



ปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎหมายกระทรวง
ของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครประสบความสำเร็จ



นายเจนจบ หาญกลับ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสยาม ปีการศึกษา ๒๕๕๘
ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยสยาม

ปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง
ของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครประสบความสำเร็จ



นายเจนจบ หาญกลับ

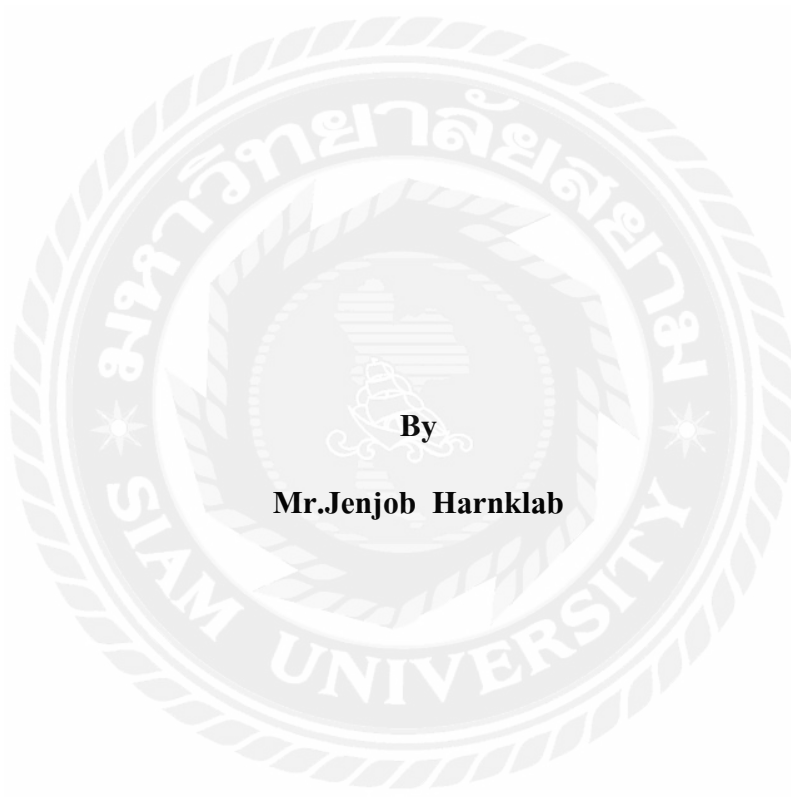
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยสยาม ปีการศึกษา ๒๕๕๘

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยสยาม

**Factors contributing to the success of internal quality assurance in accordance
with to the ministerial regulations of private schools in Bangkok**



By
Mr.Jenjob Harnklab

**A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the requirements for The Degree of
Doctor of Philosophy in Educational Administration Graduate School**

Siam University Academic Year 2016

Copyright of Siam University

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : ปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง
ของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครประสบความสำเร็จ

โดย : นายเจนจบ หาญกลับ

ชื่อปริญญาบัตร : ปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต

สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์


(ผศ.ดร.พล ส.ค.หญิงสุภัทรา เอื้อวงศ์)


(ดร.สมศักดิ์ คลประสิทธิ์)

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร และวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครประสบความสำเร็จ จากประชากร โรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครที่ประสบความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายใน โดยได้รับการประเมินภายนอกและได้รับรองมาตรฐานการศึกษาในระดับดีและดีมาก ได้กลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มผู้อำนวยการและผู้บริหารผลงานประกันคุณภาพของโรงเรียนเอกชนจำนวน 346 คน เป็นผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามที่เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น .837 และใช้วิธีการสัมภาษณ์เพื่อตรวจสอบยืนยันปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และสรุปเนื้อหาจากการสัมภาษณ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.44) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับรายด้าน พบว่า การจัดทำรายงานประจำปี ($\bar{X}$ = 4.52) ดำเนินการมากที่สุด รองลงมา คือ การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.50) และการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.47)

2. ปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนประสบความสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงให้ประสบความสำเร็จได้ร้อยละ 69.50 เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย 6 ปัจจัย คือ 1) การปรับตัวขององค์การและการริเริ่มสิ่งใหม่ 2) สภาพแวดล้อมทางสังคม 3) โครงสร้างองค์การ 4) วัฒนธรรมองค์การ 5) กระบวนการติดต่อสื่อสารและ 6) สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงประสบความสำเร็จในรูปคะแนนดิบได้ คือ

$$Y_{tot} = 1.070 + .134X_{15} + .148X_4 + .115X_1 + .164X_6 + .123X_{11} + .086X_3$$
 หมายความว่า เมื่อเพิ่มหรือลดปัจจัยด้านการปรับตัวและริเริ่มสิ่งใหม่ขององค์การ (X_{15}) สภาพแวดล้อมทางสังคม(X_4) โครงสร้างองค์การ(X_1) วัฒนธรรมองค์การ(X_6) กระบวนการติดต่อสื่อสาร(X_{11})และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ(X_3) โดยควบคุมสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงไว้ให้คงที่แล้ว ก็จะส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนประสบความสำเร็จในระดับเพิ่มขึ้นหรือลดลงไปในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ: ปัจจัย ความสำเร็จ การประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนเอกชน

Abstract :

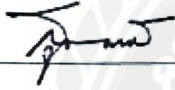
Title : Title: Factors contributing to the success of internal quality assurance in accordance with to the ministerial regulations of private schools in Bangkok

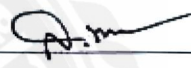
By : Mr.Jenjob Harnklab

Degree : Doctor of Philosophy (Ph.D.)

Major Field : Education Administration

Thesis Advisor :


 (Asst.Prof. Supathra Urwongse WRTN.,Ph.D.)


 (Dr.Somsak Donprasit)

This research aimed to examine the implementation of internal quality assurance in accordance with the ministerial regulations of private schools in Bangkok and analyze factors that contribute to their success. From a number of 282 private schools succeeded in external quality assurance and received educational accreditation with “good” and “very good” levels, 346 informants as School Directors and Quality Assurance Officers were assessed using a 5-scale questionnaire with a reliability of 0.837 and interviewed to verify factors affecting the implementation. Data were subject to correlation, multiple regressions analysis by computer software and summary of content from interview.

The research found that :

1. The implementation of internal quality assurance in accordance with the ministerial regulations of private schools in Bangkok had a high average rating ($\bar{X} = 4.44$). When individual aspects were considered, the preparation of annual reports were rated the most done ($\bar{X} = 4.52$), followed by the execution of study management plan ($\bar{X} = 4.50$) and the defining of educational standards ($\bar{X} = 4.47$).

2. Factors contributing to the success of the implementation of internal quality assurance in accordance with the ministerial regulations of private schools achieved a statistical significance level of .05. The predictive power of model indicated six factors that predicted an implementation success of 69.50% ranking from the most to the least importance: 1) organization adaptation and innovation, 2) social environment, 3) organization structure, 4) organizational culture, 5) process communications and 6) economic environment.

An equation was developed to predict factors that contribute to the successful implementation of internal quality assurance in accordance with ministerial regulations in the form of raw scores as follows:

$$Y_{tot} = 1.070 + .134X_{15} + .148X_4 + .115X_1 + .164X_6 + .123X_{13} + .086X_3$$
 whereby an increase or decrease of factors: organization adaptation and innovation (X_{15}), social environment (X_4), organization structure (X_1), organizational culture (X_6), process communications (X_{13}), and economic environment (X_3) when the implementation of internal quality assurance in accordance with the ministerial regulations was constantly controlled. This resulted in an increase or decrease success of implementation of internal quality assurance in accordance with the ministerial regulations of private schools in the same direction.

Keywords : Factors, Success, Internal quality assurance, Private school

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ซ
สารบัญ.....	ณ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ด
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามในการวิจัย.....	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	14
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
โรงเรียนเอกชน	17
ความสำคัญของโรงเรียนเอกชน.....	18
การจัดองค์กรและการบริหารการศึกษาเอกชน	19
ประเภทของโรงเรียนเอกชน	22
จำนวนโรงเรียน ครูและนักเรียนโรงเรียนเอกชน.....	22
โรงเรียนเอกชนที่ประสบความสำเร็จ	23
การประกันคุณภาพการศึกษา	24
ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา	25
ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา	26
หลักการประกันคุณภาพการศึกษา	28
ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา	32
กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา.....	37
	สารบัญ (ต่อ).....

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
การประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	40
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพภายใน.....	50
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	124
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
ขั้นที่ 1 ศึกษาองค์ความรู้เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย	132
ขั้นที่ 2 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	132
ขั้นที่ 3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	133
ขั้นที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	139
ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล	140
ขั้นที่ 6 การเสนอรายงานการวิจัย	141
สรุปขั้นตอนการวิจัย	142
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
ส่วนที่ 1 สถานภาพกลุ่มตัวอย่าง	144
ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน	145
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน	154
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน	170
ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกรณีศึกษา	185
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการวิจัย	192
อภิปรายผล	196
ข้อเสนอแนะ	203
บรรณานุกรม	205
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก. เครื่องมือการวิจัย	
ภาคผนวก ข. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย	
ภาคผนวก ค. หนังสือขอความอนุเคราะห์ทอลองใช้และเก็บข้อมูลการวิจัย	
ภาคผนวก ง. หนังสือตอบรับการลงวารสารเผยแพร่ผลการวิจัย	
ภาคผนวก จ. ประวัติผู้ทำวิจัย	

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 แสดงจำนวนโรงเรียน ครูและนักเรียนโรงเรียนเอกชน จำแนกตามประเภท.....	23
2.2 แสดงจำนวนโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ได้รับการประเมินภายนอกและ ได้รับรองมาตรฐานการศึกษา จำแนกตามระดับการจัดการศึกษา	23
2.3 แสดงจำนวนโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ได้รับการประเมินภายนอกและ ได้รับรองมาตรฐานการศึกษา จำแนกตามระดับการจัดการศึกษา	24
2.4 การสังเคราะห์แนวคิดปัจจัยที่นักวิชาการใช้ในการกระบวนการพัฒนาคุณภาพ.....	74
3.1 แสดงจำนวนร้อยละของประชากร กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียนและผู้ให้ข้อมูล	133
3.2 ค่า IOC จากการพิจารณาเครื่องมือของผู้ทรงคุณวุฒิ	136
3.3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามสภาพการดำเนินการประกัน คุณภาพภายในตามกฎกระทรวง	137
3.4 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินการประกัน คุณภาพภายในตามกฎกระทรวงให้ประสบความสำเร็จ.....	138
3.5 ระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	141
4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	144
4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตาม กฎกระทรวงโดยรวม.....	145
4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตาม กฎกระทรวง ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา.....	146
4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตาม กฎกระทรวง ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา	147
4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตาม กฎกระทรวง ด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ.....	148
4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตาม กฎกระทรวง ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษา	149
4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตาม กฎกระทรวง ด้านการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา.....	150

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่

หน้า

4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตาม กฎกระทรวง ด้านการจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายใน.....	151
4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตาม กฎกระทรวง ด้านการจัดทำรายงานประจำปี	152
4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตาม กฎกระทรวง ด้านการจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	153
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตาม กฎกระทรวง โดยภาพรวม	154
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตาม กฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน ด้านโครงสร้างองค์การ	155
4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตาม กฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน ด้านเทคโนโลยี.....	156
4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตาม กฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน ด้านสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ.....	157
4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตาม กฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม.....	158
4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตาม กฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน ด้านสภาพแวดล้อมทางการเมือง	159
4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตาม กฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน ด้านวัฒนธรรมองค์การ.....	160
4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตาม กฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน ด้านบรรยากาศองค์การ.....	161
4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตาม กฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน ด้านความผูกพันต่อองค์การ	162
4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตาม กฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน ด้านการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่.....	163

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตาม กฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน ด้านการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์	164
4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตาม กฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน ด้านการจัดหาและการใช้ทรัพยากร	165
4.23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตาม กฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน ด้านการจัดสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน.....	166
4.24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตาม กฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน ด้านกระบวนการติดต่อสื่อสาร.....	167
4.25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตาม กฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน ด้านภาวะผู้นำและการตัดสินใจ.....	168
4.26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตาม กฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน ด้านการปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่.....	169
4. 27 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพการประกันคุณภาพภายใน (Y)และค่าเฉลี่ยปัจจัยการดำเนินการประกัน คุณภาพภายในตามกฎกระทรวง (X).....	171
4.28 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสภาพการประกันคุณภาพภายในกับปัจจัยการ ดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง.....	173
4.29 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน ตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวม (Y_{tot}).....	176
4.30 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน ตามกฎกระทรวง ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา (Y_1)	177
4.31 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน ตามกฎกระทรวง ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา(Y_2).....	178
4.32 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน ตามกฎกระทรวง ด้านการจัดระบบการบริหารและสารสนเทศ (Y_3).....	179
4.33 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน ตามกฎกระทรวง ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา (Y_4).....	180

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

4.34	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน ตามกฎกระทรวง ด้านการจัดให้มีการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษา (Y_5).....	181
4.35	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน ตามกฎกระทรวง ด้านการจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายใน (Y_6).....	182
4.36	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน ตามกฎกระทรวง ด้านการจัดทำรายงานประจำปี (Y_7).....	183
4.37	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน ตามกฎกระทรวง ด้านการจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (Y_8).....	184



สารบัญญภาพ

หน้า

แผนภาพที่

1.1 กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย	9
2.1 องค์ประกอบของระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา.....	35
2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพภายในกับการประเมินคุณภาพภายนอก36	
2.3 ตัวแปรที่สัมพันธ์และเชื่อมโยงสู่มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา.....	41
2.4 แสดงโครงสร้างองค์การในเชิงระบบ.....	52
2.5 แสดงรูปแบบกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ.....	55
2.6 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์การ.....	98
2.7 กระบวนการกำหนดเป้าหมายในองค์กร.....	104
2.8 แสดงสถานภาพของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การ(SWOT).....	105
3.1 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	143

