปิ่นปิ่น ทรัพย์ นฤบาลบุญทรัพย์, 2553)

สำหรับองค์ประกอบที่มีความสำคัญรองลงมาเป็นลำดับที่ 2 ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ลำดับที่ 3 ด้านการนำองค์กร ลำดับที่ 4 ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ ลำดับที่ 5 ด้านการมุ่งเน้นผู้ให้บริการ ลำดับที่ 6 ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร และ ลำดับที่ 7 ด้านการพัฒนาองค์กร เป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งอภิปรายผลตามลำดับความสำคัญขององค์ประกอบแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนกลยุทธ์ เนื่องจากการวางแผนกลยุทธ์จะเป็นการสร้างสรรค์และตั้งทรัพยากรที่เป็นจุดเด่นของสถาบันมาใช้ เพื่อตอบสนองกับสภาพแวดล้อมที่เป็นโอกาสและอุปสรรค ขณะเดียวกันก็ปรับจุดอ่อนให้ดีขึ้น ซึ่งกลยุทธ์จะขึ้นอยู่กับการเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจ

พฤติกรรมของตัวเอง คู่แข่งขัน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ความคิดจะนำไปสู่การสร้างโอกาสเพื่อกำหนดเป้าหมายเข้ากับวิธีการ เป็นวิธีการเชื่อมโยงองค์กรสู่อนาคตเพื่อความสำเร็จขององค์กร และสามารถพาองค์กรก้าวสู่จุดหมายที่ต้องการ(ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา, 2557) ดังนั้นการวางแผนกลยุทธ์จึงต้องมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะวิชาและส่วนงานสนับสนุนวิชาการ ในการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดและแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและวัตถุประสงค์ของสถาบัน โดยนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเป็นข้อมูลประกอบในการกำหนดกลยุทธ์ของสถาบัน ซึ่งกระบวนการที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน คือ มีการนำกลยุทธ์ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการของสถาบัน เนื่องจากกลยุทธ์เป็นการสร้างสรรค์และตั้งทรัพยากรที่เป็นจุดเด่นของสถาบันมาใช้เพื่อตอบสนองกับสภาพแวดล้อมที่เป็นโอกาสและอุปสรรค ขณะเดียวกันก็ปรับจุดอ่อนให้ดีขึ้น ซึ่งสถาบันต้องมีการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกสถาบัน เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผน การนำแผนไปปฏิบัติ และการวิเคราะห์ผลที่ได้ จากการปฏิบัติตามแผนอาจมีผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมภายใน และ ภายนอก(Glickman, Gordon and Ross Gordon, 2010)

2. ด้านการนำองค์กร ซึ่งผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานของสถาบันมีการโน้มน้าว และกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา เนื่องจากการนำองค์กรเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้นำในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลว จะช่วยให้องค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นศูนย์รวมใจคน ผลักดันความคิดสร้างสรรค์และความร่วมมือของทีมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานรับรู้เข้าใจ ขอมรับในความถูกต้อง (ปิ่นปิ่นท นฤบาลบุญทรัพย์, 2553) การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานของสถาบันผู้บริหารของสถาบันต้องเปิดโอกาสและผลักดันให้คนอื่นปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ด้วยความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถาบัน (ปิ่นปิ่นท นฤบาลบุญทรัพย์, 2553; รุจิราพรรณ คงช่วย, 2556)

3. ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องให้ความสำคัญกับระบบการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการทางวิชาการและวิชาชีพและมีระบบการบริหารจัดการด้วยวงจรคุณภาพ(Plan Do Check Act) เนื่องด้วยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในหมวด 1 มาตรา 6 ได้กำหนดว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) ในหมวด 4 มาตรา 28 ได้กำหนดว่าการจัดการศึกษาหลักสูตรในระดับอุดมศึกษามีความมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาการ วิชาชีพขั้นสูง

และการค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม(กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) และ ใน หมวด 6 มาตรา 4 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาทุกระดับประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพ ภายนอก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) โดยแนวทางการจัดกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในตามวงจรคุณภาพ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน(Plan: P) การดำเนินงานและ เก็บข้อมูล(Do: D) การประเมินคุณภาพ(Check: C) และการเสนอแนวทางการปรับปรุง(Act: A) ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2552 เพื่อ กำหนดเป้าหมายของการจัดการศึกษาให้บัณฑิตมีคุณภาพในทุกระดับคุณวุฒิและสาขาสาขาวิชา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) รวมทั้ง สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เป็นหน่วยงานที่ ส่งเสริมและให้การสนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาก้าวไปสู่ความเป็นเลิศตามศักยภาพของ สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับ ที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) คือ “การยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทยเพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มี คุณภาพสู่ตลาดแรงงานและพัฒนาศักยภาพอุดมศึกษาในการสร้างความรู้และนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขันของประเทศในโลกาภิวัตน์ รวมทั้ง การพัฒนาที่ยั่งยืนของท้องถิ่นไทย ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงจัดการศึกษาโดยใช้หลักการบริหารการศึกษาและมีบทบาทที่ สำคัญตามที่ได้กล่าวมาแล้วเช่นเดียวกันกับสถาบันอุดมศึกษาอื่น และตามพระราชบัญญัติวิทยาลัย เอกชน พ.ศ. 2512 พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2) พ.ศ. 2535 และพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและได้มาตรฐาน โดยรัฐมีหน้าที่กำกับ ติดตามและประเมิน คุณภาพและมาตรฐานสถาบันการศึกษาเอกชนเช่นเดียวกันกับสถาบันการศึกษาของรัฐ(ปรัชญา เวสารัชช, 2545) ซึ่งกระบวนการที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน คือ มีระบบการบริหาร จัดการด้วยวงจรคุณภาพ(Plan Do Check Act) เนื่องจากสถาบันต้องสร้างสมรรถนะสถาบันในการ บริหารจัดการและกระบวนการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมทั้ง มีการพัฒนาคุณภาพ อย่างต่อเนื่อง สถาบันจึงมีระบบการบริหารจัดการด้วยวงจรคุณภาพ ประกอบด้วย(1) การวางแผน (Plan: P) (2) การดำเนินงานและเก็บข้อมูล(Do: D) (3) การประเมินคุณภาพ(Check: C) และ (4) การ เสนอแนวทางการปรับปรุง(Act: A)(สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558)

4. ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องให้ ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของนักศึกษา และมีการร่วมมือกับชุมชน ธุรกิจ ท้องถิ่น อุตสาหกรรม และองค์กรภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการ สอน เนื่องจากนักศึกษา บุคคลที่อยู่ในชุมชน ธุรกิจท้องถิ่น อุตสาหกรรมและองค์กรภาครัฐและ

เอกชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เข้ามามีบทบาทในสถาบัน ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมรับฟัง ร่วมออกทรัพยากร ให้คำปรึกษา ร่วมอาสา ร่วมประเมินผล ร่วมรับผลประโยชน์ เพื่อการแก้ปัญหา และพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะส่งผลให้สถาบันมีคุณภาพการจัดการศึกษา(วัชชัย ตั้งอุทัยเรือง, 2557) ซึ่งกระบวนการที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนคือ มีการสื่อสารให้บุคลากรทุกส่วนงานเข้าใจความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก เนื่องจากสถาบันจะพัฒนาให้มีคุณภาพจะต้องรับความร่วมมือและเข้ามีส่วนร่วมในการจัดการ ร่วมคิดร่วมฟังความคิดเห็น การให้ข้อมูลกับสถาบันเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการดำเนินงาน ซึ่งบุคลากรทุกส่วนงานนำไปดำเนินงาน(วัชกร ฤกษ์มณี, 2550; วสันต์ สัตยคุณ, 2555; ภัทรกร ปุยสุวรรณ, 2557)

5. ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรของสถาบันมีความเชื่อว่าการในสถาบันเป็นงานที่มีเกียรติและมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของสังคม และมีความภาคภูมิใจในตนเองเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงานและได้รับรางวัล เนื่องจากการบริหารจัดการทุนมนุษย์(Human Capital) เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่องค์กรและต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นวิธีการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันยุคเศรษฐกิจ องค์ความรู้ (Knowledge Economy) โดยการให้ความสำคัญกับการบริหารคน นับตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก พัฒนาองค์ความรู้ สร้างแรงจูงใจ และการรักษากรุณ เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร และเชื่อว่าการในสถาบันเป็นงานที่มีเกียรติและมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งผู้บริหารองค์กรจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการจัดการแก้ปัญหาเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว มีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ การมุ่งเน้นบุคลากรจึงเป็นการประเมินว่าระบบงาน และระบบการเรียนรู้ของบุคลากรและสร้างแรงจูงใจ ช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่เพื่อมุ่งไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าประสงค์และแผนปฏิบัติการ โดยรวมขององค์กร (สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ 2557) ซึ่งกระบวนการที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน คือ บุคลากรของสถาบันมีความเชื่อมั่นและยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหารและบุคลากรของสถาบันยอมรับและยึดถือความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ซึ่งสถาบันมีแบบแผนเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติ ความเชื่อ ความรู้สึก คติฐาน ความคาดหวัง เจตคติ บรรทัดฐาน และค่านิยม ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบัน กลายเป็นบรรทัดฐานให้สมาชิกทุกคนปฏิบัติ มีผลต่อความสำเร็จ ประสิทธิภาพการทำงานและการบรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบันที่กำหนดไว้(จิราพรพรณ คงช่วย, 2556; นิติพล ภูตะโชติ, 2557)

6. ด้านการพัฒนาองค์กร ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่เป็นกระบวนการนำไปสู่ผลลัพธ์ ที่แตกต่างจากแนวคิดเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ(Education Criteria for

Performance Excellence: EdPEx) จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในทั้งภาครัฐและเอกชนแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาองค์กรเป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์หรือประสิทธิผลของสถาบันที่ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรของสถาบัน ให้มีความรู้สึกว่าบรรยากาศการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง เอื้ออาทร และเปิดเผยจริงใจต่อกันและการใช้หลักการบริหารที่คำนึงความรับผิดชอบต่อสังคม การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานต่างๆของสถาบันการพัฒนาองค์กรจึงเป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ที่ให้ความสำคัญกับความมุ่งมั่นของผู้บริหาร การสนับสนุนและการมีส่วนร่วม เป็นแผนและกลยุทธ์ในระยะยาวสำหรับการจัดการการเปลี่ยนแปลง ขณะเดียวกันก็ตระหนักว่าสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใช้ความสามารถในการตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลง แต่ละส่วนพึงพาซึ่งกันและกันการทำงานร่วมกันในแก้ปัญหาจากการได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการที่มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งออกแบบมาเพื่อพัฒนาค่านิยมทัศนคติบรรทัดฐานและแนวทางการบริหารจัดการเพื่อบรรยากาศองค์กรที่ดี โดยการขับเคลื่อนด้วยความเห็นอกเห็นใจ การวางแผนการติดตามดูแลการเปลี่ยนแปลง การวางแผนและการปรับปรุงในกระบวนการขององค์กรและโครงสร้างและต้องใช้ทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคลกลุ่มและองค์กรโดยเน้นการมีส่วนร่วมในการจัดการ (Gary N. Mclean, 2005, สานิต หนูนิล, 2559)