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับปีพุทธศักราช 2540 ฉบับปี 2550 และฉบับร่างที่ทำประชามติผ่านความเห็นชอบจากประชาชน เมื่อ 7 สิงหาคม 2559 รับรองสิทธิพลเมืองในการได้รับการศึกษาตรงกันว่าบุคคลมีสิทธิรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับพระบรมราโชวาท ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตร ณ วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร 12 ธันวาคม 2512 “...งานด้านการศึกษาเป็นงานสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของชาติ เพราะความเจริญและความเสื่อมของชาตินั้น ขึ้นอยู่กับการศึกษาของพลเมืองเป็นข้อใหญ่ จึงต้องจัดการศึกษาให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น...” ตั้งแต่ปี 2540 เป็นต้นมา กระแสการปฏิรูปการศึกษาเริ่มมีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม เริ่มต้นการบัญญัติกฎหมายแม่บทในการจัดการศึกษาของชาติใช้มาจนถึงปัจจุบัน

ท่าอย่างใดระบบการศึกษาไทยจึงจะเข้มแข็ง มีคุณภาพสามารถพัฒนาคนได้ ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน กล่าวว่า กระทรวงศึกษาธิการได้กระจายอำนาจไปยังสถานศึกษา โดยมุ่งหวังว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคือ ประชาชน ผู้ปกครอง จะได้สถานศึกษาที่มีคุณภาพ อยากเห็นบุตรหลาน ไม่ว่าจะเรียนที่ไหนในประเทศไทย นอกจากจะได้โอกาสยังได้คุณภาพที่ใกล้เคียงกัน เริ่มต้นลำดับแรก การศึกษาจะต้องทำให้ประเทศพึ่งตนเองได้ ต้องทำให้คนอ่านออกเขียนได้ เป็นพลเมืองดี มีอาชีพ สามารถเป็นกำลังสำคัญช่วยตนเองได้โดยไม่ต้องพึ่งพาคนอื่น ลำดับถัดไปคนต้องพัฒนาได้ เพราะโลกนี้เป็นโลกของการแข่งขัน เมื่อมีการแข่งขัน คนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ถ้าการศึกษาพัฒนาคนไม่มีคุณภาพที่จะแข่งขันกับคนอื่นได้ ก็มีแต่จะสร้างปัญหาต่อการพัฒนาทุกด้าน ยิ่งทุกวันนี้กระแสของการแข่งขันมีสูงขึ้น โลกเปลี่ยนแปลงเร็ว คุณภาพการศึกษาก็จะต้องทัดเทียมกับนานาประเทศ เราถึงจะอยู่ในประชาคมโลกนี้ได้ด้วยความสุข (วิจิตร ศรีสอ้าน, 2558 : 5)

แม้ว่า ประเทศไทยในเกือบทุกรัฐบาลที่ผ่านมา ได้จัดสรรงบประมาณด้านการจัดการศึกษา มากเป็นลำดับต้นๆ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี จนกระทั่งโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Programme: UNDP) ที่ดูแลเรื่องการศึกษาได้จัดประเทศไทยเป็น 1 ใน 3 กลุ่มแรกของประเทศที่ได้ลงทุนด้านการศึกษามากที่สุด แต่ผลการประเมินคุณภาพการศึกษากลับเป็น 1 ใน 3 กลุ่มสุดท้ายเช่นเดียวกัน ลักษณะเช่นนี้มีเพียงไม่กี่ประเทศที่การลงทุนกับผลนั้นอยู่ตรงกันข้าม ทำให้เกิดการเรียกร้องต้องการมากที่จะให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ ทำอย่างไรจะให้งบประมาณหรือการลงทุนการศึกษาไปอยู่ที่โรงเรียน ให้อิสระโรงเรียนมีความสามารถในการ

จัดการทรัพยากรที่ส่งตรงไปยังโรงเรียนทั้งหมดเพื่อแลกเปลี่ยนกับสิ่งเดียวที่ระบบการศึกษาอยากได้จากโรงเรียน คือ คุณภาพการศึกษา (ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์, 2547) การทุ่มงบประมาณปีละ 5 แสนกว่าล้านบาท มีเป้าหมายที่ชัดเจนอย่างเดียวคือ ทำอย่างไรให้ผู้เรียนทุกคนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงระดับอุดมศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่หลักสูตรกำหนด ในอดีตเมื่อกล่าวถึงเรื่องคุณภาพการศึกษา จะหมายถึงการดำเนินงานภายในห้องเรียนและภายในประเทศเท่านั้น ไม่มีการเปรียบเทียบกับนานาชาติ ทำให้สังคมเข้าใจว่าคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยมีคุณภาพ แต่ปัจจุบันมาตรฐานการศึกษาของประเทศไทยมีการประเมินผลร่วมกับนานาชาติ เช่น PISA หรือ Programme for International Student Assessment เป็นการทดสอบเพื่อประเมินสมรรถนะของผู้เรียนเกี่ยวกับการใช้ความรู้และทักษะในชีวิตจริงมากกว่าการเรียนรู้ตามหลักสูตรในโรงเรียนเหมือนในอดีต ปัจจุบันเราทราบว่าคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยยังต่ำกว่าประเทศอื่นๆ สังคมเริ่มกังวลถึงคุณภาพการศึกษาของประเทศ เนื่องจากคนคือปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ และมีคำถามเรื่องคุณภาพของผู้เรียนที่อยู่ในความดูแลเอาใจใส่ของครู ทำให้เกิดกระบวนการเพื่อให้คุณภาพการศึกษามีมาตรฐาน มีความก้าวหน้าเท่าเทียมกับประเทศอื่นๆ เช่น ประเทศสิงคโปร์ ที่มีคุณภาพการศึกษาอยู่ในอันดับต้นๆ ของโลก เป็นต้น (รุ่ง แก้วแดง, 2558 : 100-101)

ประสบการณ์ที่ได้จากการปฏิรูปการศึกษาระยะแรก เป็นบทเรียนให้สังคมตื่นตระหนกเมื่อพบว่าคุณภาพการศึกษาของชาติยังวิกฤต ความคาดหวังที่จะให้การศึกษาเป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพชีวิต คุณภาพสังคมและประเทศชาติยังไม่บรรลุเป้าหมาย (ชงทอง จันทรางศุ, 2552) ปัญหาสำคัญนี้ไม่เพียงแต่ประเทศไทยเท่านั้น ประเทศอื่นทั่วโลก เริ่มคำนึงถึงสภาพการจัดการศึกษาของตนมากขึ้น ยิ่งในปัจจุบันมีองค์กรติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันระดับโลกเผยแพร่ผลสำรวจให้ทราบกันอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง สำหรับประเทศไทยสิ่งเหล่านี้สะท้อนคุณภาพการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี (อมรวิรัช นาคทรพร, 2552 : 2) ตัวอย่างกรณี ปี 2558 ไอเอ็ม ดี (Internation Institute for Management Development : IMD) ได้เผยแพร่ผลการจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขัน (IMD World Competitiveness) ในภาพรวม พบว่าไทยอยู่ในอันดับที่ 30 จาก 61 ประเทศ ซึ่งตกลงไป 1 อันดับ จากเดิมปี 2557 ในขณะที่การประเมินความสามารถการแข่งขันด้านการศึกษาซึ่งได้จัดไว้ในโครงสร้าง (infrastructure) โดยใช้ตัวชี้วัดความสามารถด้านการศึกษาจากผู้ให้ข้อมูลต่อการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอุดมศึกษา ผลการจัดอันดับอยู่ในอันดับที่ 46 ซึ่งหมายถึงอยู่ในกลุ่มประเทศ 2 ใน 3 ของจำนวนทั้งหมดที่อยู่รั้งท้ายเช่นเดียวกัน (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน[สสค.], 2559)

คุณภาพศึกษาเป็นเรื่องของทุกคนในชาติที่จะต้องร่วมมือกันปรับปรุงและพัฒนา จัดให้มีคุณภาพและเสมอภาค โดยอาศัยกระบวนการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่ใช่ภารกิจของรัฐเพียงฝ่ายเดียว เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถาบันสังคมอื่นๆ ต้องร่วมมือกันดำเนินการด้วยอย่างจริงจังภายใต้การแสดงบทบาทเป็นองค์กรกลางของกระทรวงศึกษาธิการที่รับผิดชอบงานการศึกษาของประเทศในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แผนงานและมาตรฐานคุณภาพการศึกษา โดยการสนับสนุนทรัพยากรและการติดตามผลและวิธีการประเมินคุณภาพสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพการศึกษา (พินสุดา สิริธรรังศรี, 2552 : 48) การประกันคุณภาพการศึกษา(Quality Assurance) เป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ตามหลักการสำคัญ คือ การกระจายอำนาจ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน และการแสดงความรับผิดชอบต่อที่สามารถตรวจสอบได้ โดยใช้ระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา อันประกอบด้วยกระบวนการดำเนินงานที่สัมพันธ์กัน 3 ส่วน คือ 1) การประเมินคุณภาพภายใน ซึ่งดำเนินการได้โดยสถานศึกษาเองหรือการประเมินโดยหน่วยงานต้นสังกัด 2) การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาต้องมีการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินโครงการกิจกรรมงานเป็นระยะมีผู้รับผิดชอบการดำเนินงานเพื่อการรวบรวมสารสนเทศ และผลการติดตามตรวจสอบมาใช้ปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากจะแสดงว่าสถานศึกษาทำงานอย่างเป็นระบบแล้วยังเป็นการเตรียมตัวให้พร้อมรับการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างน้อย 1 ครั้ง ภายใน 3 ปีและการประเมินคุณภาพภายนอกอีก 1 ครั้ง ในทูลระยะ 5 ปี อีกด้วย 3) การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการดำเนินกิจกรรมใด ๆ เพื่อให้เกิดการยกระดับคุณภาพให้สูงขึ้นโดยมีมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเป็นเป้าหมาย ในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาอาจเพิ่มเติมมาตรฐานที่เฉพาะเจาะจงเหมาะสมกับสภาพของชุมชนได้ มาตรฐานจะเป็นกรอบควบคุมการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน[สพฐ.], 2554 : 8-9)

ปัจจุบันสถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการศึกษาด้วยตนเอง มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเอง คุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการบริหารจัดการจึงมีความแตกต่างกัน ดังนั้นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จึงกำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา นำไปสู่การกำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้น แม้ว่าการพัฒนาให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษาจะผ่านไปแล้วช่วงระยะหนึ่ง คือ รอบทศวรรษที่ผ่านมา (พ.ศ. 2542 - 2551) กระแสสังคมก็ยังมีวิพากษ์วิจารณ์ว่าระบบการประกันคุณภาพภายในของ

สถานศึกษายังไม่เข้มแข็ง สถานศึกษาไม่ได้สร้างระบบคุณภาพให้เกิดอย่างจริงจัง มุ่งเน้นการปรับปรุงเพื่อให้ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ กระทรวงศึกษาธิการจึงประกาศกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ลงวันที่ 11 มีนาคม พ.ศ. 2553 ที่กำหนดให้สถานศึกษาต้องพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาด้วยการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และต้องมีการดำเนินงาน 8 ประการ โดยเริ่มต้นตั้งแต่ 1) กำหนดมาตรฐานของสถานศึกษา 2) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 3) จัดระบบบริหารและสารสนเทศ 4) ดำเนินงานตามแผน 5) ติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 6) ประเมินคุณภาพภายใน 7) จัดทำรายงานประจำปีเสนอบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จนถึง 8) มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องจนเป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่ยั่งยืน ทั้งนี้ เพื่อให้เข้าสู่การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาอย่างแท้จริง

จากการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(สมศ.) ในช่วงระยะแรก เมื่อปี 2554 ทราบผลว่า สถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศที่เข้าร่วมรับการประเมินจำนวน 7,985 แห่ง มีผลการประเมินคุณภาพที่สะท้อนถึงคุณภาพด้านผู้เรียนยังอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ ไม่ครบเงื่อนไขของการได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา เพราะผ่านเกณฑ์ไม่ครบทั้ง 3 เกณฑ์ คือ มีผลรวมคะแนนการประเมินคุณภาพภายนอกตั้งแต่ 80 คะแนน ขึ้นไป มีตัวบ่งชี้อย่างน้อย 10 ตัวบ่งชี้ จากทั้งหมด 12 ตัวบ่งชี้ ที่มีระดับคุณภาพตั้งแต่ระดับดีขึ้นไปและต้องไม่มีตัวบ่งชี้ใดตัวบ่งชี้หนึ่ง อยู่ในระดับคุณภาพต้องปรับปรุงหรือต้องปรับปรุงเร่งด่วน เมื่อพิจารณาจำแนกรายสังกัด ในส่วนของโรงเรียนเอกชนพบว่า ยังมีอีกจำนวนมากกว่า 500 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 14 ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา จึงต้องมีการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและรับการประเมินอีกครั้งหนึ่ง (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา[สมศ.],2555 :3) เมื่อมีการประเมินระยะหลังสุดกับกลุ่มสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหลือทั้งหมด สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนซึ่งเป็นโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาและ/หรือมัธยมศึกษา ได้เข้ารับการประเมินภายนอกด้วย จำนวน 204 แห่ง ครั้งนี้ ผลปรากฏว่ามีโรงเรียนเอกชนอีก ร้อยละ 27 ยังไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา,2556 :43) เมื่อศึกษาปัญหาในเชิงลึกพบว่า คุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนยังไม่เป็นที่พึงพอใจของสังคม พ่อแม่และผู้ปกครอง เพราะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาหลักตามหลักสูตรระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (O-NET) ได้แก่ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และสังคมศึกษา ในปีการศึกษา 2555 ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้สำคัญของการรับรองคุณภาพด้านผลการจัดการศึกษา

ทุกระดับชั้นได้คะแนนต่ำและลดลงกว่าปีการศึกษาที่ผ่านมา (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2556 : 48 - 49) ผลที่เกิดจากการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นตัวชี้วัดคุณภาพผู้เรียนเป็น สิ่งสะท้อนคุณภาพมาตรฐานการศึกษา มีความสำคัญและมีน้ำหนักคะแนนมากที่สุดตามหลักเกณฑ์ การประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาที่ว่าด้วยผลการ จัดการศึกษาตามกฎหมายกระทรวง (สมศ.,2554 : 43) การปรับกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนเอกชนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561) ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ การพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษาแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่เพื่อยกระดับและ พัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งโรงเรียน เอกชนยังดำเนินการในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยอยู่ให้มากยิ่งขึ้น (นนทิดา ทองเจือ, 2554 : 148)

เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีจำนวนสถานศึกษาตั้งอยู่หลายสังกัด แต่มีจำนวนโรงเรียน เอกชนถึง 707 แห่ง คิดเป็นสัดส่วนจำนวนมากที่สุดและเป็นสัดส่วน 1 ใน 5 ของจำนวนทั้ง ประเทศ 3,776 แห่ง โรงเรียนเอกชนมีสิทธิ์และโอกาสในการจัดการศึกษาอบรมในทุกระดับ การศึกษา (กลุ่มพัฒนาสารสนเทศ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2557) โรงเรียนเอกชนเหล่านี้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะประสบ ความสำเร็จตามจุดเน้นและจุดเด่นที่เป็นผลสะท้อนถึงความเป็นอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ ซึ่งเป็น ความชำนาญและความเชี่ยวชาญเฉพาะแห่งของตนได้ (ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์, 2557 : 6-10) ใน มุมมองเชิงเปรียบเทียบ สถานศึกษาเหล่านี้จะเป็นคู่แข่งสำคัญกับโรงเรียนของรัฐ แต่ก็มีส่วนช่วย ให้เกิดการแข่งขันด้านคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นทางเลือกที่ดีให้ผู้ปกครองและนักเรียนมีโอกาส เลือกเข้าเรียนในโรงเรียนที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2556 :11)

โรงเรียนเอกชนในฐานะเป็นสถานศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการแบ่งเบาภารกิจการจัด การศึกษาของชาติทั้งในเชิงปริมาณที่ในอนาคตจะยิ่งมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นเมื่อรัฐกำหนดสัดส่วน เปิดโอกาสให้โรงเรียนเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษากับสถานศึกษาภาครัฐเพิ่มมากขึ้นโดยมี สัดส่วนผู้เรียนระหว่างรัฐ : เอกชน เป็น 65 : 35 ในปี 2559 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ,2553) และในเชิงนโยบายด้านคุณภาพโรงเรียนเอกชนมีแนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพ ภายในตามระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎกระทรวงศึกษาธิการกำหนดเช่นเดียวกับสถานศึกษา สังกัดอื่น ทั้งนี้เพื่อเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานการศึกษาเป็นตัวเลือกที่ดีสำหรับประชาชน อีกทางหนึ่ง กรุงเทพมหานครซึ่งมีโรงเรียนเอกชนตั้งอยู่กระจุกกระจายอยู่เต็มพื้นที่ย่อมมี

บริบท มีวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาตามตราสารจัดตั้งโรงเรียน มีปรัชญา ปณิธานหรือ วิสัยทัศน์ซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะแห่งเป็นตัวกำหนด มีความแตกต่างกันในทางปฏิบัติเพราะมี บริบทและปัจจัยที่ไม่อาจจะเหมือนกันได้ ในขณะที่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชน จะต้องดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามแนวทางซึ่งเป็นกระบวนการที่กฎกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดไว้เช่นเดียวกับสถานศึกษาสังกัดอื่น โดยมีผลผลิตซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายของคุณภาพ คือ โรงเรียนได้รับรองมาตรฐานการศึกษาจากการประเมินภายนอก ความสำเร็จนี้ย่อมเกิดจากการ วิเคราะห์และนำปัจจัยต่างๆ ซึ่งเป็นตัวป้อนมาสนับสนุนส่งเสริมให้การประกันคุณภาพภายใน ดำเนินการไปตามกระบวนการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ภายใต้กฎกระทรวงซึ่งเป็นนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาลับเดียวกัน แต่ เปิดโอกาสให้มีการใช้วิธีการบริหารจัดการคุณภาพที่หลากหลายในทางปฏิบัติ จึงเป็นที่สนใจว่า โรงเรียนเอกชนในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร จะสามารถวิเคราะห์และกำหนดทางเลือกปัจจัย สำคัญอะไรที่เกี่ยวข้องใช้ในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงให้ประสบความสำเร็จ

คำถามในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตาม กฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครประสบความสำเร็จ มีคำถามในการวิจัย คือ

1. สภาพปัจจุบันของการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงในโรงเรียน เอกชนเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
2. มีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของ โรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครประสบความสำเร็จ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียน เอกชนเขตกรุงเทพมหานครที่ประสบความสำเร็จ
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง ของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครประสบความสำเร็จ

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของ โรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครประสบความสำเร็จ กำหนดขอบเขตของการวิจัย 3 ด้าน คือ

1. ด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้จำแนกเนื้อหาซึ่งเป็นส่วนสำคัญในขอบเขตการวิจัยมี 2 ส่วน คือ

1.1 การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553 ซึ่งโรงเรียนเอกชนต้องถือปฏิบัติ มี 8 ด้าน คือ 1) การกำหนดมาตรฐานการศึกษา 2) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา 3) จัดระบบบริหารและสารสนเทศ 4) ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา 5) จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 6) จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายใน 7) จัดทำรายงานประจำปีและ 8) จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

1.2 ปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยสร้างกรอบแนวคิดโดยใช้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กร ตามแนวคิดของ Steers and others (1985) เป็นปัจจัยหลักและสังเคราะห์ผลการศึกษานักวิชาการคนอื่น ๆ ได้แก่ Saraph(1988) Taylor & Hill(1993) Kaufma & Zahn(1993) Ted(1993) Sammons and others(1993) Murgatroyd & Morgan(1994) Fullan(cited in Healy,1994) Blankstein(1996) Moorhead & Griffin (1998) Zalri (1998) Orsini(2000) Hertling (2000) Mohd & Aspinwall(2000) Dayton(2001) Guo(2002) สุวิมล ว่องวาณิชและคณะ(2545) อารีย์ วิศิษฐกร (2546) เก่งกนก เอื้อวงศ์ (2546) ชาญยุทธ วิทยะวงศ์ (2548) นำพิชญ์ ธรรมหิเวศน์(2549) และมยุรี แพ้วหลาย (2554) เพื่อให้ได้ปัจจัยรองเป็นกรอบแนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนที่ประสบความสำเร็จ ดังนี้

1) ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร (Organizational Characteristics)

ประกอบด้วยโครงสร้างองค์กรและเทคโนโลยี

2) ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environmental Characteristics)

ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมทางสังคม สภาพแวดล้อมทางการเมือง วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศองค์กร

3) ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร (Employee Characteristics) ประกอบด้วย

ความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่

4) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (Managerial Policies and Practices)

ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การจัดหาและใช้ทรัพยากรกระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ และการปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่

2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเฉพาะในระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาและทั้งที่จัดการศึกษาต่อเนื่องกันในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ซึ่งมีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 282 แห่ง ใช้ข้อมูล ณ วันที่ 24 กันยายน 2557(สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน : 2557) เป็นหน่วยวิเคราะห์

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา และจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาและหรือระดับมัธยมศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร เฉพาะโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน โดยพิจารณาจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม(พ.ศ.2554-2558)ได้ระดับคุณภาพดีและดีมาก จำนวน 173 แห่ง จำแนกเป็น 3 ขนาด คือโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนเนื่องจากมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดยจัดระบบการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง กับบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่งานประกันคุณภาพภายใน ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเป็นอย่างดีโดยได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในตามภารกิจและโครงสร้างการบริหารโรงเรียน รวมทั้งสิ้น 346 คน

3. ขอบเขตระยะเวลาในการศึกษา

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 (1 ตุลาคม 2558 - 30 เมษายน 2559)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากขอบเขตการวิจัยและการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสร้างกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัยได้ดังแผนภาพนี้

แผนภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย

ปัจจัย

การดำเนินการประกันคุณภาพ
ภายในตามกฎกระทรวง



นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา ซึ่งได้แก่การศึกษาระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมทางวิชาการตามภารกิจสำคัญของสถานศึกษาเพื่อควบคุม พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของการศึกษา โดยใช้กระบวนการควบคุม ตรวจสอบคุณภาพและการประเมินจากภายในและภายนอกสถานศึกษา

โรงเรียนเอกชนที่ประสบความสำเร็จ หมายถึง สถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร ดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎหมายกระทรวง ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกและได้รับรองมาตรฐานการศึกษาในระดับคุณภาพดีหรือดีมาก

ระดับคุณภาพการศึกษา หมายถึง ระดับความสำเร็จที่โรงเรียนเอกชนดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษابرรุดเป้าหมาย ซึ่งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) กำหนดระดับคุณภาพไว้ที่ 5 ระดับ คือ ระดับดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุงและต้องปรับปรุงเร่งด่วน

การประกันคุณภาพภายใน หมายถึง การรักษาและพัฒนามาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยสถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553 และดำเนินการครบทั้ง 8 ด้าน ดังนี้

1. **การกำหนดมาตรฐานการศึกษา** หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์มาตรฐานและตัวบ่งชี้ว่าด้วยการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนตามที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศใช้โดยพิจารณาสาระสำคัญที่จะกำหนดในมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่สะท้อนอัตลักษณ์และมาตรฐานการส่งเสริมของโรงเรียน แล้วกำหนดและประกาศค่าเป้าหมายความสำเร็จของแต่ละมาตรฐานและตัวบ่งชี้ว่าด้วยการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนให้กลุ่มผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกรับทราบ

2. **การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา** หมายถึง การวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยนำผลการศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหาและกำหนดความต้องการจำเป็น วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายความสำเร็จทั้งในระยะสั้นและระยะยาว สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน พร้อมทั้งกำหนดวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการจัดการศึกษา โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ผ่านความเห็นชอบ คณะกรรมการบริหารโรงเรียนก่อนนำแผนสู่การปฏิบัติ

3. **การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ** หมายถึง การจัดระบบการบริหารงานของ

โรงเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน มีการกำหนดผู้รับผิดชอบและจัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ ครอบคลุม เป็นปัจจุบัน สะดวกต่อการเข้าถึงและการให้บริการ มีการเชื่อมโยงเครือข่ายกับหน่วยงานต้นสังกัด และนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ประโยชน์ในการบริหารและการพัฒนาการเรียนการสอน

4. การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา หมายถึง การนำแผนปฏิบัติการประจำปีแต่ละปีสู่การปฏิบัติตามกรอบระยะเวลาและกิจกรรมโครงการที่กำหนดไว้และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่ได้กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

5. การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา หมายถึง การกำหนดผู้รับผิดชอบในการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาระดับโรงเรียนทั้งระดับบุคคลและระดับโรงเรียนไม่น้อยกว่าภาคเรียนละครั้ง แล้วสรุปรายงานและนำผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียน

6. การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายใน หมายถึง การจัดให้มีคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในอย่างน้อย 3 คน ที่ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่หน่วยงานต้นสังกัดขึ้นทะเบียนไว้อย่างน้อย 1 คน เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินคุณภาพภายในของโรงเรียนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนโดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายและเหมาะสม

7. การจัดทำรายงานประจำปี หมายถึง การสรุปผลการประเมินและจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายในของโรงเรียนที่สะท้อนคุณภาพผู้เรียน และผลสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษาตามรูปแบบที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด แล้วนำเสนอรายงานต่อคณะกรรมการบริหารโรงเรียนให้ความเห็นชอบก่อนเผยแพร่รายงานต่อสาธารณชน หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

8. การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การนำระบบการบริหารคุณภาพ (PDCA) มาใช้เพื่อการประกันคุณภาพภายในที่มุ่งการพัฒนาคุณภาพการศึกษาคงจรรอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จนเป็นวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงานปกติของผู้บริหาร ครูและบุคลากรภายในโรงเรียน

ปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงประสบความสำเร็จ หมายถึง ปัจจัยนำเข้าที่โรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครใช้ในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง มี 4 ปัจจัยหลัก คือ ลักษณะขององค์การ ลักษณะของสภาพแวดล้อม ลักษณะของบุคลากร และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ประกอบด้วยปัจจัยรอง 15 ปัจจัย ดังนี้

1. **โครงสร้างองค์การ**(Organizational structure)หมายถึง คุณลักษณะของระบบการติดต่อสื่อสารที่เชื่อมต่อกันและกลุ่มคนภายในโรงเรียนเข้าด้วยกัน เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา จนบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วยวัตถุประสงค์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การแบ่งงานกันทำ ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของครูและบุคลากรทางการศึกษา ช่วงของการควบคุมและการบังคับบัญชาปกครองดูแลจากฝ่ายบริหาร