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีเรื่องการพัฒนาองค์กรเป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่จะทำให้สถาบันสถาบันอุดมศึกษาเอกชนดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสม และดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรทุกระดับในสถาบันต้องมีการวางแผน และมีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจน สถาบันต้องใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานต่างๆของสถาบัน ประกอบไปด้วย (1) หลักประสิทธิผล (2) หลักประสิทธิภาพ (3) หลักการตอบสนอง (4) หลักการรับผิดชอบต่อสังคม (5) หลักความโปร่งใส (6) หลักการมีส่วนร่วม (7) หลักการกระจายอำนาจ (8) หลักนิติธรรม (9) หลักความเสมอภาค และ (10) หลักมุ่งเน้นจันทมคติ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558) เนื่องจากเป็นหลักการบริหารจัดการที่ดี ทุกคนในสถาบันพึงประพฤติปฏิบัติ และการใช้หลักการบริหารที่คำนึงความรับผิดชอบต่อสังคมโดยให้มีการนำความรู้ และความสามารถของบุคลากรของสถาบันไปดำเนินกิจกรรมและโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน และสังคมตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้มีประกาศ เรื่อง มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2549 ข้อ 2 มาตรฐานด้านการบริหารจัดการอุดมศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล และพันธกิจของการอุดมศึกษา(กระทรวงศึกษาธิการ, 2549) แต่กระบวนการย่อยที่

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ความสำคัญน้อย คือ การบริหารจัดการข้อมูลและสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องให้ความสำคัญกับการบริหารบุคลากรและมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารจัดการเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถแข่งขันกับสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ได้ (Dunlop, 1979)

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยของประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

จากข้อค้นพบเกี่ยวกับปัจจัยของประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน การทบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์และสอบถามผู้บริหารหรืออดีตเคยเป็นผู้บริหารที่มีหน้าที่กำหนดนโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน หรือเป็นนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจำนวน 10 คน การสอบถามผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เป็นสมาชิกสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยที่กำกับดูแลงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) พบว่า ประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม และการบริหารและการจัดการ รวม 15 ปัจจัย ซึ่งสอดคล้องตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการอุดมศึกษา ได้กล่าวว่า ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 34 กำหนดให้คณะกรรมการการอุดมศึกษา จัดทำมาตรฐานการอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ โดยคำนึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมาตรฐานการอุดมศึกษาประกอบด้วย มาตรฐาน 3 ด้าน ได้แก่ (1) มาตรฐานด้านคุณภาพบัณฑิต (2) มาตรฐานด้านการบริหารจัดการอุดมศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล และพันธกิจของการอุดมศึกษา ซึ่งพันธกิจของอุดมศึกษาประกอบด้วย ด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม และ (3) มาตรฐานด้านการสร้างและพัฒนาสังคมฐานความรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2549)

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2554 กำหนดให้คณะกรรมการการอุดมศึกษา จัดทำมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาตามกลุ่มสถาบันที่มีปรัชญา วัตถุประสงค์ และพันธกิจในการจัดตั้งที่แตกต่างกัน เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย มาตรฐาน 2 ด้าน ได้แก่ (1) มาตรฐานด้านศักยภาพและความพร้อมในการจัดการศึกษา มีมาตรฐาน

ย่อย 4 ด้าน ได้แก่ กายภาพ วิชาการ การเงิน และการบริหารจัดการ และ (2) มาตรฐานด้านการดำเนินการตามภารกิจ มีมาตรฐานย่อย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการ วิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม เช่นเดียวกับงานวิจัยของรุจิพรรณ คงช่วย (2554) ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ได้แก่ ด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมและอัญชนา พานิช(2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์ประกอบประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ประสิทธิภาพองค์การ ได้แก่ คุณภาพบัณฑิต การวิจัยและงานสร้างสรรค์ การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักปัจจัยของประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยทั้ง 15 ปัจจัยในด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม และการบริหารและการจัดการ พบว่า ปัจจัยที่มีค่าน้ำหนักหรือมีความสำคัญสูงสุดต่อการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนคือ การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถาบันและท้องถิ่นรองลงมา คือ การกำหนดนโยบายและแผนงานการวิจัยของสถาบันที่ชัดเจน สอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษาหรือประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาไทยตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในหมวด 4 มาตรา 28 ได้กำหนดว่าการจัดการศึกษาหลักสูตรในระดับอุดมศึกษามีความมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาการ วิชาชีพขั้นสูงและการค้นคว้าวิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรมให้เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้านเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยท่ามกลางการแข่งขันในโลกที่รุนแรง โดยให้ความสำคัญกับการทำวิจัยในขั้นประยุกต์และทดลองเพิ่มขึ้นเพื่อให้สามารถแปลงงานวิจัยไปสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคมได้อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยอาศัยกลไกการดำเนินงานอย่างเป็นเครือข่ายระหว่างสถาบันการศึกษา สถาบันการวิจัย หน่วยงานภาครัฐและเอกชน และภาคประชาชนหรือชุมชน(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในปีการศึกษา 2556 รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบแรก(2544-2548) รอบสอง(2549-2553) และรอบสาม(2554-2558)ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(สมศ.) มีข้อเสนอแนะที่สำคัญสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน คือ การส่งเสริมระบบการทำวิจัยและผลงาน

ทางวิชาการของอาจารย์ และการตีพิมพ์เผยแพร่ รวมทั้งงานวิจัยของจุฬารัตน คชช่วย(2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ พบว่าสถาบันจะให้ความสำคัญกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถาบันและท้องถิ่น และสถาบันต้องมีการกำหนดนโยบายและแผนการวิจัยของสถาบันที่ชัดเจน เช่นเดียวกับอัญชนา พานิช(2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์ประกอบประสิทธิผลองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า สถาบันจะให้ความสำคัญกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถาบันและท้องถิ่น และสถาบันต้องมีการกำหนดนโยบายและแผนการวิจัยของสถาบันที่ชัดเจน ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาเอกชน จึงต้องมีการกำหนดนโยบายและแผนงานการวิจัยของสถาบันที่ชัดเจน และเน้นการทำวิจัยที่นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถาบันและท้องถิ่นมากขึ้น

3. ระดับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ กับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

จากข้อค้นพบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในทั้งภาครัฐและเอกชน และวัตถุประสงค์ของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) (สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา, 2558) ได้กล่าวว่า เกณฑ์ EdPEX เป็นระบบที่ได้รับการยอมรับไปใช้ในการบริหารและดำเนินงานของสถาบันการศึกษา ประกอบด้วย การนำองค์กร กลยุทธ์ ลูกค้า การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ บุคลากร และระบบปฏิบัติการ เป็นกรอบการบริหารผลการดำเนินการช่วยให้สถาบันการศึกษาจัดการเรื่องทรัพยากรให้สอดคล้องกัน ค้นหาจุดอ่อนและโอกาสพัฒนา ปรับปรุงการสื่อสาร การเพิ่มผลผลิต ความมีประสิทธิผลหรือความต้องการของสถาบันการศึกษาและบรรณัฐตัวบ่งชี้การดำเนินงานของกระบวนการต่าง ๆ หลักสูตรหรือบริการ เช่น การสอนและกระบวนการเรียนรู้ บริการอื่นที่สถาบันการศึกษาให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ไม่ใช่ผู้เรียนที่เกี่ยวข้องกัน พันธกิจหรือสมรรถนะหลักของสถาบันการศึกษารวมทั้ง บรรณัฐเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และมีความก้าวหน้าสู่ความเป็นเลิศ

เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า มีองค์ประกอบที่มีระดับความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสูงที่สุดและมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ0.05 ที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง คือ การพัฒนาองค์กร เนื่องจากการพัฒนาองค์กรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา จึงจำเป็นต้องพิจารณาหรือปัจจัยหลายอย่างในการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของสถาบันอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนกลยุทธ์ บุคลากรมีเป้าหมายร่วมกัน มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน มีโครงสร้างของสถาบันที่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ภายในสถาบัน รวมทั้ง ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นในการดำเนินงาน ซึ่งจะส่งผลให้สถาบันสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาหลักสูตรในระดับอุดมศึกษาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนรวมทั้ง มีความเจริญเติบโตของสถาบัน(กัลยาธน์ ธีระชนชัยกุล,2558; สุนันทา เลาหนันท์, 2555; วอเรน เบนนิส (Warren Bennis), 1969 และไมเคิล อี แมคกิลและแกรี เอนแม็คกรีน(Michael E. McGill, 1987; Gary N. Mclean), 2005) ซึ่งกระบวนการย่อยที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่นำไปสู่ผลลัพธ์หรือประสิทธิผล ได้แก่ สถาบันต้องใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานต่างๆของสถาบันและการใช้หลักการบริหารที่คำนึงความรับผิดชอบต่อสังคม(กระทรวงศึกษาธิการ, 2549; สุนันทาเลาหนันท์, 2555; สานิตย์ หนูนิล, 2559)

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับลำดับความสำคัญกับนี้ หน้าที่องค์ประกอบโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยขององค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ จะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนน้อยกว่า เนื่องจากการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ เป็นกระบวนการหนึ่งที่ทำให้สถาบันเกิดการพัฒนาดังต่อเนื่องด้วยกระบวนการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและเรียนรู้ร่วมกัน มีบรรยากาศการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่มบุคคล และมีการพึ่งพาอาศัยระหว่างบุคคล โดยเน้นการพัฒนาบุคคลในสถาบันในอันที่จะให้เกิดความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพื่อก่อให้เกิดศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลและส่งผลต่อการบริหารสถาบันที่มีประสิทธิภาพ (ปิ่นปิ่นท์ นฤบาลบุญทรัพย์, 2553; ยาซิน มุนีร์(Yasin Munir), 2013) เท่านั้น

สำหรับองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนรองลงมาและมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ0.05 เป็นลำดับที่2 ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ ลำดับที่3 ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ลำดับที่4 ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ลำดับที่

5 ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ลำดับที่6 ด้านการวางแผนกลยุทธ์ และลำดับที่7 ด้านการนำองค์กร เป็นลำดับสุดท้ายและสามารถอภิปรายผลเป็นรายองค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ เนื่องจากการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการเป็นความสามารถของสถาบันในการจัดการกระบวนการปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญด้านผลผลิตมีขั้นตอนปฏิบัติ และระเบียบปฏิบัติที่สะดวกคล่องตัวในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน มีการจัดหางบประมาณและการบริหารงานที่รัดกุมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน และมีการใช้ระบบการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจของสถาบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกระบวนการย่อยที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่นำไปสู่ผลลัพธ์หรือประสิทธิผล ได้แก่ การมีระบบการบริหารจัดการด้วยวงจรคุณภาพ(Plan Do Check Act) การมีกฎระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และการมีระบบงบประมาณและการบริหารการเงินที่รัดกุมและมีประสิทธิภาพ (ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง 2557; ปิ่นปิ่นทิพย์ นฤบาทบุญทรัพย์ 2553; พัฒนะ สีหามู, 2553)

2. ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เนื่องจากการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการมีส่วนร่วมในการดำเนินพันธกิจของสถาบัน การให้ข้อมูลกับสถาบันเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานตามพันธกิจของสถาบันให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถาบัน ซึ่งกระบวนการย่อยที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่นำไปสู่ผลลัพธ์หรือประสิทธิผล ได้แก่ การสื่อสารให้บุคลากรทุกส่วนงานเข้าใจความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก การเปิดเผยข้อมูลให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถาบันเพื่อแสดงความโปร่งใสของสถาบันและการรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถาบันเกี่ยวกับกระบวนการวางแผนการจัดการศึกษาและการบริการของสถาบัน(ธวัช กรุดมณี 2550; ปิตินาย ดันปิติ 2547)

3. ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรเนื่องจากการมุ่งเน้นบุคลากรเป็นการบริหารจัดการ พัฒนาและสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพและสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสถาบัน มีความสามารถในการจัดการปัญหาและเรียนรู้ มีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุพันธกิจของสถาบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกระบวนการย่อยที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่นำไปสู่ผลลัพธ์หรือประสิทธิผล ได้แก่ การที่บุคลากรของสถาบันมีความเชื่อมั่นและยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหาร การที่บุคลากรของสถาบันยอมรับและยึดถือความถูกต้องในการปฏิบัติงาน และการที่

บุคลากรของสถาบันทำงานทุกอย่างตามแผนงานที่วางไว้ทุกชั้นตอน(รุจิราพรรณ คงช่วย, 2556; รังสรรค์ อ้วนวิจิตร, 2554; พินิจ หนูเกตุ, 2551)

4. ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้เนื่องจากการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้เป็นการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการปรับปรุงและพัฒนาสถาบันมีการสร้างสินทรัพย์ความรู้ให้กับสถาบันมีกระบวนการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือเรียนรู้ร่วมกัน มีบรรยากาศการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่มบุคคล การมีส่วนร่วมระหว่างบุคคล สถาบันและชุมชน สามารถปรับปรุงตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงานตามพันธกิจของสถาบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน ซึ่งกระบวนการย่อยที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่นำไปสู่ผลลัพธ์หรือประสิทธิผลได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับบุคลากรของสถาบันเพื่อให้เกิดความผูกพันในงานและมุ่งปฏิบัติงานไปในทางเดียวกันการส่งเสริมให้บุคลากรของสถาบันลงมือปฏิบัติงานโดยคิดถึงคุณภาพโดยรวม แล้วจึงคิดภาพย่อยที่เกี่ยวข้องกัน และการส่งเสริมให้บุคลากรของสถาบันสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและยอมรับเหตุผลของกันและกัน(รัชชัยย์ตั้งอุทัยเรื่อง2557; ยาสิน มุนีร์(Yasin Munir), 2013; ปิ่นปัทม์ นฤบาทบุญทรัพย์, 2553; พัฒนะ สีหาม, 2553; เทรเวอร์ เอ สมิธ(Trevor A. Smith), 2006)

5. ด้านการวางแผนกลยุทธ์ เนื่องจากการวางแผนกลยุทธ์เป็นข้อบ่งชี้หรือกรอบความคิดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและสถาบันซึ่งประกอบด้วยกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปใช้ การประเมินผล และการควบคุมกลยุทธ์ โดยบุคลากรในองค์กรต้องเข้าใจ ยอมรับทิศทางและเป้าหมายสูงสุดขององค์กรร่วมกันเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจของสถาบัน ซึ่งกระบวนการย่อยที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่นำไปสู่ผลลัพธ์หรือประสิทธิผลได้แก่การนำกลยุทธ์ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการของสถาบัน การประเมินผลกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการว่ามีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายสถาบันเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงกลยุทธ์และกระบวนการทำงานตามแผนปฏิบัติการและการสื่อสารให้บุคลากรทุกคนทั่วทั้งสถาบันมีความเข้าใจและปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการอย่างถูกต้องครบถ้วน (จีฮาด เอลดีเฮยยาต และอาเดลอัลคาท (Jehad Aldehayyat and Adel Al Khatat), 2013; ถัดดาวัลย์ บุญเลิศ, 2554; ปิ่นปัทม์ นฤบาทบุญทรัพย์, 2553)

6. ด้านการนำองค์กร เนื่องจากการนำองค์กรเป็นบทบาทและหน้าที่ของผู้นำหรือผู้บริหารนำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับบุคลากร ดังนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำได้รับการยอมรับจากบุคลากรปฏิบัติตามด้วยความร่วมมือ ร่วมใจและเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถาบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง

กระบวนการย่อยที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่นำไปสู่ผลลัพธ์หรือประสิทธิผล ได้แก่ การเปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการทำงานของสถาบันการให้ข้อมูลและแจ้งวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจนและการเป็นผู้มีน้ำใจและเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (ปิ่นปิ่นทร์ นฤบาทบุญทรัพย์ 2553; รุจิพรรณ คงช่วย, 2556, คาเรน เอ.สมาร์ท, 2010)

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบการวิจัยโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในเชิงการบริหาร

1.1 ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงองค์ประกอบหลักของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ 7 องค์ประกอบที่ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการวางระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของสาธารณชนมากขึ้น

1.2 ปัจจัยที่สำคัญของประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย 15 ปัจจัยที่ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนควรให้ความสำคัญมากในการกำหนดตัวบ่งชี้และเป้าหมายการดำเนินงาน โดยเฉพาะการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถาบันและชุมชน เพราะเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้านของสถาบันและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน รวมทั้ง สถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องมีการกำหนดนโยบายและแผนงานวิจัยของสถาบันที่ชัดเจน

1.3 ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยควรให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้มีองค์ประกอบในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนและให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการวางแผนกลยุทธ์ โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของคณะวิชาและส่วนงานสนับสนุนวิชาการ ในการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดและแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและ

วัตถุประสงค์ของสถาบัน สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของสถาบัน และการนำกลยุทธ์ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการของสถาบัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารและการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่กำกับดูแลงานด้านการบริหารและการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน



Christian University of Thailand

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กิตติ ศศิวิมลลักษณ์.(2556). *แนวทางการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาศึกษาและการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
- กิตติ ชยยิ่งยง (2550). *ขีดความสามารถ*. พิมพ์ครั้งที่2. กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ก๊อบปี้.
- กัลป์ยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2558). *การพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น
- กัลยา วาณิชชัยบัญชา. (2554). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่19. กรุงเทพมหานคร: บริษัทธรรมสาร จำกัด
- กริช แรงสูงเนิน. (2554). *การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วี พรินท์(1991) จำกัด
- ชาย โพธิ์สีดา. (2549). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ*. พิมพ์ครั้งที่2. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พรินต์ติ้ง.
- ชัยณพวงส์ ทองพวง.(2556). *องค์ประกอบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย*. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน
- เกลิงสก โสมทิพย์. (2555). THE FIFTH DISCIPLINE: The Art & Practice of the Learning Organization. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*. 14(2), 129-133.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ (2555). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส. อาร์. พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์จำกัด
- ชิตพันธ์ จินประชา (2557). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผล สถานีดำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทย*. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

- ธวัช กรุดมณี.(2550).การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริการการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง(2557).รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลของโรงเรียนประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคกลางของประเทศไทยดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยคริสเตียน
- นิติพล ภูตะโชติ. (2557). พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่2. กรุงเทพฯ: บริษัท วี. พรินท์(1991) จำกัด
- นิตา ชูโต. (2548). การวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพฯ: บริษัท พรินต์โพร จำกัด
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปลว้ชร รุจิรกาล. (2554). การพัฒนาระบบบริหารคุณภาพการศึกษาโรงเรียนกีฬาโดยใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปิติชาย ดันปิติ. (2547). การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปิ่นปิ่นท์ นฤภาบุญทรัพย์(2553).การพัฒนาแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร.ดุษฎีนิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเซนต์จอร์น
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2545). หลักการจัดการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่1. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- พินิจ หนูเกตุ. (2551). วัฒนธรรมองค์การและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- พัฒนา สีสาน(2553).รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
- พงศ์ศักดิ์ คมแก้ว (2559). การพัฒนาประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาศักยภาพมหาวิทยาลัยเจ้าพระยา
- ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา (2557). การจัดการเชิงกลยุทธ์ : เทคโนโลยีและนวัตกรรม. พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ภาวนา กิตติวิมลชัย และคณะ. (2555). การศึกษาเพื่อกำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์(KPIs) ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ และปัญหาอุปสรรคในการนำเอาเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการไปสู่การปฏิบัติ. โครงการวิจัยสถาบันมหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ภัทรกร ปุยสุวรรณ. (2557). แนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย. สุทธิปริทัศน์, 28(87) : 345-367.
- มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย(2558). ประวัติ. [ออนไลน์]. เข้าถึงข้อมูลได้จาก www.utcc.ac.th/index.php/aboutUs/index. (วันที่ค้นข้อมูลวันที่ 0 มิถุนายน 2558).
- รัตน์ชนก พรหมณศิริ ณรงค์ พิมพ์สาร ณัฐพล ชุมวรฐายี. (2559). “รูปแบบการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนสู่ความเป็นเลิศ”. วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 10(2), 106-116.
- รุจิราพรรณ คงช่วย.(2556).ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้.ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รังสรรค์ อ้วนวิจิตร (2554). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยคริสเตียน
- วาสนา บุญญาพิทักษ์. (2554). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศสำหรับสถาบันอุดมศึกษาที่จัดหลักสูตรสาขาคนตรีและนาฏศิลป์ไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- วีรวัช มาณะศิริรานนท์. (2548). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เพอร์เน็ท.
- วันชัย มีชาติ. (2557). *การบริหารองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร :สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วสันต์ สัตยคุณ. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 8(1), 1-7.
- วรรณวิมล คงสุวรรณม. (2553). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยคริสเตียน นครปฐม.
- ศตวรรษ ทิพย์ผ่อง. (2557). “รูปแบบการบริหารจัดการและกลไกบริหารเพื่อการดำเนินงานตามแนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศ สำหรับสาขาวิชาคหกรรมศาสตร์”. *สุทธิปริทัศน์*, 28(86), 256-273.
- ศิริชัย กาญจนวาสี (2552). *ทฤษฎีการประเมิน*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถานีวิทยุ หนูนิด. (2559). “ธรรมเนียมปฏิบัติในองค์การภาคเอกชน: ธุรกิจบริการ”. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 36(2), 57-76.
- สินธะวา คามดิษฐ์. (2555). *การนำเสนอนโยบายการส่งเสริมการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา*. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (2557). *เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติปี 2557-2558*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : บริษัท แกรนด์อาร์ต ครีเอทีฟ จำกัด
- สุนันทา เลहनันทน์. (2555). *การพัฒนาองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ : บริษัท กรีนแอปเปิ้ลกราฟฟิคส์ พรินติ้ง จำกัด
- สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. (2014). *การพัฒนาองค์การ (Organization Development)* [ออนไลน์]. เข้าถึงข้อมูลได้จาก <http://www.pmat.or.th/main/index.php/institute/hr-accreditation/itemlist/category/51-organization-development>. (วันที่ค้นข้อมูลวันที่ มิถุนายน 2559).