2. **เทคโนโลยี** (Technology) หมายถึง ลักษณะของเทคโนโลยีที่นำมาใช้บริหารจัดการศึกษา ของโรงเรียน โดยเริ่มต้นจากการวิเคราะห์วางแผนและกำหนดนโยบายการจัดการหาและการพัฒนา บุคลากรผู้ใช้เครื่องมือ วิธีการและระบบข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสารเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. **สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ** (Economy Environment) หมายถึง ปัจจัยสภาพแวดล้อม ภายนอกที่เกี่ยวกับระดับรายได้ของประชากรและความเป็นหนี้ของครัวเรือน ระบบการตลาด องค์การธุรกิจ การเป็นเจ้าของกิจการ การขยายตัวของภาคอุตสาหกรรม การค้าและการบริการ การเคลื่อนย้ายแหล่งประกอบอาชีพของผู้ปกครองและการได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาจากรัฐที่มี ส่วนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

4. **สภาพแวดล้อมทางสังคม** (Social Environment) หมายถึง ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งเป็นคุณลักษณะของประชาชนและชุมชนที่อยู่ในเขตบริการของโรงเรียนที่แสดงถึงการมีทัศนคติ ค่านิยมและความคาดหวังของสังคมต่อระบบการประกันคุณภาพและเชื่อมั่นศรัทธาในมาตรฐาน คุณภาพการศึกษา โดยไว้วางใจส่งบุตรหลานเข้าเรียนใน มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์และ เป้าหมายของโรงเรียนพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5. **สภาพแวดล้อมทางการเมือง** (Political Environment) หมายถึง บริบทที่เกี่ยวกับการเมือง การปกครองภายนอกที่มีอิทธิพลต่อโรงเรียนได้แก่ระเบียบกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้อง บทบาทหน้าที่ขององค์กรระดับนโยบายและนักการเมืองในระดับท้องถิ่นและระดับชาติที่มีส่วน สนับสนุนส่งเสริมกิจการของโรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ โดยสะดวกมากยิ่งขึ้น

6. **วัฒนธรรมองค์การ** (Organization Culture) หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในที่เกี่ยวกับ ความรู้ความเข้าใจในระเบียบแบบแผนธรรมเนียมการปฏิบัติ ค่านิยมและเจตคติที่ดีต่อระบบการ ประกันคุณภาพการศึกษาซึ่งมีการสืบทอดกันมาอย่างต่อเนื่องสู่บุคลากร ให้สามารถปรับตัวเข้ากับ สถานการณ์การยกระดับคุณภาพการศึกษา มีเจตคติที่ดีและนำระบบวงจรคุณภาพ(PDCA)ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามปกติเป็นบรรทัดฐานในการประกอบวิชาชีพ

7. บรรยากาศองค์การ (Organization Climate) หมายถึง สภาพการทำงานที่เป็นความรู้สึกจากสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดคุณภาพการศึกษาจากการจัดระบบโครงสร้างการบริหารที่ยืดหยุ่น กระจายอำนาจ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร มีการประสานงานที่ราบรื่นบุคลากรทุกฝ่ายมีความสัมพันธ์กันดีมีโอกาสดำเนินงานอย่างอิสระและได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง

8. ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Attachment) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่มีอัตราค่าจ้างสอดคล้องกับจำนวนบุคลากรและมีความยั่งยืนน่าเชื่อถือได้ มีอายุการทำงานและการได้รับความนับถือเป็นผู้อาวุโส ได้รับการปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทนสูง ได้รับการใส่ใจในวิชาชีพและสร้างความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ มีค่านิยมที่กลมกลืนและมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานคนอื่นเห็นความก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิต

9. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ (Job Performance) หมายถึง สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรของโรงเรียนที่มีความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตรและออกแบบการเรียนรู้ ใช้สื่อและเทคโนโลยี วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ ความรู้และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถบริหารจัดการห้องเรียนกระตุ้นให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้และร่วมกันทำงานแบบทีมเพื่อพัฒนานักเรียนให้บรรลุจุดประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษาและเป้าหมายของโรงเรียน

10. การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (Strategic goal setting) หมายถึง การวิเคราะห์ภารกิจและสภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดทิศทางของโรงเรียนที่เชื่อมโยงกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อกำหนดเป้าหมายคุณภาพการศึกษาเป็นแนวทางการปฏิบัติ โดยการกำหนดขั้นตอนใช้วิธีการและเครื่องมือประเมินตัวชี้วัดความสำเร็จของงานตามสภาพจริงในระยะเวลา ค่าใช้จ่ายและความรับผิดชอบของบุคลากร

11. การจัดหาและใช้ทรัพยากร (Resource acquisition and utilization) หมายถึง การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อการวางแผนใช้จ่ายงบประมาณให้เพียงพอต่อการบริหารจัดการโรงเรียน พร้อมทั้งเปิดโอกาสระดมทุนจากแหล่งอื่นเข้าร่วม โดยมีการกำกับ ควบคุม ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณให้ถูกต้อง โปร่งใสตามระเบียบพร้อมทั้งจัดทำรายงานการได้มาและการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีอย่างต่อเนื่องให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ

12. การจัดสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน (The performance environment) หมายถึง การจัดสภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้สึกที่ดีต่องาน โดยจัดวางตำแหน่งงานทั่วไปสอดคล้องกับภารกิจ คัดเลือกผู้ที่มีทักษะชำนาญงานเฉพาะช่วยเหลืออำนวยความสะดวกต่อการทำงานส่วนรวม การพัฒนาและการปรับเปลี่ยนงาน การกำหนดและให้รางวัล สิ่ง

ตอบแทน สวัสดิการที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน พร้อมทั้งจัดสวัสดิอุปกรณ์ ห้องทำงานมีแสง เสียง อุณหภูมิที่เหมาะสมอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานร่วมกันภายใต้การมีปฏิสัมพันธ์ที่ระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

13. กระบวนการติดต่อสื่อสาร (Communication process) หมายถึง การใช้เครื่องมือและ วิธีการติดต่อสื่อสาร เผยแพร่และสร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ นิเทศติดตามงาน การมี ปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเชื่อมโยงระหว่างบุคคลและกลุ่มเข้าด้วยกันโดยใช้ รูปแบบและวิธีการที่เข้าใจได้ง่ายและแสดงออกทางความรู้สึกและอารมณ์เกิดแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งส่วนใหญ่ผู้บริหารใช้วิธีการและเวลาไปกับการสื่อสารแบบสองเพื่อการพัฒนา คุณภาพของโรงเรียน

14. ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ (Leadership and Decision Making) หมายถึง พฤติกรรม การบริหารจัดการคุณภาพของผู้บริหาร โรงเรียนที่ใช้สติปัญญา ประสพการณ์ มีความอดทน ตื่นตัว รับผิดชอบ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ เชื่อมมั่นในตนเอง สามารถปรับตัวเข้าได้กับหลายสถานการณ์ และรู้ วิธีการทำงานให้สำเร็จ มีศิลปะในสื่อสารและเป็นผู้ให้การประชุม กระจายอำนาจและมอบอำนาจการ ตัดสินใจ ขอมรับกฎเกณฑ์ของกลุ่ม วิเคราะห์และใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม

15. การปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่ (Organizational adaptation and innovation) หมายถึง การยอมรับการปรับรูปแบบขององค์กรในปัจจุบันให้เปลี่ยนแปลงไปตาม หลักการพัฒนาคุณภาพโดยใช้สื่อ เทคโนโลยี เทคนิคและวิธีการแบบตามขั้นตอนตามธรรมชาติ ไม่ เกิดความยุ่งยากและกระทบความรู้สึกทางจิตใจ แต่ส่งเสริมขีดความสามารถบุคลากรศึกษาพัฒนา ตนเอง สร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษาเพื่อร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษาระดับ สากล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ อาจก่อให้เกิดประโยชน์ในทางวิชาการสำหรับโรงเรียนเอกชนและ หน่วยงานต้นสังกัด ดังนี้

1. เป็นแนวทางสำหรับโรงเรียนเอกชนในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในให้มี ประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
2. ผู้ปกครองมีทางเลือกในการตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนที่มีคุณภาพ
3. นักเรียนได้รับการพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญาจากโรงเรียน เต็มศักยภาพ

4. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ใช้เป็นแนวทางในการตรวจสอบ
และกำหนดนโยบายการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครประสบความสำเร็จในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยโดยจัดเรียงลำดับเนื้อหา ดังนี้

โรงเรียนเอกชน

1. ความสำคัญของโรงเรียนเอกชน
2. การจัดองค์กรและการบริหารการศึกษาเอกชน
3. ประเภทของโรงเรียนเอกชน
4. จำนวนโรงเรียน ครูและนักเรียนโรงเรียนเอกชน
5. โรงเรียนเอกชนที่ประสบความสำเร็จ

การประกันคุณภาพการศึกษา

1. แนวคิดการประกันคุณภาพทางการศึกษา
2. หลักการประกันคุณภาพการศึกษา
3. ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โดยมีรายละเอียด ดังนี้

โรงเรียนเอกชน

การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนมีประวัติความเป็นมาอย่างยาวนาน กระทั่งถึงปัจจุบัน หลังจากมีนโยบายปฏิรูปการศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ถูกเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ระบบโครงสร้างใหม่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่คอยกำกับดูแลโรงเรียนเอกชนนั้น คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อ วันที่ 20 พฤษภาคม 2545 อนุมัติให้สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเป็นหน่วยงาน มีฐานะเทียบเท่ากรม สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้มีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งในปัจจุบันตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 ได้กำหนดให้คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเป็นผู้ดูแลและให้จัดการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2550 : 61) แต่เนื่องจากกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดหลักการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนให้มีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีคณะกรรมการบริหารเพื่อทำหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนให้มีความเป็นอิสระโดยมีการกำกับ ติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ นอกจากนี้ เพื่อให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยรับพร้อมให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุนและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการให้แก่สถานศึกษาของเอกชน จึงมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายดังนั้นในปัจจุบันโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญต้องบริหารจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2554

โรงเรียนเอกชนได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ภายใต้การกำกับควบคุม และดูแลของหน่วยงานของรัฐมาโดยตลอดจนถึงปัจจุบัน มาตรา 81 กำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้เอกชน จัดการศึกษาให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม และรัฐบาลยังได้กำหนดนโยบายด้านการศึกษา สนับสนุนให้สถาบันการศึกษาเอกชนมีอิสระในการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ ดังนั้น การดำเนินการกิจของโรงเรียนเอกชนจะต้องมุ่งเน้นคุณภาพเป็นหลัก คือ จะต้องจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ คือ ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน โรงเรียนเอกชนจึงควรได้รับการดูแล ส่งเสริมจากภาครัฐอย่างจริงจังให้มีความเป็นปึกแผ่น และอยู่คู่ประเทศชาติสืบไป(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.2532 : 3-6)

1. ความสำคัญของโรงเรียนเอกชน

การเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ถือได้ว่าเป็นการจัดการศึกษาที่มีโรงเรียนเอกชนทำหน้าที่ดำเนินการในการขับเคลื่อนกระบวนการทางการศึกษาที่นอกเหนือจากการจัดการของรัฐ โดยมีบทบาทสำคัญ ประกอบด้วย (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2556 : 11-12)

1.1 การแบ่งเบาภาระของรัฐ กล่าวคือ โรงเรียนเอกชนมีศักยภาพในการช่วยรับผิดชอบงานการศึกษาแทนรัฐในเรื่องการจัดการศึกษาให้เยาวชน ซึ่งมีทั้งการศึกษาในระบบโรงเรียนและการศึกษานอกระบบโรงเรียน ทำให้รัฐสามารถประหยัดเงินงบประมาณในการลงทุนด้านการศึกษาได้เป็นจำนวนมาก

1.2 เป็นโรงเรียนใกล้บ้าน ทั้งนี้เพราะโรงเรียนเอกชนส่วนมากเป็นโรงเรียนที่อยู่ในแหล่งชุมชนจึงถือว่าเป็นโรงเรียนใกล้บ้าน มีการคมนาคมที่สะดวก จึงสามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครองในเรื่องความสะดวกสบายและการประหยัดเวลา รวมทั้งค่าพาหนะในการเดินทางไป-กลับของนักเรียน

1.3 ให้บริการเด่นเป็นพิเศษ โดยโรงเรียนเอกชนสามารถให้บริการที่มีลักษณะเด่นเป็นพิเศษสนองความต้องการของกลุ่มคนได้เป็นอย่างดี เช่น อาหารกลางวัน พาหนะรถรับ-ส่ง หอพัก และสามารถจัดหลักสูตรพิเศษทั้งในเรื่องการฝึกอบรม ด้านคุณธรรม จรรยาบรรณ การฝึกทักษะ ทางภาษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ดนตรี กีฬา และอื่น ๆ

1.4 ช่วยให้เกิดการแข่งขันด้านคุณภาพการศึกษา โดยโรงเรียนเอกชนสามารถส่งเสริมสภาพด้านการศึกษา คือช่วยให้ผู้ปกครองและนักเรียนมีโอกาสในการเลือกสถานศึกษาได้หลากหลายยิ่งขึ้น โดยเฉพาะโรงเรียนเอกชนที่ดีมีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสูงและยังเป็นการขจัดหรือลดการผูกขาดในการจัดการศึกษา

1.5 การบริหารจัดการที่มีความคล่องตัว โดยโรงเรียนเอกชนมีการบริหารจัดการที่อิสระ บริหารงานด้วยระบบธุรกิจ ซึ่งคล่องตัวมากกว่าระบบราชการ จึงสามารถลดขั้นตอนและระเบียบวิธีการสั่งการ บังคับบัญชา สามารถตัดสินใจปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการบริหารงานด้านต่าง ๆ ตลอดจนบุคลากรและทรัพยากรอื่นๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาได้อย่างเต็มที่ ทำให้ประหยัดเวลา งบประมาณและกำลังคนซึ่งเป็นปัจจัยหลักของการบริหารที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีความคล่องตัวในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานโดยไม่มีข้อจำกัดทางด้านระเบียบข้อบังคับเหมือนโรงเรียนภาครัฐทำให้สามารถปรับเปลี่ยนและเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์การศึกษาที่ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนได้อย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์

1.6 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งโรงเรียนเอกชนสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพทัดเทียมกับโรงเรียนของรัฐ โดยพิจารณาได้จากคะแนนผลการทดสอบระดับชาติ (O-Net) ของนักเรียนโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา

จากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนานโยบายการศึกษาเอกชนมาโดยลำดับ โรงเรียนเอกชนในฐานะหน่วยงานจัดการศึกษาที่ช่วยลดภารกิจของรัฐ มีลักษณะเด่นเฉพาะ คล่องตัว เป็นโรงเรียนใกล้บ้าน มีประสิทธิภาพสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพทัดเทียมกับโรงเรียนของรัฐ ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าโรงเรียนเอกชนมีความสำคัญต่อการศึกษาของชาติ

2. การจัดองค์กรและการบริหารการศึกษาเอกชน

องค์กรโรงเรียนเอกชนมีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยคณะกรรมการบริหารประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้รับใบอนุญาตผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ สามารถบริหารและการจัดการศึกษาด้วยความมีอิสระ ภายใต้การกำกับ ติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาสังกัดอื่น ได้สิทธิในการจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภทการศึกษาโดยไม่มีผลกระทบจากการจัดการศึกษาภาครัฐและท้องถิ่นแต่ได้รับการสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน การลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีและสิทธิประโยชน์ ในทางการศึกษาจากรัฐ รวมทั้งได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนทางวิชาการให้สถานศึกษาเอกชน มีมาตรฐานและสามารถพึ่งตนเองได้ (พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2543 มาตรา 43-46)

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 ได้กำหนดให้มีองค์กรสำหรับการบริหาร การศึกษาเอกชนมีหลายระดับ คือ คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (มาตรา 8) สำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (มาตรา14) กลุ่ม ส่งเสริมการศึกษาเอกชนเป็นหน่วยงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (มาตรา 15) และ คณะกรรมการบริหารโรงเรียน (มาตรา 30) ทำหน้าที่ประสานการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน,2554 : 5-20)

2.1 คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงศึกษาธิการเป็นประธานกรรมการ และมีปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขานุการ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขานุการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เลขานุการสภา การศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง นอกจากนี้ยังมีกรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้แทนสมาคมที่เกี่ยวข้อง โรงเรียนเอกชน 2 คน กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ที่ได้รับคัดเลือก จากผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ฝ่ายละ 1 คน และกรรมการซึ่งรัฐมนตรี

แต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิ 4 คน ในจำนวนนั้นจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาพิเศษสำหรับคนพิการ 1 คน และเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเป็นกรรมการ และเลขานุการ คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี และคณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) เสนอนโยบายเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน การพัฒนา และสนับสนุนโรงเรียน ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาเห็นชอบ
- 2) กำกับดูแลการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้
- 3) กำหนดมาตรฐานและแผนพัฒนาหลักสูตรการศึกษาเอกชน
- 4) กำหนดมาตรการช่วยเหลือส่งเสริมและสนับสนุนโรงเรียน ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายของคณะรัฐมนตรี
- 5) ออกระเบียบเกี่ยวกับการเก็บรักษาเอกสารหลักฐานของโรงเรียน
- 6) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎหมายกระทรวงระเบียบและประกาศ เพื่อดำเนินการ ตามพระราชบัญญัตินี้
- 7) ออกระเบียบเกี่ยวกับการวินิจฉัยร้องทุกข์และคุ้มครองการทำงาน
- 8) ออกระเบียบเกี่ยวกับการยื่นอุทธรณ์ การรับอุทธรณ์ วิธีพิจารณา อุทธรณ์และกำหนดเวลาพิจารณาอุทธรณ์
- 9) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการตามที่คณะกรรมการมอบหมาย
- 10) ปฏิบัติงานอื่นตามที่พระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่นกำหนดหรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

2.2 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเป็นผู้บังคับบัญชา ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง รับผิดชอบการดำเนินงานของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนซึ่งมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) รับผิดชอบงานธุรการและสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการ
- 2) เสนอแนะนโยบายยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาการศึกษาเอกชน
- 3) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการ การประกันคุณภาพ การวิจัยและพัฒนา เพื่อประกันคุณภาพการศึกษาเอกชน
- 4) รับผิดชอบการดำเนินการเกี่ยวกับกองทุน

5) ดำเนินการจัดสรรเงินอุดหนุนการศึกษาเอกชนตามมาตรการที่คณะกรรมการกำหนด

6) เป็นศูนย์ส่งเสริมสนับสนุนข้อมูล และทะเบียนกลางทางการศึกษาเอกชน ตลอดจนติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาเอกชน

7) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

2.3 กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนเป็นส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชน ในแต่ละจังหวัด โดยมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชนที่อยู่ในจังหวัดนั้นๆ

2.4 คณะกรรมการบริหารของโรงเรียน ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 กำหนดให้คณะกรรมการบริหารของโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครูและผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 1 คน แต่ไม่เกิน 3 คน ในกรณีที่ผู้รับใบอนุญาตเป็นบุคคลเดียวกับผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มอีก 1 หรือ 2 คน แล้วแต่กรณี โดยอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารของโรงเรียนมีดังนี้

- 1) ออกระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงเรียนในระบบ
- 2) ให้ความเห็นชอบนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในระบบ
- 3) ให้คำแนะนำการบริหารและการจัดการ โรงเรียนในระบบด้านบุคลากร แผนงาน งบประมาณ วิชาการ กิจกรรมนักเรียน อาคารสถานที่และงานสัมพันธ์กับชุมชน
- 4) กำกับดูแลให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนในระบบ
- 5) ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
- 6) ให้ความเห็นชอบการกู้ยืมเงินครั้งเดียวหรือหลายครั้งรวมกันเกินร้อยละยี่สิบห้าของมูลค่าของทรัพย์สินที่โรงเรียนในระบบมีอยู่ขณะนั้น
- 7) ให้ความเห็นชอบกำหนดค่าธรรมเนียมการศึกษาและค่าธรรมเนียมอื่นของโรงเรียนในระบบ
- 8) ให้ความเห็นชอบรายงานประจำปี งบประมาณการเงินประจำปี และการแต่งตั้งผู้สอบบัญชี
- 9) พิจารณาคำร้องทุกข์ของครู ผู้ปกครองและนักเรียน
- 10) ดำเนินการเรื่องอื่นๆ ตามที่กฎหมายระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน

3. ประเภทของโรงเรียนเอกชน

ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ได้ให้ความหมายของคำว่า “โรงเรียน” ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.2557)

“โรงเรียน” หมายถึง สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนในระบบ หรือโรงเรียนนอกระบบแต่ไม่ใช่สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจำแนกได้ดังนี้

1. โรงเรียนในระบบ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยกำหนดจุดมุ่งหมายวิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษาการวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอนแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1.1 ประเภทสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการในระดับต่าง ๆ ได้แก่ ระดับก่อนประถมศึกษา (เตรียมอนุบาล และอนุบาล) ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา (มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย)

1.2 ประเภทอาชีวศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการในระดับต่าง ๆ ได้แก่ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรชั้นสูง (ปวส.)

ทั้งนี้ โรงเรียนประเภทสามัญศึกษาและอาชีวศึกษา ให้รวมถึงโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในลักษณะโรงเรียนการกุศล โรงเรียนการศึกษาพิเศษ หรือโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์

1.3 โรงเรียนนานาชาติ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยใช้หลักสูตรต่างประเทศหรือหลักสูตรต่างประเทศที่ปรับรายละเอียดเนื้อหาวิชาใหม่ หรือหลักสูตรที่จัดทำขึ้นเอง ไม่ใช่หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ และใช้ภาษาในการสื่อการเรียนการสอน

2. โรงเรียนนอกระบบ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยมีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบวิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา แบ่งเป็นประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ประเภทสอนศาสนา ประเภทศิลปและกีฬา ประเภทวิชาชีพ ประเภทกวดวิชา และประเภทสร้างเสริมทักษะชีวิต

4. จำนวนโรงเรียน ครูและนักเรียนโรงเรียนเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีจำนวนโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในสังกัด ซึ่งจัดการศึกษาในระดับชั้นอนุบาลศึกษา ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา รวมจำนวนทั้งหมด 3,506 โรงเรียน จำแนกเป็นประเภทสามัญศึกษาทั่วไป จำนวน 2,991 โรงเรียนและประเภทสามัญศึกษาการกุศล จำนวน 515 โรงเรียน ในจำนวน

ทั้งหมดนี้ มีที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 564 แห่ง และในภูมิภาค จำนวน 2,942 แห่ง คิดเป็นสัดส่วน 1:5 เมื่อจำแนกตามสถานที่ตั้งโรงเรียน พบว่า โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวนครู 15,282 คน นักเรียนจำนวน 300,976 คน โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค มีจำนวนครู 91,349 คน นักเรียนจำนวน 1,793,654 คน รายละเอียดตามตาราง

ตารางที่ 2.1 แสดงจำนวนโรงเรียน ครูและนักเรียนโรงเรียนเอกชน จำแนกตามประเภท

ประเภทโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน			จำนวนโรงเรียน			จำนวนโรงเรียน		
	รวม	กทม.	ภูมิภาค	รวม	กทม.	ภูมิภาค	รวม	กทม.	ภูมิภาค
สามัญศึกษาทั่วไป	2,991	540	2,451	74,669	14,578	60,091	1,709,802	287,206	1,422,596
สามัญศึกษาการกุศล	515	24	491	16,680	695	15,985	384,828	13,770	371,058
รวมทั้งสิ้น	3,506	564	2,942	106,631	15,282	91,349	2,094,630	300,976	1,793,654

ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2558 : 32

5. โรงเรียนเอกชนที่ประสบความสำเร็จ

โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2557 จำนวน 540 โรงเรียน จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ได้ดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553 ได้รับการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และเข้ารับการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบสาม ในระยะแรก จำนวน 332 แห่ง และได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษา ในระดับคุณภาพดีและดีมาก จำนวน 282 แห่ง จำแนกตามระดับการจัดการศึกษาและขนาดโรงเรียน รายละเอียด ดังตารางที่ 2.2 และ 2.3

ตารางที่ 2.2 แสดงจำนวนโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่รับการประเมินภายนอกและได้รับรองมาตรฐานการศึกษา จำแนกตามระดับการจัดการศึกษา

ระดับการศึกษา ที่จัดในโรงเรียน	จำนวน	ไม่รับรอง	รับรอง		
			ดี	ดีมาก	รวม
ประถมศึกษา	182	30	82	70	152
มัธยมศึกษา	5	2	2	2	4
ประถมและมัธยมศึกษา	145	18	80	46	106
รวม	332	50	164	118	282

ที่มา : สำนักงานรับรองและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) .2558

ตารางที่ 2.3 แสดงจำนวนโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่รับการประเมินภายนอกและได้รับรองมาตรฐานการศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวน	ไม่รับรอง	รับรอง		
			ดี	ดีมาก	รวม
ขนาดเล็ก(1-300 คน)	150	42	71	40	111
ขนาดกลาง (301-1000 คน)	108	6	62	39	101
ขนาดใหญ่ (มากกว่า 1000 คน)	74	2	31	39	70
รวม	332	50	164	118	282

ที่มา : สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(สมศ.) .2557

จึงกล่าวได้ว่า โรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานครได้ดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงประสบความสำเร็จ จำนวน 282 โรงเรียน และจำนวนดังกล่าว ผู้วิจัยใช้เป็นกลุ่มประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

การประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพ (Quality assurance) การศึกษาของโรงเรียนเป็นการให้หลักฐาน ข้อมูลแก่ประชาชนว่าบุคคลในโรงเรียนทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ผู้ปกครองนักเรียนและสาธารณะชนมั่นใจว่านักเรียนน่าจะมีคุณภาพตามที่ระบุไว้ในหลักสูตรและมาตรฐานคุณภาพการศึกษา และสามารถดำเนินการให้เกิดคุณภาพการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของครูในระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก พร้อมทั้งมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ความหมายและความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา

คำว่า “ประกัน” ในภาษาอังกฤษมี 2 คำ คือ “Insure” กับ “Assure”

Insure ภาษาไทยใช้คำว่า “ประกัน” โดยมุ่งที่ประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ ประกันวินาศภัย

Assure ภาษาไทยใช้คำว่า “ประกัน” เช่นกัน แต่มุ่งที่ให้ความมั่นใจแก่เจ้าของเงินว่า ผลผลิตของหน่วยงานน่าจะมีคุณภาพ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 ได้กำหนดให้รัฐต้องพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับสภาพเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สอดคล้องกับหลักการปฏิรูปการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา คือ ได้กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 : มาตรา 47)

ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษาเกิดจากการรวมแนวคิด 2 อย่างเข้าด้วยกันคือแนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ และแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษา ซึ่งกล่าวได้ว่า คุณภาพการศึกษานั้นเป็นการให้ความสำคัญกับคุณภาพในเชิงวิชาการที่เกี่ยวข้องกับหลักการของการจัดการศึกษา และมาตรฐานการศึกษา เพื่อให้ได้คุณภาพตามความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยมีกระบวนการทำงานที่มีการวางแผน และการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สามารถเป็นหลักประกันให้เกิดความเชื่อมั่นว่า ผลการปฏิบัติงานบรรลุถึงมาตรฐานการศึกษาและตรงตามความต้องการของผู้รับบริการได้ อย่างไรก็ตามมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ดังนี้