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี.(2559). *ประวัติความเป็นมา*. [ออนไลน์]. เข้าถึงข้อมูลได้จาก <http://www.apheit.org/apheit-/2012-06-23-09-30-55>. (วันที่ค้นข้อมูลวันที่ 10 มิถุนายน 2558)

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน). (2555). *คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม(พ.ศ. 2554-2558) ระดับอุดมศึกษา ฉบับสถานศึกษา (แก้ไขเพิ่มเติม พฤศจิกายน พ.ศ. 2554. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ออฟเซต พลัส จำกัด*

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(สมศ.). (2558). *ผลการประเมินคุณภาพภายนอก*. [ออนไลน์]. เข้าถึงข้อมูลได้จาก <http://www.onesqa.or.th/th/index.php>. (วันที่ค้นข้อมูลวันที่ 10 มิถุนายน 2558).

สำนักงานมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา. *เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ฉบับปี 2558-2561(ร่างฉบับ 3)*. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.edpex.org>. (วันที่สืบค้นข้อมูล 5 ตุลาคม 2558)

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2558). *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์*

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2554). *มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา*. [ออนไลน์]. เข้าถึงข้อมูลได้จาก www.mua.go.th/users/bhes/front_home/Announcement/44.pdf. (วันที่สืบค้นข้อมูล 5 ตุลาคม 2558)

อาทิตยา ดวงมณี. (2555). *การพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานวิจัยโดยการเทียบเคียงสมรรถนะตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*

อารีวรรณ อ่วมตานี. (2554). *การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัญชนา พานิช.(2550).*องค์ประกอบประสิทธิผลองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ.ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.*

เอกทิป สุขวารี. (2554). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ สำหรับสถาบันอุดมศึกษา*. ปรินญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อนุสิทธิ์ นามโยธา(2555). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน*. ดุษฎีนิพนธ์ ปรินญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ภาษาอังกฤษ

Andrea Banto.(2011). *Effect of Organizational Culture Traits on Perceived Organizational Effectiveness for American Subsidiaries in Romania*. Dissertation for the Degree of Doctor of Business Administration. Argosy University.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). *Transformational leadership development: manual for the multifactor leadership questionnaire*. Palo Alto, Calif.: Consulting Psychologists Press.

Carl D. Glickman, Stephen P. Gordon and Javita M. Ross-Gordon. (2010). *Super Vision and Instructional Leadership*, 8th ed. Boston: Pearson Education Inc.

Cooke, R. A. and Lafferty, J.L. (1989). *Level : Organizational culture inventory*. Plymouth, MI : Human Synergistics .

Cooper, J.D. (2010). *Collective efficacy, organizational citizenship behavior, and school effectiveness in Alabama public high schools*. Dissertation for the Degree of Doctor of Education in the department of Educational Leadership, Policy, and Technology Studies. In the Graduate School of the University of Alabama.

Durande-Moreau, A. and Usunier, J. (1999). Time Styles and the Waiting Experience: An Exploratory Study. *Journal of Service Research*, 2(2), 173-186.

- Dunlop, J. T. (1979). *Public management. (Working paper)*. Tallahassee, FL: Department of Political Science Florida State University.
- Epstein, J. L. (1995). School/family/community partnerships: Caring for the children we share. *Phi Delta Kappan*, 92(3), 81-96.
- Epstein, J. L. and Salinas, K. C. (2004). Educational Leadership: Partnering with Families and Community. *Schools as Learning Communities*, 61(8), 12-18.
- Eleanor A. Henry. (2011). *Is the Influence of Organizational Culture on Organizational Effectiveness Universal? An Examination of the Relationship in the Electronic Media(Radio) Service Sector in the English Speaking Caribbean*. Degree of Doctor of Business Administration in H. Wayne Huizenga School of Business and Entrepreneurship of Nova Southeastern University.
- Escrig-Tena, A. B., and Bou-Llusar, J. C. (2005). A Model for Evaluating Organizational Competencies: An Application in the Context of a Quality Management Initiative. *Decision Sciences*, 36(2), 221-257.
- Gary N.Mclean. (2005). *Organization Development Principles, Processes, Performance*. USA : Berrett-Koehler Publishers.
- Gerald Starsia. (2010). *Strategic Planning in Higher Education: an Examination of Variation in Strategic Planning Practices and Their Effect on Success in NCAA Division Athletic Departments*. Degree of Doctor of Philosophy in the Faculty of the Curry School of Education of the University of Virginia.
- Hafferman, A.N. (1992). *Perceptions of Involvement of Parents and Community Members*. New York : Harper Colline.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis. A Global Perspective*. (7th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.

- Harrison-Walker, L.J. (2001). The measurement of Word-of Mouth communication and an investigation of service quality and customer commitment as potential antecedents. *Journal of Service Research*, 4(1), 60–75.
- Heneveld, W., and Craig, H. (1996). *Schools Count: World Bank Project Designs and the Quality of Primary Education in Sub-Saharan Africa*. Washington, DC: World Bank.
- Hinkle, D. E., Wiersma, W., & Jurs, S. G. (2003). *Applied statistics for the behavioral sciences*. 5th ed. Boston, Mass: Houghton Mifflin.
- Jehad Aldehayyat and Adel Al Khattab. (2013). Strategic Planning and Organisational Effectiveness in Jordanian Hotels. *International journal of Business and Management*, 8(1), 11-25.
- Jimmie S. Warren. (2012). *Trust in Immediate Supervisor, Trust in Top Management, organizational Trust Precursors: Predictors of Organizational Effectiveness*. Dissertation of the Degree of Doctor of Management in Organizational Leadership. University of Phoenix.
- Jonathan Bart Reeves. (2010). *Academic optimism and organizational climate: An elementary school effectiveness test of two measures*. Degree of Doctor of Education in the Department of Educational Leadership, Policy, and Technology Studies. In the Graduate School of the University of Alabama.
- Judith R. Gordon. (1991). *A diagnostic Approach to Organizational Behavior*. 3rd ed. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Lado, A. A., Boud, N.G., and Wright, P. (1992). A competency-based model of sustainable competitive advantage: Toward a conceptual integration. *Journal of Management*, 18(1), 77-91.
- Karen A. Smartt. (2010). *Exploring the Relationship between Physician Leader Behavior and Perceived Organizational Effectiveness*. Dissertation of the Degree of Doctor of Education Organizational Leadership. Indiana Wesleyan University.

Masood Abdulla Badri and Hassan Selim.(2006). “The Baldrige Education Criteria for Performance Excellence Framework”. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 23(9), 1118-1157.

Micheal E. McGill, (1977). *Organization Development for operating Managers*. USA: A Division of American Management Association.

National Minority AIDS Council. (2003). *Strategic Planning: Organizational Effectiveness Series*. Washington, DC : Training and Treatment Division.

Senge, Peter M. (2006). *The Fifth Discipline: The Art & Practice of the Learning Organization*. New York : Doubleday.

Omolade, R.A. (2007). *A system test of effectiveness of elementary schools in Nigeria*. Dissertation for the Degree of Doctor of Education in the department of Administration and Instructional leadership. In School of Education of ST.John’s University, New York.

Stephen P. Robbins. (1990). *Organization Theory: Structure, Design, and Applications*. 3rd ed. Engle Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Stewart Black and Newton Margulies.(1989) “An Ideological Perspective on Participation : A Case for Integration”. *Journal of Organization Change Management*. 2(1) : 16.

Talha Ashraf. (2017). *Organizational Development and Big Data: Factors that impact successful Big Data Implementations*. Degree of Doctor of Philosophy in Organization Development of the faculty of Benedictine University

Terry Paulkeland. (2005). *The Relationships among Affective Organizational Commitment, Transformational Leadership Style, and unit Organizational Effectiveness within the Corps of Cadets at Texas A&M University*. The Office of Graduate Studies of Texas A&M University. The degree of Doctor of Philosophy in Educational Human Resource Development.

Trevor A. Smith. (2006). *Knowledge Management and its Capabilities Linked to the Business Strategy for Organizational Effectiveness*. Degree of Doctor of Business Administration in H. Wayne Huizenga School of Business and Entrepreneurship of Nova Southeastern University.

Warren Bennis, (1969). *Organization Development : Its Nature, Origins and Prospects*(Reading, Mass). USA: Addison-Wesley Publishing Co.,.

Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel. (2008). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. 8th ed. New York: McGraw-Hill.

Wei Zheng. (2005). *The Impact of Organizational Culture, Structure, and Strategy on Knowledge Management Effectiveness and Organizational Effectiveness*. Degree of Doctor of Philosophy in the Faculty of the Graduate School of the university of Minnesota.

World Economic Forum. (2014). The Global Competitiveness Report 2014-2015. [online].

Retrieved from http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport

_2014-2015.pdf. (2015, June 10).

Yasin Munir, Salf-Ur-Rehaman and Tahira Nazir.(2013).Mediating Effect of Knowledge Sharing Between Knowledge Capabilities and Organizational Effectiveness of Higher Education Institutes of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research* 18(6):810-814,2013. Faculty of Management ,Universiti Tekonlogi Malaysia, Johor Bahru, Malaysia.