Murgatroyd and others (1994:45) และ Cyert(2002:60) กล่าวสอดคล้องกันว่า การประกันคุณภาพการศึกษา (Education Quality Assurance) หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานคุณภาพการศึกษาและกระบวนการตรวจสอบ หรือ การประเมินความเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษา เป็นกิจกรรมหรือแนวปฏิบัติใดๆ ที่หากได้ดำเนินการตามระบบและแผนที่ได้วางไว้แล้ว จะทำให้เกิดความมั่นใจว่าจะได้ผลผลิตของการจัดการศึกษา สอดคล้องต่อคุณภาพที่ต้องการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาว่าหมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่องซึ่งจะเป็นการสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการทางการศึกษา ทั้งผู้บริการโดยตรง ได้แก่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้รับผิดชอบทางอ้อมได้แก่ สถานประกอบการ ประชาชน และสังคม โดยส่วนรวมว่า การดำเนินงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

กรมวิชาการ(2544) เสนอว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่ทำหน้าที่ส่งเสริมและผลักดันให้กระบวนการทำงานของหน่วยงานต่างๆ ในทุกระดับของวงการศึกษานับเป็นบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ดำเนินไปอย่างประสานและสอดคล้องอย่างเป็นระบบ มุ่งหน้าไปในทิศทางที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้โดยอาศัยหลักการและวิธีการจัดการคุณภาพ (Quality Management)สมัยใหม่ ที่เน้นการสร้าง ความมั่นใจให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่าผลิตภัณฑ์หรือการบริการที่เป็นผลขององค์กรจะมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

เกษม วัฒนชัย (2546 :15) ได้นิยามความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กิจกรรมหรือการปฏิบัติ ที่หากได้ดำเนินการตามระบบและแผนที่ได้กำหนดไว้จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นได้ว่า จะได้ผลผลิตของการศึกษาที่มีคุณภาพตามคุณลักษณะที่ประสงค์

เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2546) ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ว่า หมายถึง กลไกหรือกระบวนการหรือกิจกรรม ตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานที่สถานศึกษาดำเนินการอย่างเป็นระบบได้มาตรฐาน เพื่อสร้างความมั่นใจว่าผู้เรียนมีคุณภาพได้มาตรฐานตามที่กำหนด หรือมีคุณลักษณะเป็นไปตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา อันเป็นการสร้างการยอมรับและความมั่นใจต่อผู้รับบริการและสังคม

ธงชัย หมื่นสา(2552) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาการศึกษาเพื่อสร้างความมั่นใจต่อผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม ว่าสถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนที่จบมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและเป็นที่ยอมรับของสังคม

ดังนั้น การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมทางวิชาการตามภารกิจสำคัญของสถานศึกษาเพื่อควบคุม พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของการศึกษา โดยใช้กระบวนการควบคุม ตรวจสอบคุณภาพและการประเมินจากภายในและภายนอกสถานศึกษา

ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา โดยกำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบประกันคุณภาพภายในและระบบประกันคุณภาพภายนอก กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยที่การจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ(2543:3) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษาในกระบวนการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นการสร้าง ความมั่นใจ ให้ผู้รับบริการทางการศึกษา ทั้งผู้รับบริการโดยตรง ได้แก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้รับบริการทางอ้อมได้แก่สถานประกอบการ ประชาชนและสังคมโดยรวมว่า การดำเนินงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด การประกันคุณภาพมี

แนวคิดอยู่บนพื้นฐานของการ ป้องกัน ไม่ให้เกิดการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ และผลิตไม่มีคุณภาพ

อุทุมพร จามรมาน(2541:2) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่จะยกมาตรฐานของสถานศึกษาต่าง ๆ ที่ยังไม่เข้ามาตรฐาน ผลักดันให้ได้มาตรฐาน โดยมุ่งเน้นการใช้ข้อมูลคุณภาพมาตรฐานของสถานศึกษาป้อนกลับมาเพื่อรายงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้ร่วมกันสนับสนุนและพัฒนาสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยมีความเชื่อว่า ถ้ากระบวนการประกันคุณภาพมีการวางระบบอย่างถูกต้องแล้ว คุณภาพที่ดีก็จะตามมาด้วย

สมศักดิ์ คลประสิทธิ์ (2542 :8) อธิบายว่า การประกันคุณภาพการศึกษามีความสำคัญต่อแผนการทำงานและดำเนินกิจกรรมต่างๆอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผลผลิตของโรงเรียนมีคุณภาพตรงตามมาตรฐานการศึกษาและตรงตามความต้องการของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจการประกันคุณภาพเป็นวิธีใหม่ในการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบเป็นลักษณะของการประกันคุณภาพของกระบวนการบริหาร และการให้บริการทางการศึกษาทั้งระบบ เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเกิดความมั่นใจในคุณภาพ การบริหารจัดการของหน่วยงานที่จัดการศึกษาโดยตรง คือโรงเรียนและคุณภาพของผลผลิต ซึ่งเน้นการกำกับ ควบคุมการดำเนินงานทุกขั้นตอนมีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการอย่างต่อเนื่อง เป็นกลไกที่สำคัญที่จะทำให้การศึกษามีคุณภาพ

พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และสุชาติ กิจพิทักษ์(2545:1)กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้ประชาชนมีความมั่นใจในระบบการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นระบบที่มีการดำเนินการโดยบุคลากรในสถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัดควบคู่กับการตรวจสอบ และประเมินผลจากหน่วยงานภายนอก ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการรับการตรวจสอบและประเมินจากภายนอก พร้อมทั้งเป็นผู้นำการปรับปรุงแก้ไขให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

สุภัทรา เอื้อวงศ์ (2558 :17-18)มีมุมมองเกี่ยวกับนโยบายการศึกษาว่า การประกันคุณภาพการศึกษา มีความสำคัญต่อระบบการศึกษาของประเทศ เพราะการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นสิ่งที่ยืนยันได้ว่าสถาบันจัดการศึกษามีคุณภาพและเกิดผลผลิตที่มีคุณภาพที่ยั่งยืน และป้องกันการจัดการศึกษาที่ไม่มีคุณภาพ ซึ่งจะเป็นการคุ้มครองผู้บริโภคและเกิดความ เสมอภาคในโอกาสที่จะได้รับการบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง ทำให้ประชาชนได้รับข้อมูลคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่เชื่อถือได้ เกิดความเชื่อมั่นและสามารถตัดสินใจเลือกใช้บริการสถานศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานมีผลต่อผู้เกี่ยวข้องได้แก่ ผู้เรียนและผู้ปกครองมีหลักประกันและความมั่นใจว่า

สถานศึกษาจะจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ช่วยส่งเสริมให้ผู้สอนมีการทำงานอย่างเป็นระบบ เน้นคุณภาพ มีความเป็นมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบ สามารถตรวจสอบได้ มีการพัฒนาตนเองและผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนส่งเสริมให้ผู้บริหารได้ใช้ภาวะผู้นำและความรู้ ความสามารถในการบริหารอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของสังคม และชุมชน

กล่าวโดยสรุป การประกันคุณภาพการศึกษา มีความสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ทำให้ประชาชนได้รับข้อมูลคุณภาพการศึกษาที่เชื่อถือได้ เกิดความเชื่อมั่นและสามารถตัดสินใจเลือกใช้บริการที่มีคุณภาพมาตรฐาน
2. ป้องกันการจัดการศึกษาที่ไม่มีคุณภาพ ซึ่งจะเป็นการคุ้มครองผู้บริโภคและเกิดความเสมอภาคในโอกาสที่จะได้รับการบริการการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง
3. ทำให้ผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษามุ่งบริหารจัดการศึกษาสู่คุณภาพและมาตรฐานอย่างจริงจัง ซึ่งมีผลให้การศึกษา มีพลังที่จะพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

ดังนั้น การประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นการบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นการสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการการศึกษา ทั้งยังเป็นการป้องกันการจัดการศึกษาที่ด้อยคุณภาพและสร้างสรรค์การศึกษาให้เป็นกลไกที่มีพลังในการพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพสูงขึ้น

หลักการประกันคุณภาพการศึกษา

หลักการประกันคุณภาพการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ(2541:13-15) เสนอหลักการประกันคุณภาพการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานดังนี้

1. หลักการสร้าง ความพึงพอใจให้กับผู้บริโภครทั้งภายในและภายนอก ในบริบทของการประกันคุณภาพ จะเน้น คุณภาพภายใน หมายถึง ความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะของผู้เรียนที่สร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับช่วงต่อในทุกขั้นตอนของกระบวนการผลิตหรือทุกระดับชั้นเรียน ส่วนคุณภาพภายนอกหมายถึงความพึงพอใจในเชิงเศรษฐกิจและสังคมระดับมหัพภาค ซึ่งหมายถึง ความรู้ความสามารถและคุณลักษณะของผู้เรียนที่จำเป็นต่อความอยู่รอด และการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจการเมืองและวัฒนธรรมของประเทศชาติ ในการแข่งขันทางธุรกิจ การค้าและเทคโนโลยี ระดับภูมิภาคและระดับโลก

2. หลักการยุทธศาสตร์เชิงรุก เน้นการวางแผนและเตรียมการป้องกันล่วงหน้าก่อนที่ปัญหาจะเกิดขึ้นไม่ใช่การแก้สถานการณ์เฉพาะหน้าเพื่อตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว

3. หลักการสร้างความมั่นใจ ที่ตั้งอยู่บนรากฐานของหลักวิชาหลักฐานข้อเท็จจริงที่สามารถตรวจสอบได้ กระบวนการวิเคราะห์และประมวลผลที่เป็นวิทยาศาสตร์ หลักตรรกะและเหตุผลสมผล

4. หลักการตรวจสอบ การวัดและประเมินผลในบริบทของการประกันคุณภาพ มีจุดประสงค์สำคัญเพื่อให้ได้มาเพื่อข้อมูลย้อนกลับสำหรับการใช้ในการวางแผนเพื่อการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มิใช่การจับผิดหรือการตัดสินให้รางวัลหรือลงโทษ

5. หลักการมาตรฐานวิชาการ คุณภาพเกิดจากการออกแบบมาตรฐาน กรอบหลักสูตรและแผนการสอนและกระบวนการทำงาน การเรียนการสอน การบริหารหลักสูตร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

6. หลักการมีส่วนร่วม โดยเน้นความสำคัญของการสร้างความรู้ ทักษะและความมั่นใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อสร้างโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

7. หลักการประสานสัมพันธ์ภายในระหว่างหน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับและการร่วมมือของหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ในเขตพื้นที่การศึกษาและภูมิภาค

8. หลักความเป็นผู้นำและความเอาใจจริงเอาใจของผู้บริหารสถานศึกษาและการกระจายอำนาจความรับผิดชอบที่เหมาะสม เป็นปัจจัยสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา

วิจิตร ศรีสอาน (2544 :66-67) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษาจะต้องมีระบบและวิธีการเฉพาะ ซึ่งในการประกันคุณภาพการศึกษานั้นมีหลักการสำคัญอยู่ 2 ประการ คือ

1. ไม่ว่าจะใช้วิธีใด จะต้องใช้เพื่อพัฒนาการศึกษา ไม่นำไปใช้เพื่อการลงโทษ เมื่อใดที่นำไปใช้ในการลงโทษแล้วเมื่อนั้นจะเกิดต่อต้านเบี่ยงเบน และผลที่ได้จะไม่ได้รับประโยชน์เท่าที่ควร

2. จะต้องสะท้อนให้เห็นคุณภาพการจัดการของสถานศึกษาตามมาตรฐานได้จริง คำว่า “ได้จริง” ทุกคนใช้ประโยชน์ได้ เชื่อถือได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545 : 11) เสนอหลักการสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา 3 ประการ คือ

1. จุดมุ่งหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในคือ การที่สถานศึกษาร่วมกันพัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ไม่ใช่การจับผิดหรือทำให้บุคลากรเสียหน้า โดยเป้าหมายที่สำคัญอยู่ที่การพัฒนาคุณภาพให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน

2. การที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามข้อ1) จะต้องทำให้การประกัน

คุณภาพการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการ และของการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา

3. การประกันคุณภาพเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรอื่นๆ ในสถานศึกษา โดยในการดำเนินงานจะต้องให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้เรียน ชุมชน เขตพื้นที่ หรือหน่วยงานที่กำกับดูแลเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ติดตาม ประเมินผล พัฒนาปรับปรุง ช่วยกันผลักดันให้สถานศึกษามีคุณภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2549:3-4) ให้แนวคิดว่าการประกันคุณภาพ การศึกษา (Educational quality assurance) เป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งที่จะขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง และสร้างความมั่นใจได้ว่า สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ความสามารถและมี คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนดและที่สังคมต้องการ ซึ่งหลักการในการดำเนินการ ประกันคุณภาพการศึกษานี้มี 3 ประการ คือ

1. กระจายอำนาจ (Decentralization) ให้สถานศึกษามีอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการรวมทั้งการตัดสินใจดำเนินการบริหารสถานศึกษา
2. การมีส่วนร่วม (Participation) ของประชาชน หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน
3. การปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ (Accountability) ตามบทบาทหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น เป็นระบบ โปร่งใส และตรวจสอบได้

กรมสามัญศึกษา (2542 : 6 -7) ได้มีการกำหนดหลักการในการประกันคุณภาพภายใน ดังนี้

1. การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา (Child-centered development) เป็นแนวคิดที่มุ่งให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ทั้งปวง และยึดประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้น ในการจัดการศึกษาจึงต้องช่วยกระตุ้น เอื้ออำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้ผู้เรียนแต่ละคนได้พัฒนาเศรษฐกิจและสังคม สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และร่วมมือพัฒนาอย่างสร้างสรรค์