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

Christian University of Thailand

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่สัมภาษณ์

ผู้ทรงคุณวุฒิที่สัมภาษณ์จำนวน 10 ท่าน ได้แก่

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พลเรือตรีหญิง ดร.สุภัทรา เอื้อวงศ์
รองอธิการบดีด้านมาตรฐานวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา และ
ผู้อำนวยการสำนักประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยสยาม
2. อาจารย์วราภรณ์ เจริญรัชต์ภาคย์
รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร สถาบันรัชต์ภาคย์
3. รองศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์ วัลย์สัตย์รักษ์วิทย์
รองอธิการบดีสายงานวิชาการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พันธุ์ศักดิ์ พลสารมัย
ประธานสาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทาง
การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. นายเอกพงษ์ เลาหะเทียนสินธุ์
ผู้เชี่ยวชาญและอดีตรองผู้อำนวยการสำนักงานมาตรฐานและประเมินคุณภาพ
การศึกษา(สมศ.)
6. รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วรรณรัตน์
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พต.ท.ดร.ภก.นภดล ทองนพเนื้อ
ผู้เชี่ยวชาญเกณฑ์ EdPEX สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและอดีต
รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
8. รองศาสตราจารย์ นายแพทย์สรนิต ศิลธรรม
รองเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา
9. อาจารย์ ดร.เอกธิป สุขวารี
ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนามหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
10. รองศาสตราจารย์ กันยา ออประเสริฐ
รองคณบดีฝ่ายนโยบายและแผน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 ท่าน ได้แก่

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพจน์ สุทธิศักดิ์

ผู้ช่วยอธิการบดีและผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมอำเภอเมืองนครปฐม มหาวิทยาลัย
คริสเตียน

ประวัติการศึกษา:

ครุศาสตรบัณฑิตเกียรตินิยมอันดับ 2 สาขาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏ

นครศรีธรรมราช

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาภาษาไทย มหาวิทยาลัยศิลปากร

2. รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วรรณรัตน์

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ประวัติการศึกษา:

(ค.ค.) สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

(กศ.ม.) สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร

(กศ.บ.) สาขาวิชาการมัธยมศึกษา (คณิตศาสตร์-ฟิสิกส์)

วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พันธุ์ศักดิ์ พลสารมัย

ประธานสาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทาง
การศึกษา คณะครุศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติการศึกษา:

ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (อุดมศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ครุศาสตรมหาบัณฑิต (อุดมศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ครุศาสตรบัณฑิต (ดนตรีศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4. อาจารย์ ดร.เอกธิป สุขวาริ

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิจัยและบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ประวัติการศึกษา:

ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การ

จัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ คณะวิทยาศาสตร์

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วุฒิพงษ์ ทองก้อน

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ประวัติการศึกษา:

การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยบูรพา

การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผล การศึกษามหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผล การศึกษามหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

6. รองศาสตราจารย์ ดร. ภก. สมภพ ประธานธรรักษ์

รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ มหาวิทยาลัยมหิดล

ประวัติการศึกษา:

Doctor of Philosophy in Pharmaceutical Biology program; University of

Basel สมาพันธรัฐสวิส

เภสัชศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เภสัชศาสตรบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

จำนวนสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

Christian University of Thailand

รายชื่อสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

จำนวนทั้งหมด 68 สถาบัน ได้แก่

กลุ่มมหาวิทยาลัย (Universities) จำนวน 42 สถาบัน ได้แก่

- 1.มหาวิทยาลัยกรุงเทพ(Bangkok University)
- 2.มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต(Dhurakij Pundit University)
- 3.มหาวิทยาลัยศรีปทุม(Sripatum University)
- 4.มหาวิทยาลัยเกริก(Krirk University)
- 5.มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย(University of the Thai Chamber of Commerce)
- 6.มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ Assumption University of Thailand)
- 7.มหาวิทยาลัยสยาม(Siam University)
- 8.มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์(SoutheastAsia University)
- 9.มหาวิทยาลัยพายัพ(Payap University)
- 10.มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล(Vongchavalitkul University)
- 11.มหาวิทยาลัยคริสเตียน(Christian University of Thailand)
- 12.มหาวิทยาลัยรังสิต(Rangsit University)
- 13.มหาวิทยาลัยภาคกลาง(The University of Central Thailand)
- 14.มหาวิทยาลัยนานาชาติเอเชียแปซิฟิก (Asia-Pacific International University)
- 15.มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต(Kasem Bundit University)
- 16.มหาวิทยาลัยเนชั่น(Nation University)
- 17.มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ(North Eastern University)
- 18.มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น(St.JohnUnivesity)
- 19.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร (Mahanakorn University)
- 20.มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ(Huachiew Chalermprakiet University)
- 21.มหาวิทยาลัยราชธานี(Ratchathani University)
- 22.มหาวิทยาลัยธนบุรี(Thonburi University)
- 23.มหาวิทยาลัยหาดใหญ่(Hatyai University)
- 24.มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น(Western University)
- 25.มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย(Eastern Asia University)
- 26.มหาวิทยาลัยเว็บสเตอร์ประเทศไทย(Webster University Thailand)

- 27.มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา(Chaopraya University)
- 28.มหาวิทยาลัยตาปี(Tapee University)
- 29.มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต(Rattana Bundit University)
- 30.มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น(The Far Eastern University)
- 31.มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ (North-ChiangMai University)
- 32.มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด(Stamford International University)
- 33.มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ(North Bangkok University)
- 34.มหาวิทยาลัยฟาฏอนี(Fatoni University)
- 35.มหาวิทยาลัยปทุมธานี(Patumthani University)
- 36.มหาวิทยาลัยพิษณุโลก (Phisanulok University)
- 37.มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี(Bangkokthonburi University)
- 38.มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น(The Eastern University
of Management and Technology)
- 39.มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา(Chalermkarnchana University)
- 40.มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์(Rajapruk University)
- 41.มหาวิทยาลัยชินวัตร(Shinawatra University)
- 42.มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ(Bangkok Suvarnabhumi University)

กลุ่มวิทยาลัย (Colleges) จำนวน 19 สถาบัน ได้แก่

- 1.วิทยาลัยแสงธรรม(Saengtham College)
- 2.วิทยาลัยเซนต์หลุยส์(SaintLouis College)
- 3.วิทยาลัยทองสุข(Thong Sook College)
- 4.วิทยาลัยดุสิตธานี(Dusit Thani College)
- 5.วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น(Northern College)
- 6.วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก(Southeast Bangkok College)
- 7.วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้(Southern College of Technology)
- 8.วิทยาลัยสันตพล(Santapol College)
- 9.วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย(Collage of asian Scholars)
- 10.วิทยาลัยนครราชสีมา(Nakhonratchasima College)
- 11.วิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ(International Buddhist College)

- 12.วิทยาลัยเฉลิมกาญจนาระยอง(Chalermkarnchana Rayong College)
- 13.วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง(Lampang Inter-Tech College)
- 14.วิทยาลัยนานาชาติเซนต์เทเรซา(St. Theresa International College)
- 15.วิทยาลัยเชียงใหม่(Chiang Rai College)
- 16.วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม(Siam Technology College)
- 17.วิทยาลัยเทคโนโลยีพนมวันท์(Phanomwan College of Technology)
- 18.วิทยาลัยเทคโนโลยีจิตรลดา(Chitralada Technology College)
- 19.วิทยาลัยพิชญบัณฑิต(Pitchayabundit College)

กลุ่มสถาบัน(Institutes) จำนวน 7 สถาบัน ได้แก่

- 1.สถาบันรัชต์ภาคย์(Rajapark Institute)
- 2.สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ Panyapiwat Institute of Management)
- 3.สถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬาภรณ์(Chulabhorn Graduate Institute)
- 4.สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น(Thai-Nichi Institute of Technology)
- 5.สถาบันอาศรมศิลป์(Arsomsilp Institute of the Arts)
- 6.สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ(Suvarnabhumi Institute of Technology)
- 7.สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย(Institute Technology of Ayothaya)

ที่มา: สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย(2559)

<http://www.apheit.org/index.php>

(ข้อมูล ณ วันที่ 26 กรกฎาคม พ.ศ. 2559)



ภาคผนวก ค

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

Christian University of Thailand

ข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

ข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวนข้อคำถาม 9 ข้อ ดังนี้

1. สถาบันอุดมศึกษา(เอกชน)ในประเทศไทยมีปัญหาและอุปสรรคในการจัดการอุดมศึกษาเรื่องอะไรบ้าง
2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ(EdPEX)ของสถาบันอุดมศึกษา(เอกชน)(ซึ่งมีอยู่ 7 ประเด็น หรือ 7 หมวด)
3. ท่านคิดว่าประเด็นการนำองค์การมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา(เอกชน)อย่างไร และมีวิธีการดำเนินงานอย่างไร
4. การวางแผนกลยุทธ์ เช่น เรื่องวิสัยทัศน์ ปรัชญา วัตถุประสงค์ และแผนยุทธศาสตร์มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา(เอกชน)อย่างไร และมีวิธีการดำเนินงานอย่างไร
5. การมุ่งเน้นผู้ให้บริการของสถาบันอุดมศึกษา(เอกชน) ถูกค่าจะเป็นกลุ่มไหนบ้างและมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา(เอกชน)อย่างไร รวมทั้ง จะมีวิธีการดำเนินงานอย่างไร และจะสามารถมีส่วนร่วมอย่างไรได้บ้าง
6. การวัด การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานองค์การและการจัดการความรู้มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา(เอกชน)อย่างไร และมีวิธีการดำเนินงานอย่างไร รวมทั้ง ในการดำเนินงานจะเกี่ยวข้องกับใครบ้าง
7. การมุ่งเน้นบุคลากรควรมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของอาจารย์และบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา(เอกชน)อย่างไร และมีวิธีการดำเนินงานอย่างไร
8. ระบบปฏิบัติการหรือการจัดกระบวนการทำงานด้านต่าง ๆ ขององค์การมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา(เอกชน)อย่างไร และมีวิธีการดำเนินการอย่างไร
9. สถาบันอุดมศึกษา(เอกชน) ควรมีเป้าหมายคุณภาพในเรื่องใดบ้าง



ภาคผนวก ง

เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมวิจัย และหนังสือแสดงเจตนาเข้าร่วมการวิจัย

Christian University of Thailand

เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมวิจัย
(Participant Information Sheet)

ชื่อโครงการวิจัย โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการ
ดำเนินการที่เป็นเลิศกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย นายอภิรักษ์ อันทวิสน

สถานที่วิจัย สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยที่เป็นสมาชิกของสมาคมสถาบันอุดมศึกษา
เอกชนในประเทศไทย

หมายเลขโทรศัพท์และ E-mail ของหัวหน้าโครงการวิจัยที่ติดต่อได้ตลอดเวลา หมายเลข โทรศัพท์
08-9811-8357 E-mail : Apinun_un@hotmail.com

ผู้สนับสนุนทุนวิจัย ไม่มี

ระยะเวลาในการวิจัย 2 ปี

โครงการวิจัยนี้ทำขึ้นเพื่อ วิเคราะห์องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการ
ดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยและความสัมพันธ์ระหว่าง
องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศกับประสิทธิผล
ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย คือ ได้องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษา
ภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศในการเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันของ
สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยและองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน
เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนใน
ประเทศไทย

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้เพราะ ท่านเป็นผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนใน
ประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในและ
โครงการวิจัยนี้ทำขึ้นเพื่อเป็นข้อมูลในการส่งเสริมปัจจัยด้านการบริหารจัดการศึกษา

ระดับอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยมีการพัฒนาคุณภาพองค์การอย่างต่อเนื่องเพิ่มศักยภาพและ
ขีดความสามารถในการแข่งขันของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