2. การใช้โรงเรียนเป็นฐานในการบริหารจัดการ (School-Based Management : SMB)เป็นแนวคิดที่มุ่งให้โรงเรียนมีอำนาจในการตัดสินใจบริหารจัดการศึกษาได้ด้วยตนเอง การใช้โรงเรียนเป็นฐานในการบริหารจัดการจึงเป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการของโรงเรียนที่จะทำให้เกิดการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพิ่มความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ เป็นการเสริมสร้างพลัง (Empowerment) ให้โรงเรียนประชาชนและชุมชนร่วมมือกันจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน

3. การมีส่วนร่วมและการร่วมคิดร่วมทำ (Participation & Collaboration) เป็นแนวความคิดที่มุ่งให้การศึกษาเป็นแหล่งของสาธารณชนทุกคน ทุกส่วนของสังคมต้องเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินการในการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับทุกคน และกับสังคมโดยรวม

4. การกระจายอำนาจทางการศึกษา (Decentralization of education) เป็นแนวความคิดที่มุ่งคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้กับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการศึกษา (Stakeholders) ได้แก่ โรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน จะทำให้เขาเกิดความตระหนักในคุณประโยชน์ของการศึกษาและผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ซึ่งทำให้เกิดความร่วมมือในการจัดการศึกษา ให้ตอบสนองตามความต้องการของเขา และมุ่งมั่นพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับศรัทธาของผู้ปกครองและชุมชนในที่สุด

5. การแสดงความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ (Accountability) เป็นแนวความคิดที่ทำให้โรงเรียนต้องมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ในการจัดการศึกษา (Authorities) ต่อผู้เรียน ผู้ปกครองมาตรฐานการศึกษา เพื่อเป็นหลักประกันและสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้ปกครอง ประชาชน และสังคมได้อย่างแท้จริง

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2558 : 21) กล่าวว่า หลักการประกันคุณภาพภายใน (Principles of internal quality assurance) เป็นหลักแห่งความสมดุลระหว่างความเป็นอิสระกับการตรวจสอบโดยสาธารณะ กล่าวคือ เป็นกระบวนการที่บุคลากรทางการศึกษา คณาจารย์ นิสิตนักศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมคุณภาพขึ้น โดยสถานศึกษาต้องจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอสำหรับการดำเนินงานการประกันคุณภาพให้มีประสิทธิภาพ จัดให้มีการประกันคุณภาพในทุกกิจกรรมไม่ว่าจะเป็นการเรียนการสอน การวิจัยการให้บริการและการบริหารจัดการโดยให้ทุกส่วนงานของสถานศึกษาได้ร่วมกันวางแผนปฏิบัติและตรวจสอบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป หลักการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นหลักของการดำเนินการตรวจสอบเพื่อสะท้อนให้เห็นระดับคุณภาพการจัดการศึกษาจริงตามมาตรฐานเพื่อเป็นไปตามหลักแห่งการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการกระจายอำนาจ การแสดงความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ การร่วมกันพัฒนาปรับปรุงคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา บริหารจัดการตามปกติให้โรงเรียนเป็นฐานในการบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมของบุคคลที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่าย นับตั้งแต่ ผู้เรียน ครู ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ จัดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษาไทยให้มีมาตรฐานการศึกษา โดยใช้หลักการสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา 3 ประการ คือ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ, 2541:3)

1. รัฐกระจายอำนาจในการกำหนดนโยบายการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และทรัพยากรให้จังหวัดและสถานศึกษาทุกระดับและทุกประเภท
2. รัฐสนับสนุนให้ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษา
3. สถานศึกษาจะต้องแสดงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียนและผู้ปกครอง ตามมาตรฐานที่กำหนดและผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษา

กมล สดประเสริฐ (2544) กล่าวว่า ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา จะเกี่ยวข้องกับ การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ถึงแม้จะพยายามประเมินผลการศึกษาทั้งระบบแต่ ในทางปฏิบัตินั้น มุ่งเน้นประเมินผลลัพธ์ (Result oriented) ว่าได้มาตรฐานหรือไม่อย่างไร ผลลัพธ์ ที่กำหนดเป็นมาตรฐานของความสามารถ อาจมีหลายอย่าง เช่น มาตรฐานด้านเนื้อหาวิชา มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานโอกาสในการเข้าเรียน เป็นต้น ผลการประเมินคุณภาพและ มาตรฐานการศึกษานั้นนำไปสู่การกำหนดแผนการปรับปรุงสถานศึกษา (School improvement plan : SIP) ต่อไป

ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มี 2 ส่วน คือการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษาที่ดำเนินการโดยสถานศึกษาและต้นสังกัด และการประเมินคุณภาพ ภายนอกที่ดำเนินการโดยองค์กรอิสระหรือบุคคลภายนอกที่ได้รับอนุญาตให้เป็นผู้ประเมิน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554 : 9-12) ดังนี้

1. การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา (Internal quality assurance) เป็นระบบที่ สถานศึกษาสร้างความมั่นใจ (Assure) แก่ผู้รับบริการ ทั้งผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนองค์กร หรือสถานประกอบการที่รับผู้เรียนเข้าศึกษาต่อหรือทำงานว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาให้มี คุณภาพได้ตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ความสามารถ ทักษะและมี คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนดและสังคมคาดหวัง สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุขรวมทั้งสร้างประโยชน์ให้แก่ครอบครัวและชุมชนตามความเหมาะสม ด้วยการ บริหารจัดการที่มีคุณภาพทั้งองค์กรโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม บุคลากรในสถานศึกษาโดยเฉพาะครู

และผู้บริหารตระหนักถึงเป้าหมาย คือ ผลประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็นอันดับแรก ระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา จึงเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่ผู้เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบได้และถูกกำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและประกาศกฎกระทรวง ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้พัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในโดยยึดหลักการพัฒนาระบบและกระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังนี้

1.1 หลักการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน

1) การกระจายอำนาจ (Decentralization) สถานศึกษามีอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหาร และตัดสินใจดำเนินงาน ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และทรัพยากร การจัดตั้งอำนวยการความสะดวกและผู้สอนทำบทบาทหน้าที่ในการสอน จัดกิจกรรมและพัฒนาสื่อเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุผลตามจุดหมายของหลักสูตรได้อย่างเต็มที่ สามารถจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ ความต้องการของชุมชนและสังคมได้มากที่สุด

2) การเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) หน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ประกอบการ ภูมิปัญญาท้องถิ่น/ปราชญ์ชาวบ้าน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทั้งในฐานะเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา หรือคณะทำงานในส่วนอื่น ๆ ของสถานศึกษาโดยมีการร่วมกันคิด ตัดสินใจ สนับสนุน ส่งเสริม และติดตามตรวจสอบการดำเนินงาน ตลอดจนร่วมภาคภูมิใจในความสำเร็จของสถานศึกษา

3) การแสดงภาระรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเป็นเป้าหมาย (Goals) ที่ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนต้องได้รับรู้เพื่อการพัฒนา ร่วมกันและเพื่อติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษาว่าสามารถนำผู้เรียนไปสู่มาตรฐานที่ได้กำหนดร่วมกันไว้หรือไม่จากเป้าหมายและจุดเน้นการพัฒนาดังกล่าว สถานศึกษาต้องสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา (School Improvement Plan) เลือกลวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมและสามารถทำให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการประชาสัมพันธ์เป้าหมายและจุดเน้นที่ต้องการพัฒนาให้ทุกฝ่ายได้รับรู้เพื่อเป็นสัญญาประชาคมและเพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนสู่เป้าหมายเดียวกัน

1.2 กระบวนการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน

1) การประเมินคุณภาพภายใน เป็นการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา การติดตามและการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา กระทำโดยบุคลากร

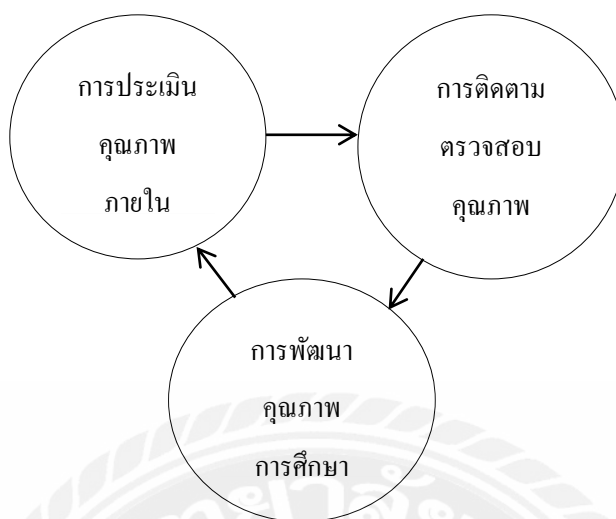
ของสถานศึกษาหรือโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษา ทั้งนี้ เพื่อนำผลจากการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนา กิจกรรม/โครงการพัฒนาที่จัดทำขึ้นจึงตั้งอยู่บนฐานความเป็นจริง มีความเป็นไปได้และสำเร็จผลในเวลาอันเหมาะสม

2) การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและจัดทำรายงานการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาพร้อมทั้งเสนอแนะมาตรการเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเมื่อจะตรวจสอบความก้าวหน้า สถานศึกษาจะต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่แสดงแนวโน้มผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการวางระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนและการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปีมีวิธีการเก็บข้อมูลที่ไม่ยุ่งยากและเกิดจากการปฏิบัติจริงข้อมูลสารสนเทศที่จะแสดงแนวโน้มผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษาได้ไม่ควรจะน้อยกว่า 3 ปีการศึกษา ดังนั้น ครูทุกคนต้องสามารถแสดงข้อมูล ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้เป็นรายบุคคลรายห้องเรียน รายชั้น รายกลุ่มสาระ จนเป็นข้อมูลรวมระดับสถานศึกษาได้หรือโครงการอื่นๆที่สถานศึกษาดำเนินการก็จะต้องสามารถตอบได้ว่า เหตุใดจึงเพิ่มกิจกรรมใหม่ขึ้นหรือปรับลดกิจกรรมบางอย่างลงข้อมูลสารสนเทศเหล่านี้จะถูกนำไปสรุปรายงานให้คณะกรรมการสถานศึกษาทราบเพื่อร่วมกันหาแนวทางพัฒนาต่อไป

3) การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการพัฒนาการศึกษาเข้าสู่คุณภาพที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาการจากระบบและโครงสร้าง การวางแผนและการดำเนินงานตามแผนรวมทั้ง “สร้างจิตสำนึก” ให้เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็น “ความรับผิดชอบร่วมกัน” ของทุกคน

องค์ประกอบระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังแผนภาพที่ 2.1

แผนภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา



ที่มา : สำนักทดสอบทางการศึกษา,สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,2554 : 12

2. การประเมินคุณภาพภายนอก

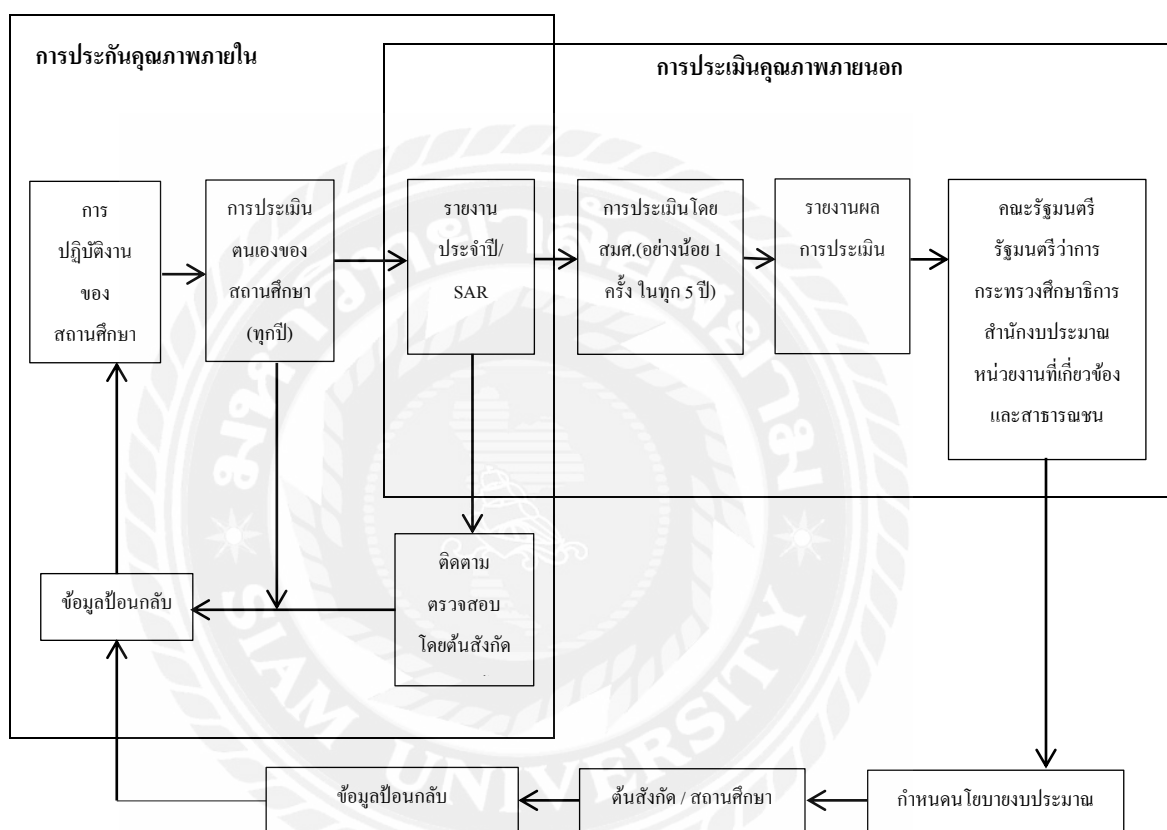
การประเมินคุณภาพภายนอกเป็นการดำเนินการโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. มีหน้าที่หลักในการพัฒนาระบบประเมินคุณภาพภายนอก กำหนดกรอบแนวทางและวิธีการประเมินคุณภาพภายนอกที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพของสถานศึกษา พัฒนามาตรฐานและกำหนดเกณฑ์สำหรับการประเมินคุณภาพภายนอก การประเมินคุณภาพภายนอกดำเนินการอย่างน้อย 1 ครั้ง ในทุก 5 ปี เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจและให้หลักประกันต่อผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด เป็นกระบวนการดำเนินงานที่ประกอบด้วย การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถาบันการศึกษา โดยผู้ประเมินที่ได้รับมอบหมายจาก สมศ. เพื่อมุ่งให้มีการพัฒนาคุณภาพที่ดีขึ้นและเกิดการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่องตามเอกลักษณ์และจุดเน้นของสถาบันการศึกษา กระบวนการประกันคุณภาพภายนอก ประกอบด้วย