จะมีผู้เข้าร่วมการวิจัยนี้ทั้งสิ้นประมาณ 373 คน

หากท่านตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยแล้ว จะมีขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้คือ

1. ตอบแบบสอบถามจำนวน 79 ข้อ ใช้เวลาประมาณ 45 นาที
2. เมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จ นำใส่ซองสีน้ำตาลปิดผนึกที่ผู้วิจัยจัดให้ส่งคืนทางไปรษณีย์

มีเพียงผู้วิจัยเท่านั้นที่เข้าถึงข้อมูลได้

หากมีข้อข้องใจที่จะสอบถามเกี่ยวข้องกับการวิจัย หรือหากเกิดผลข้างเคียงที่ไม่พึง
ประสงค์จากการวิจัย ท่านสามารถติดต่อผู้วิจัยคือ นายภินันต์ อันทวีสิน หมายเลขโทรศัพท์ 08-
9811-8357

การวิจัยนี้ไม่มีค่าตอบแทนแก่ผู้ร่วมการวิจัยและไม่มีค่าใช้จ่ายที่ผู้เข้าร่วมการวิจัยจะต้อง
รับผิดชอบ

หากมีข้อมูลเพิ่มเติมทั้งด้านประโยชน์และโทษที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะแจ้งให้
ทราบโดยรวดเร็วและไม่ปิดบัง

ข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้าร่วมการวิจัย จะถูกเก็บรักษาไว้โดยไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเป็น
รายบุคคล แต่จะรายงานผลการวิจัยเป็นข้อมูลส่วนรวมโดยไม่สามารถระบุข้อมูลรายบุคคลได้ ข้อมูล
ของผู้เข้าร่วมการวิจัยเป็นรายบุคคลอาจมีคณะบุคคลบางกลุ่มเข้ามาตรวจสอบได้ เช่น สถาบันหรือ
องค์การของรัฐที่มีหน้าที่ตรวจสอบ รวมถึงคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เป็นต้น

ผู้เข้าร่วมการวิจัยมีสิทธิถอนตัวออกจากโครงการเมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบ
ล่วงหน้า และการไม่เข้าร่วมการวิจัยหรือถอนตัวออกจากโครงการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อการ
ทำงานแต่ประการใด

หากท่านได้รับการปฏิบัติที่ไม่ตรงตามที่ได้ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงนี้ ท่านสามารถแจ้ง
ให้ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ทราบได้ที่ สำนักคณะกรรมการจริยธรรมการ
วิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน โทร-3422-9480 โทรสาร 0-3422-9499

ลงชื่อ.....ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยวันที่.....

(.....)

หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย(Informed Consent Form)

วันที่..... เดือน พ.ศ.

ข้าพเจ้า..... อายุปี อาศัยอยู่บ้านเลขที่.....

ถนน แขวง/ตำบล เขต/อำเภอ.....

จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์ โทรศัพท์.....

ขอแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยเรื่องโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย โดยข้าพเจ้าได้รับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับที่มาและจุดมุ่งหมายในการทำวิจัย รายละเอียดขั้นตอนต่างๆที่ต้องปฏิบัติหรือได้รับการปฏิบัติ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย และความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นจากการเข้าร่วมการวิจัย รวมทั้งแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาหากเกิดอันตรายขึ้น โดยได้อ่านข้อความที่มีรายละเอียดอยู่ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยโดยตลอด

ข้าพเจ้าจึงสมัครใจเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ หากข้าพเจ้ามีข้อขัดข้องเกี่ยวกับขั้นตอนในการวิจัย หรือหากเกิดผลข้างเคียงที่ไม่พึงประสงค์จากการวิจัยขึ้นกับข้าพเจ้า ข้าพเจ้าจะสามารถติดต่อกับ นายอภิรักษ์ อนันตวิสิน หมายเลขโทรศัพท์ 08-9811-8357 หรือ E-mail: apinun_un@hotmail.com

หากข้าพเจ้าได้รับการปฏิบัติที่ไม่ตรงตามที่ได้ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย ข้าพเจ้าสามารถแจ้งให้ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ทราบได้ที่คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยคริสเตียน โทร 0-3422-9480 โทรสาร 0-3422-9499

ข้าพเจ้าได้ทราบถึงสิทธิที่ข้าพเจ้าจะได้รับข้อมูลเพิ่มเติมทั้งด้านประโยชน์และโทษจากการเข้าร่วมการวิจัย และสามารถถอนตัวหรืองดเข้าร่วมการวิจัย ได้ทุกเมื่อโดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าหรือระบุเหตุผล โดยจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานแต่ประการใด และยินยอมให้ผู้วิจัยใช้ข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าที่ได้รับจากการวิจัย แต่จะไม่เผยแพร่ต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล โดยจะนำเสนอเป็นข้อมูลโดยรวมจากการวิจัยเท่านั้น

ข้าพเจ้าได้เข้าใจข้อความในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยและหนังสือแสดงเจตนายินยอมนี้ โดยตลอดแล้ว จึงลงลายมือชื่อไว้

ลงชื่อ เข้าร่วมการวิจัยวันที่.....

(.....)

ลงชื่อ หัวหน้าโครงการวิจัยวันที่.....

(นายอภิรักษ์ อนันตวิสิน)



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

Christian University of Thailand

เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ
กับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย”

**“The Relationship Model between Internal Education Quality Assurance for Performance
Excellence and the Effectiveness of Private Higher Education Institutions in Thailand”**

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยคริสเตียน กลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริหารที่กำกับดูแลงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาหรือหลักสูตรต่าง ๆ ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เป็นสมาชิกสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยต่อไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบสอบถามการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล และแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา ทั้งหมด ส่วน รวม 79 ข้อ ดังรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน 8 ข้อ
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านการนำองค์กร	จำนวน 7 ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านการวางแผนกลยุทธ์	จำนวน 7 ข้อ
ส่วนที่ 4 แบบสอบถามด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและ	จำนวน 7 ข้อ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	จำนวน 10 ข้อ
ส่วนที่ 6 แบบสอบถามด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	จำนวน 12 ข้อ
ส่วนที่ 7 แบบสอบถามด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ	จำนวน 7 ข้อ
ส่วนที่ 8 แบบสอบถามด้านการพัฒนาองค์กร	จำนวน 6 ข้อ
ส่วนที่ 9 แบบสอบถามประสิทธิผลขององค์กร	จำนวน 15 ข้อ

2. โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนตอบแบบสอบถาม และขอความกรุณาตอบแบบสอบถามที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน เพื่อให้ผลวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ถูกต้องตามความเป็นจริง โดยผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมคำตอบของท่านจะถือว่าเป็นความลับและไม่มีผลใด ๆ ต่อสถาบันของท่านและตัวท่าน และขอขอบคุณที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง

นายอภิรักษ์ อันทวีสิน

นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยคริสเตียน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย **ü** ลงใน C หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. C ชาย 2. C หญิง

2. อายุ.....ปี (เกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)

3. วุฒิการศึกษา

1. C ปริญญาเอก 2. C ปริญญาโท 3. C ปริญญาตรี 4. C ต่ำกว่าปริญญาตรี

4. ประเภทสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

1. C มหาวิทยาลัย 2. C วิทยาลัย 3. C สถาบัน

5. ประสบการณ์การทำงานในสถาบันอุดมศึกษา.....ปี (นับรวมทุกสถาบันที่ได้ทำงานและเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)

6. ประสบการณ์ในการทำงานเป็นผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษา.....ปี (นับรวมทุกสถาบันที่ได้ทำงานและเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)

7. ตำแหน่งทางวิชาการ

1. C ศาสตราจารย์ 2. C รองศาสตราจารย์ 3. C ผู้ช่วยศาสตราจารย์
4. C อาจารย์

8. ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน

1. C อธิการบดี
2. C รองอธิการบดีกำกับดูแลงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา
3. C ผู้ช่วยอธิการบดีกำกับดูแลงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา
4. C คณบดี
5. C รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา
6. C ผู้ช่วยคณบดีกำกับดูแลงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา
7. C ผู้อำนวยการกำกับดูแลงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา
8. C รองผู้อำนวยการกำกับดูแลงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

9. C หัวหน้าภาควิชาประธานหลักสูตร/หัวหน้าหลักสูตร/หัวหน้าสาขาวิชา

10. C ตำแหน่งบริหารอื่นด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

(โปรดระบุ).....

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อเกี่ยวกับองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน
เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย โดยละเอียดแล้วทำ
เครื่องหมาย **ü** ลงในช่อง C ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยกำหนดค่าระดับ
คะแนนความคิดเห็นมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านการนำองค์กร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยละเอียดแล้วทำ

เครื่องหมาย **ü** ลงในช่อง C ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	การเป็นผู้มีน้ำใจและเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม					
2	มีการโน้มน้าวและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา					
3	มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานของสถาบัน					
4	การให้ข้อมูล และแจ้งวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจน					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5	การให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีอิสระเพื่อเกิดความมั่นใจ					
6	การเข้าใจปัญหา ความต้องการของบุคลากรแต่ละคน					
7	การยกย่อง ชมเชย และแสดงความพึงพอใจเมื่อบุคลากรทำงานได้ดี					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านการวางแผนกลยุทธ์

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์โดยละเอียดแล้วทำเครื่องหมาย **ü** ลงในช่อง C ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะวิชาส่วนงานฯ ในการกำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดและแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ นโยบายและวัตถุประสงค์ของสถาบัน					
2	มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อกำหนดกลยุทธ์ของสถาบัน					
3	มีการนำกลยุทธ์ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการของสถาบัน					
4	มีความยืดหยุ่นให้แผนปฏิบัติการสามารถปรับเปลี่ยนได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ และเหมาะสมกับขนาดและจุดเน้นของสถาบัน					
5	มีการสื่อสารให้บุคลากรทุกคนทั่วทั้งสถาบันมีความเข้าใจและปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการอย่างถูกต้องครบถ้วน					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6	จัดให้มีระบบการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของสถาบันอย่างต่อเนื่อง					
7	มีการประเมินผลกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการว่ามีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายสถาบันเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงกลยุทธ์และกระบวนการทำงานตามแผนปฏิบัติการ					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อเกี่ยวกับการมุ่งเน้นผู้ให้บริการโดยละเอียดแล้วทำเครื่องหมาย **ü** ลงในช่อง C ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	มีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันกับผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก					
2	มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถาบันเกี่ยวกับกระบวนการวางแผนการจัดการศึกษาและการบริการของสถาบัน					
3	การรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของนักศึกษา					
4	มีการร่วมมือกับชุมชน ธุรกิจท้องถิ่น อุตสาหกรรม และองค์กรภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน					
5	มีการสื่อสารให้บุคลากรทุกส่วนงานเข้าใจความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6	มีการกำหนดช่องทางในการติดต่อสื่อสารกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถาบันเพื่อสร้างความเข้าใจบริบทของสถาบันให้ชัดเจน					
7	มีการเปิดเผยข้อมูลให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถาบันเพื่อแสดงความโปร่งใสของสถาบัน					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อเกี่ยวกับการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้

โดยละเอียดแล้วทำเครื่องหมาย **U** ลงในช่อง C ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	จัดให้มีระบบการวัดและประเมินผลตามพันธกิจและการบริหารจัดการของสถาบัน โดยผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถาบัน					
2	มีการส่งเสริมบุคลากรของสถาบันให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ตามที่ต้องการได้เสมอ					
3	มีการส่งเสริมบุคลากรของสถาบันการพลีสิทธิ ความคิดของผู้อื่น มีเจตคติ และทำที่ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน					
4	การสร้างโอกาสของบุคลากรของสถาบันทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับสถาบัน					
5	มีการใช้เทคโนโลยีที่ช่วยในการสร้างคลังความรู้ของสถาบัน เพื่อการจัดเก็บข้อมูลความรู้ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน					
6	มีการจัดเก็บข้อมูลและความรู้ที่สำคัญจากภายในและภายนอก					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	สถาบันที่บุคลากรสามารถเข้าถึงได้ และใช้ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
7	มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับบุคลากรของสถาบันเพื่อให้เกิดความผูกพันในงานและมุ่งปฏิบัติงานไปในทางเดียวกัน					
8	มีการส่งเสริมให้บุคลากรของสถาบันสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และยอมรับเหตุผลของกันและกัน					
9	มีการส่งเสริมให้บุคลากรของสถาบันลงมือปฏิบัติงาน โดยคิดถึงคุณภาพโดยรวม แล้วจึงคิดภาพย่อยที่เกี่ยวข้องกัน					
10	มีการส่งเสริมบุคลากรของสถาบันให้ปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญและสามารถตรวจสอบรายละเอียดได้					

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อเกี่ยวกับการมุ่งเน้นบุคลากร โดยละเอียดแล้วทำเครื่องหมาย **ü** ลงในช่อง C ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	บุคลากรของสถาบันมีความสุขในการทำงาน					
2	บุคลากรของสถาบันมีความเชื่อว่างานในสถาบันเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ					
3	บุคลากรของสถาบันมีความเชื่อว่างานในสถาบันเป็นงานที่มีเกียรติและมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของสังคม					
4	มีการรักษาคณติ คนเก่งให้อยู่ในระบบ และมีการสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรของสถาบัน					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5	บุคลากรของสถาบันยอมรับนโยบายและปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถาบันโดยไม่มีเงื่อนไข					
6	บุคลากรของสถาบันมีความเชื่อมั่นและยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหาร					
7	บุคลากรของสถาบันแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและการตัดสินใจด้วยตนเองในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน					
8	บุคลากรของสถาบันมีความภาคภูมิใจในตนเองเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงานและได้รับรางวัล					
9	บุคลากรของสถาบันมีการแข่งขันกันทำงานเพื่อให้มีผลงานที่มีคุณภาพและเพิ่มความก้าวหน้าของตนเอง					
10	บุคลากรของสถาบันทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบและตรวจสอบการทำงานของตนเอง และผู้อื่นอย่างละเอียดถี่ถ้วนเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด					
11	บุคลากรของสถาบันทำงานทุกอย่างตามแผนงานที่วางไว้ทุกขั้นตอน					
12	บุคลากรของสถาบันยอมรับและยึดถือความถูกต้องในการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 7 แบบสอบถามด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อเกี่ยวกับการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการโดยละเอียดแล้ว

ทำเครื่องหมาย **ü** ลงในช่อง C ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	มีการดำเนินงานตามกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2	มีกฎระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
3	มีระบบการบริหารจัดการด้วยวงจรคุณภาพ(Plan Do Check Act)					
4	มีระบบการจัดการความเสี่ยงของสถาบันที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล					
5	มีระบบการบริหารบุคลากรที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร					
6	มีระบบงบประมาณและการบริหารการเงินที่รัดกุมและมีประสิทธิภาพ					
7	มีระบบการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการทางวิชาการและวิชาชีพ					

Christian University of Thailand

ส่วนที่ 8 แบบสอบถามด้านการพัฒนาองค์กร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรโดยละเอียดแล้วทำเครื่องหมาย **ü** ลงในช่อง C ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	บุคลากรของสถาบันมีความรู้สึกว่าบรรยากาศการทำงานอบอุ่นเป็นกันเอง เอื้ออาทร และเปิดเผยจริงใจต่อกัน					
2	การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรไปประชุม อบรม ศึกษาดูงานนอกสถานที่ และนำผลมาปรับปรุงการดำเนินงาน					
3	การบริหารจัดการข้อมูลและสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4	มีการบริหารงานที่เน้นการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน					
5	การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานต่างๆของสถาบัน					
6	การใช้หลักการบริหารที่คำนึงความรับผิดชอบต่อสังคม					

ส่วนที่ 9 แบบสอบถามประสิทธิผลขององค์กร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนโดยละเอียดแล้วทำเครื่องหมาย **ü** ลงในช่อง **C** ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านคุณภาพบัณฑิต						
1	ผลิตบัณฑิตได้ตรงตามคุณลักษณะและจุดเน้นของสถาบันและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม					
2	จัดหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม					
3	จัดสื่อการเรียนการสอนและการศึกษาค้นคว้าไว้อย่างเพียงพอและทันสมัย					
ด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์						
4	มีนโยบายและแผนงานการวิจัยของสถาบันที่ชัดเจน					
5	มีการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถาบันและท้องถิ่น					
6	มีแหล่งทุนสนับสนุนในการทำวิจัยทั้งจากภายในและภายนอกสถาบัน					
7	มีเครือข่ายความร่วมมือด้านงานวิจัยกับหน่วยงานภายนอกทั้งภายในและต่างประเทศ					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม						
8	มีอาจารย์ที่มีความรู้และทักษะในการให้บริการวิชาการแก่สังคม					
9	มีบริการวิชาการในรูปแบบที่หลากหลาย					
10	มีเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อร่วมกันพัฒนาการให้บริการวิชาการตามความต้องการของชุมชนอย่างต่อเนื่อง					
ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม						
11	มีการจัดกิจกรรมที่เน้นให้เกิดความรัก ความภาคภูมิใจและความตระหนักถึงความสำคัญของศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น					
12	มีการศึกษาและการทำวิจัยด้านศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างภูมิปัญญาท้องถิ่น					
13	มีเครือข่ายการเผยแพร่ความรู้ด้านศิลปะและวัฒนธรรมในระดับชาติและนานาชาติ					
ด้านการบริหารและพัฒนาสถาบัน						
14	มีการประเมินผลของสถาบันแบบสมดุล(Balanced Scorecard) ครอบคลุม 4 มุมมอง คือ ด้านการเงิน ด้านผู้ใช้บริการ ด้านการดำเนินงานภายใน และด้านการเรียนรู้และพัฒนา					
15	มีการจัดการและควบคุมต้นทุน ความมั่นคงทางการเงินหรือผลการดำเนินงานด้านงบประมาณ					

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก จ

เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

Christian University of Thailand



เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
โดยคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

ชื่อโครงการวิจัย : องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการ
ที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ชื่อผู้วิจัยหลัก : นายอภิรักษ์ อันทวีสิน

หน่วยงาน : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน

ขอรับรองว่า โครงการวิจัยดังกล่าว ได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณา
จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

(รองศาสตราจารย์ สมพันธ์ หิณชี่ระนันท์)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่รับรอง : 21 กรกฎาคม พ.ศ. 2559

วันที่เอกสารรับรองหมดอายุ : เมื่อสิ้นสุดการดำเนินการวิจัย



ภาคผนวก ข

เอกสารขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม

Christian University of Thailand



สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี 277
ASSOCIATION OF PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS OF THAILAND
UNDER THE PATRONAGE OF HER ROYAL HIGHNESS PRINCESS MAHA CHAKRI SIRINDHORN

๓๒๘ ถนนศรีอยุธยา เขตราชเทวี กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐ โทร. ๐-๒๓๕๔-๕๖๘๙-๙๑ โทรสาร. ๐-๒๓๕๔-๕๖๙๑
328 Sri-Ayutthaya Road, Ratchathewi, Bangkok 10400, Thailand Tel. 0-2354-5689-91 FAX. 0-2354-5691
<http://www.apheit.org>

ที่ปรึกษา

ภราดา ดร.ประทีป ม.โกมลมาศ
ดร.ธนุ กุลชล
อาจารย์สุรี บุรณรัตน์
รศ.ดร.วรากรณ์ สามโกเศศ
ผศ.ดร.ประดิษฐ์ เกกิจรังษะดี
ผศ.ดร.จันทร์จิรา วงษ์ชมทอง
ดร.มัทนา สานติวัตร

นายกสมาคม

รศ.ดร.เสาวณีย์ ไทยรุ่งโรจน์

นายกเพ่งพินวาระ

ดร.พรชัย มงคลวนิช

อุปนายก (๑)

ดร.บัญชา เกติมณี

อุปนายก (๒)

รศ.ดร.บุญมาก ศิริเนาวกุล

นายกريبเลือก

ดร.วัลลภ สุวรรณดี

เลขาธิการ

ผศ.สุรวิทย์ กิจกุล

รองเลขาธิการ

อาจารย์สุรเดช แสงเพชร

ปฎิคม

ดร.อดิวิทย์ ฐทรัพย์

นายทะเบียน

ผศ.ดร.ชลลดา มงคลวนิช

เหรียญฎีก

ดร.มานิต บุญประเสริฐ

ประธานฝ่ายพัฒนาและ

นวัตกรรมอุดมศึกษา

ผศ.ดร.สมพันธ์ วงษ์ดี

ประธานฝ่ายวิชาการและ

ประกันคุณภาพการศึกษา

พล.ร.ต.หญิง ดร.สุภัทรา เอื้องวงศ์

ประธานฝ่ายทรัพยากรการ

เรียนรู้และเทคโนโลยีการศึกษา

ดร.กิตติพัฒน์ สุวรรณชื่น

ประธานฝ่ายกิจการนักศึกษา

ผศ.สุชีพ งามเจริญ

ประธานฝ่ายหาทุน

อาจารย์ชุตินา ขวลิษฐ์

ประธานฝ่ายประชาสัมพันธ์

อาจารย์วรรงค์ ชินวันทนานนท์

กรรมการ

ดร.สมศักดิ์ รุ่งเรือง

ผศ.ดร.วิวัฒน์ ดิษยะคริน สัตยารักษ์

ดร.เอกอนันต์ สมบัติสกุลกิจ

ดร.เลิศลักษณ์ ส.บุรุษพัฒน์

ผศ.ดร.วิรัช เลิศไพฑูรย์พันธ์

ดร.เสนีย์ สุวรรณดี

ดร.ณัฐพล วงษ์สวัสดิกุล

ผศ.วิทยา เบญจาทิกุล

ที่ สสอท. ๖๑/๒๕๕๙

๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

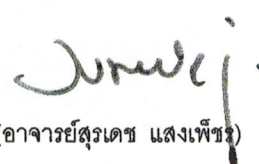
เรียน อธิการบดีสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ด้วย นายอภิรักษ์ อินทวิสิน นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน ขณะนี้ อยู่ระหว่างดำเนินการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ
ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย” ทั้งนี้ ผู้ทำวิจัยจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูล
โดยการแจกแบบสอบถาม ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เป็นสมาชิกสมาคม จำนวน ๖๘ สถาบัน

ในการนี้ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระ
เทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีได้รับความร่วมมือจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์จิรา
วงษ์ชมทอง อธิการบดีมหาวิทยาลัยคริสเตียน และที่ปรึกษาสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฯ
เป็นผู้ตรวจแบบสอบถาม

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฯ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรด
พิจารณาอนุญาตให้ผู้ทำวิจัยดังกล่าว ได้มีโอกาสเก็บรวบรวมข้อมูลในสถาบันของท่านได้ และหาก
ประสงค์จะทราบรายละเอียดเพิ่มเติม กรุณาประสานงานกับผู้ทำวิจัยโดยตรง ทางโทรศัพท์หมายเลข
๐๘๙-๘๑๑-๘๓๕๗ อย่างไรก็ดี หากท่าน เห็นว่าข้อมูลที่ประสงค์จะเก็บนั้น มีผลกระทบต่อการบริหาร
สถาบัน ท่านจะไม่อนุญาตก็ได้

ขอแสดงความนับถือ



(อาจารย์สุรเดช แสงเพชร)

เลขาธิการ

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย

ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

ศูนย์ประสานงานสมาคมฯ

โทรศัพท์ ๐-๒๓๕๔-๕๖๘๙-๙๑ โทรสาร ๐-๒๓๕๔-๕๖๙๑



มหาวิทยาลัยคริสเตียน มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

ตู้ ปณ. ๓๓ ปณจ.นครปฐม ๗๓๐๐๐ โทร. ๐-๓๔๒๒-๙๔๘๐ โทรสาร ๐-๓๔๒๒-๙๔๙๙

ศูนย์ศึกษาศาสนาคริสต์วิทยาการสภาคริสตจักรในประเทศไทย

๓๒๘ ถนนพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐ โทร. ๐-๒๒๑๔-๖๐๓๘ โทรสาร ๐-๒๒๑๔-๖๐๓๙

CHRISTIAN UNIVERSITY OF THAILAND THE CHURCH OF CHRIST IN THAILAND FOUNDATION

P.O.Box 33 Nakhonpathom 73000 Thailand TEL. 66-3422-9480 FAX. 66-3422-9499 E-mail : christian@christian.ac.th

278

ที่ ม.คต.26 / 4593 / 2559 จ. 122

วันที่ 7 ตุลาคม พ.ศ. 2559

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้บริหารตอบแบบสอบถามการวิจัย

เรียน อธิการบดี.....

เอกสารที่ส่งมาด้วย 1) แบบสอบถาม จำนวน ฉบับ

2) หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จำนวน 1 แผ่น

ด้วยนายอภินันต์ อันทวิสิน นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยคริสเตียน ได้รับอนุญาตให้ศึกษาวิจัยชื่อเรื่อง “องค์ประกอบของการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย” โดยมี อาจารย์ ดร.เสาวนีย์ กานต์เดชารักษ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ กาญจนวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งได้ เห็นชอบให้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา และผู้บริหารที่รับผิดชอบงานด้านประกัน คุณภาพการศึกษา กรุณาตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือวิจัยและส่งคืนกลับไปให้นักศึกษา ภายในวันที่ 28 ตุลาคม พ.ศ.2559 เพื่อนักศึกษาจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ ที่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทรจิรา วงษ์ชมทอง)

อธิการบดี มหาวิทยาลัยคริสเตียน

ผู้ทำวิจัย นายอภินันต์ อันทวิสิน โทรศัพท์ 089-8118357

สำนักบริหารบัณฑิตวิทยาลัย (นางสาวจุฑารัตน์ คงถนอม)

โทรศัพท์ 034-229480-7 ต่อ 1403

โทรสาร 034-229499



มหาวิทยาลัยคริสเตียน มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

ตู้ ปณ. ๓๓ ปณ.จ.นครปฐม ๗๓๐๐๐ โทร. ๐-๓๔๒๒-๙๔๘๐ โทรสาร ๐-๓๔๒๒-๙๔๙๙

ศูนย์ศึกษายามคอมเพล็กซ์ วิทยาการสภาคริสตจักรในประเทศไทย

๓๒๘ ถนนพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐ โทร. ๐-๒๒๑๔-๖๐๓๘ โทรสาร ๐-๒๒๑๔-๖๐๓๙

CHRISTIAN UNIVERSITY OF THAILAND THE CHURCH OF CHRIST IN THAILAND FOUNDATION

P.O.Box 33 Nakhonpathom 73000 Thailand TEL. 66-3422-9480 FAX. 66-3422-9499 E-mail : christian@christian.ac.th

279

ที่ ม.คต.26 / 4๗2 / 2559 ๑.121

วันที่ 7 ตุลาคม พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอความอนุญาตเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน

เอกสารที่ส่งมาด้วย 1) แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

2) หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จำนวน 1 แผ่น

ด้วยนายอภินันต์ อันทวิสิน นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยคริสเตียน ได้รับอนุญาตให้ศึกษาวิจัยชื่อเรื่อง “องค์ประกอบของการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย” โดยมี อาจารย์ ดร.เสาวนีย์ กานต์เดชารักษ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ กาญจนวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งได้ เห็นชอบให้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา และผู้บริหารที่รับผิดชอบงานด้านประกัน คุณภาพการศึกษา กรูณาตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือวิจัยและส่งคืนกลับไปให้นักศึกษา ภายในวันที่ 28 ตุลาคม พ.ศ.2559 เพื่อนักศึกษาจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ ที่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทรจิรา วงษ์ชมทอง)
อธิการบดี มหาวิทยาลัยคริสเตียน

ผู้ทำวิจัย นายอภินันต์ อันทวิสิน โทรศัพท์ 089-8118357
สำนักบริหารบัณฑิตวิทยาลัย (นางสาวจุฑารัตน์ คงถนอม)
โทรศัพท์ 034-229480-7 ต่อ 1403
โทรสาร 034-229499



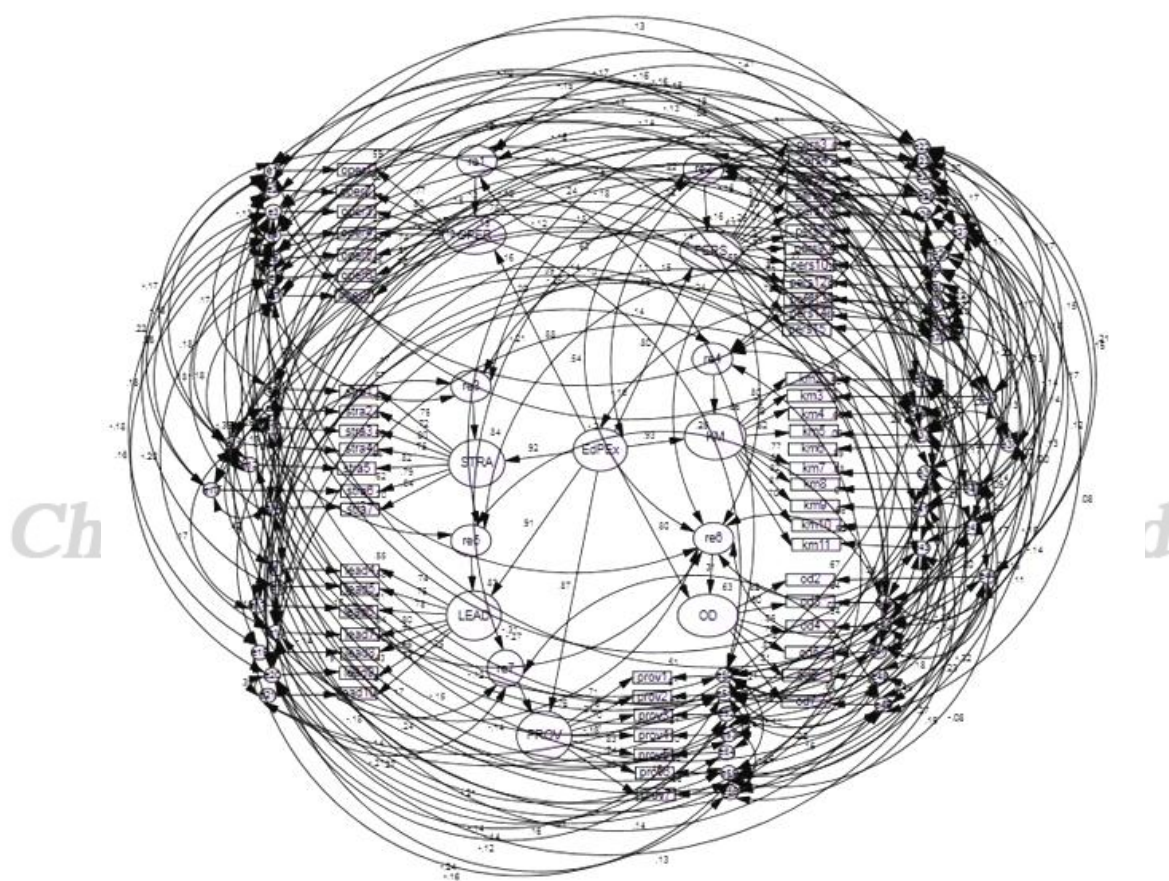
ภาคผนวก ข

แผนภูมิการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการประกันคุณภาพการศึกษา

ภายในเพื่อดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

Christian University of Thailand

แผนภูมิการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการประกันคุณภาพการศึกษา
ภายในเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยประกอบด้วย 7
องค์ประกอบได้แก่ (1) การมุ่งเน้นบุคลากร (2) การวางแผนกลยุทธ์ (3) การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ
(4) การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ (5) การนำองค์กร (6) การพัฒนาองค์กร และ (7) การ
มุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังแผนภูมิที่ 12



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล

นายอภิรักษ์ อันทวิสิน

วัน เดือน ปีเกิด

วันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2516

ที่อยู่

72/23 หมู่ที่ 5 ตำบลสนามจันทร์ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2538

ปริญญาตรี หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต

สาขาวิชาสถิติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาควิชาสถิติ สงขลา

พ.ศ. 2544

ปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาสถิติประยุกต์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ประวัติการทำงาน

1. พนักงานวิเคราะห์ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน)

สำนักงานใหญ่

2. อาจารย์ประจำ หมวดวิชาศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยคริสเตียน

มหาวิทยาลัยคริสเตียนเลขที่ 144 หมู่ที่ 7 ตำบลอนนขาหอม

อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

ที่ทำงาน