- 1) การตรวจสอบคุณภาพ
- 2) การประเมินคุณภาพ
- 3) การให้การรับรอง

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาปกติที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการควบคุมดูแลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพ มีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ด้วยเหตุนี้ระบบการประกันคุณภาพภายในจึงต้องดูแลทั้งปัจจัย

นำเข้า(Input) กระบวนการ(Process) และผลผลิตหรือผลลัพธ์(Output/Outcome) ซึ่งต่างจากการประเมินคุณภาพภายนอกที่เน้นการประเมินผลการจัดการศึกษา ดังนั้น ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาจะมีความสัมพันธ์กันระหว่างการประกันคุณภาพภายในกับการประเมินคุณภาพภายนอกตามแผนภาพดังนี้

แผนภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพภายในกับการประเมินคุณภาพภายนอก



ที่มา : สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา. 2555 : 14

จากแผนภาพที่ 2.2 จะเห็นว่า เมื่อสถานศึกษามีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในแล้ว จำเป็นต้องจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน ซึ่งเป็นผลจากการประกันคุณภาพภายในหรือเรียกว่ารายงานการประเมินตนเอง (SAR) เพื่อนำเสนอคณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เอกสารดังกล่าวจะเป็นเอกสารเชื่อมโยงระหว่างการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา การติดตามตรวจสอบโดยหน่วยงานต้นสังกัด และการประเมินคุณภาพภายนอกโดย สมศ. ดังนั้นสถานศึกษาจำเป็นต้องจัดทำรายงานการประเมินตนเองที่มีความลุ่มลึกสะท้อนภาพที่แท้จริงของสถานศึกษาในทุกองค์ประกอบคุณภาพ

กล่าวโดยสรุป ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาประกอบด้วยการประกันคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอก มีความแตกต่างกันในลักษณะขององค์กรผู้ประเมิน แต่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันในวิธีการดำเนินงาน โดยการประกันคุณภาพภายในเป็นกระบวนการที่สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดจะต้องดำเนินการให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเข้าสู่มาตรฐานการศึกษาแล้วจัดทำรายงานประจำปีเสนอผู้เกี่ยวข้อง ส่วนการประกันคุณภาพภายนอกเป็นงานที่ต่อเนื่องและสัมพันธ์กับการประกันคุณภาพภายใน เป็นการตรวจสอบผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาโดยหน่วยงานภายนอก เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา

นับตั้งแต่เริ่มมีการปฏิรูปการศึกษา เมื่อปี 2540 เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ประเด็นเรื่องคุณภาพการศึกษามีการกล่าวถึงมากขึ้น นโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาลกำหนดแนวทางการยกระดับคุณภาพการศึกษาของชาติแทบทั้งสิ้น มีการใช้กลไกการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพ ความตื่นตัวในเรื่องนี้นำไปสู่การตราพระราชบัญญัติการศึกษาเพื่อเป็นแม่บทของการจัดการศึกษาของชาติ และมีการออกกฎกระทรวงและประกาศของกระทรวงเพื่อให้หน่วยงานและสถานศึกษานำนโยบายสู่การปฏิบัติดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เป็นกฎหมายแม่บทที่ว่าด้วยการจัดการศึกษาฉบับแรกของประเทศไทย ต่อมาได้แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 บังคับใช้กับการจัดการศึกษาของชาติในทุกระดับ โดยมีจุดเน้นคุณภาพการศึกษาไว้ในหมวดที่ว่าด้วยการประกันคุณภาพการศึกษา กำหนดให้การประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อการจัดการศึกษาให้มีมาตรฐานการศึกษาและ นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายในเรื่องมาตรฐานการศึกษา การประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก ตลอดจนกำหนดเรื่องที่ต้องดำเนินการไว้ ดังนี้

1. มาตรฐานการศึกษา หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะคุณภาพที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง และเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผลและการประกันคุณภาพทางการศึกษา

2. การประกันคุณภาพภายใน หมายความว่า การประเมินผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายใน โดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นเอง หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น

3. การประกันคุณภาพภายนอก หมายความว่า การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาหรือบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรองเพื่อเป็นการประกันคุณภาพและให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

4. มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ในมาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก ระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

5. ในมาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

6. ในมาตรา 49 ให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็นองค์การมหาชนทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผล การจัดการศึกษาเพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมายและหลักการและแนวการจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้และให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปีนับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้ายและเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชน

7. ในมาตรา 50 ให้สถานศึกษาให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสารหลักฐานต่างๆ ที่มีข้อมูลเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ตลอดจนให้บุคลากร คณะกรรมการของสถานศึกษา รวมทั้งผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาให้ข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนที่พิจารณาเห็นว่าเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจของสถานศึกษา ตามคำร้องขอของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา หรือบุคคล หรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรอง ที่ทำการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษานั้น

8. ในมาตรา 51 ในกรณีที่ผลการประเมินภายนอกของสถานศึกษาใดไม่ได้ ตามมาตรฐานที่กำหนดให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา จัดทำข้อเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขต่อหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้สถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนด หากมิได้ดำเนินการดังกล่าวให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

รายงานต่อคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือคณะกรรมการการอุดมศึกษาเพื่อดำเนินการให้มีการปรับปรุงแก้ไข

ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเป็นกฎหมายแม่บทการศึกษาของชาติที่บังคับใช้กับการจัดการศึกษาทุกระดับทุกประเภท ทั้งการศึกษาที่จัดโดยภาครัฐและภาคเอกชน มีการกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม และกำกับดูแลการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพโดยจัดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในและประกันคุณภาพภายนอก เพื่อรักษาและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 47 วรรคสอง ได้บัญญัติให้ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการจึงออกกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. การประเมินคุณภาพภายใน หมายความว่า การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา การติดตาม และการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด สำหรับการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งกระทำโดยบุคลากรของสถานศึกษานั้น หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับ ดูแลสถานศึกษา
2. การประเมินคุณภาพภายนอก หมายความว่า การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา การติดตาม และการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งกระทำโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือผู้ประเมินภายนอก
3. การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา หมายความว่า กระบวนการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และจัดทำรายงานการติดตามตรวจสอบคุณภาพ การศึกษา พร้อมทั้งเสนอแนะมาตรการเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
4. การพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายความว่า กระบวนการพัฒนาการศึกษาเข้าสู่คุณภาพที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา การจัดระบบ และโครงสร้าง การวางแผน และการดำเนินงานตามแผน รวมทั้งการสร้างจิตสำนึกให้เห็นว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของทุกคน

5. ระบบการประกันคุณภาพภายในเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนามาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ต้องประกอบด้วย การประเมินคุณภาพภายใน การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

6. ระบบการประกันคุณภาพภายนอกเพื่อรับรองมาตรฐานและมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับ ต้องประกอบด้วย การประเมินคุณภาพภายนอก และการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

7. ให้สถานศึกษาดำเนินการประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ด้วยการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดและการมีส่วนร่วมของชุมชน

8. ให้สถานศึกษาจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายในเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาและเปิดเผยรายงานนั้นต่อสาธารณชน

9. สถานศึกษาต้องนำผลการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอกไปประกอบการจัดทำแผนการพัฒนาศิลปะการศึกษาศึกษาของสถานศึกษา

จึงกล่าวได้ว่า กฎกระทรวงฉบับดังกล่าวนี้ บังคับใช้กับสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับอาชีวศึกษาและระดับอุดมศึกษาทุกสังกัด

การประกันคุณภาพภายในตามกฎหมายของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

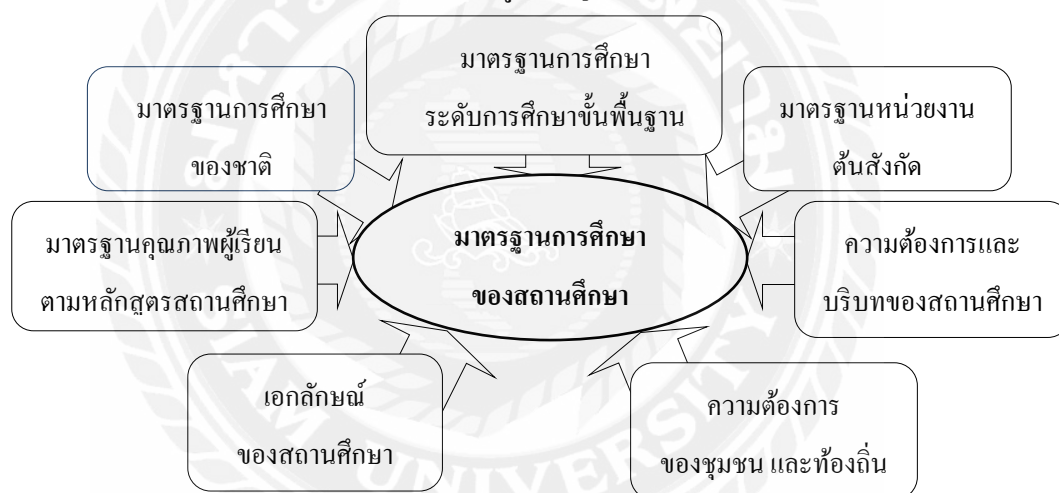
ภายใต้กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 สถานศึกษาที่จัดการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภทต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในส่วนของการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาจะต้องจัดระบบและดำเนินการตามแนวทางข้อ 14 ใน 8 ขั้นตอน คือ กำหนดมาตรฐานการศึกษา จัดทำแผนพัฒนาจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ดำเนินงานตามแผน ติดตามตรวจสอบคุณภาพ ประเมินคุณภาพภายใน รายงานประจำปีและจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยมีสาระสำคัญในวิธีการดังนี้

1. การกำหนดมาตรฐานการศึกษา

มาตรฐานการศึกษา เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะของคุณภาพที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่งและเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแลการตรวจสอบ การประเมินผลและการประกันคุณภาพทางการศึกษา มาตรฐานการศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบันมีหลายระดับ เช่น มาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษา ขั้นพื้นฐาน มาตรฐานการศึกษาปฐมวัย มาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา อีกทั้ง ยังมีการกำหนดมาตรฐานขึ้นหลายประเภทหากพิจารณาอย่างถี่ถ้วน ตามกฎกระทรวงได้กำหนดไว้ว่า การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษานั้นต้องกำหนดให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ เอกลักษณ์ของสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดและต้องครอบคลุมสาระการเรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งคำนึงถึงศักยภาพของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่นด้วย สถานศึกษาจึงต้องวิเคราะห์มาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรวมทั้งระดับปฐมวัย มาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มาตรฐานคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรของสถานศึกษา นโยบายของหน่วยงานส่วนกลาง คุณลักษณะพิเศษของผู้เรียนที่สถานศึกษา ท้องถิ่นและชุมชนคาดหวัง ความสามารถเฉพาะทางด้านใดด้านหนึ่ง นำมาสังเคราะห์หลอมรวมกำหนดเป็นมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยมีความสัมพันธ์กันดังแผนภาพนี้

แผนภาพที่ 2.3 ตัวแปรที่สัมพันธ์และเชื่อมโยงสู่มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา



ที่มา : สำนักทดสอบทางการศึกษา,สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ,2554 : 16

การนำแนวทางดังกล่าวสู่ภาคปฏิบัติโดยคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่วางระเบียบหรือออกประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้ออกประกาศคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายใน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2554 ให้สถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องดำเนินการตามแนวทางดังนี้

1) ศึกษา วิเคราะห์มาตรฐานและตัวบ่งชี้ด้วยการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศใช้

2) พิจารณาสาระสำคัญที่จะกำหนดในมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่สะท้อนอัตลักษณ์และมาตรการส่งเสริมของสถานศึกษา

3) กำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จของแต่ละมาตรฐานและตัวบ่งชี้

4) ประกาศค่าเป้าหมายแต่ละมาตรฐานและตัวบ่งชี้ว่าด้วยการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้กลุ่มผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกรับทราบ

ทั้งนี้ สถานศึกษาอาจกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศใช้ได้

ต่อมา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พัฒนาเครื่องมือเพื่อติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2556 : 32-36)

- 1) ใช้ข้อมูลมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดขึ้นเพื่อการประกันคุณภาพภายใน
- 2) ใช้ปรัชญา วิสัยทัศน์และจุดเน้นของโรงเรียนกำหนดมาตรฐานการศึกษา
- 3) ใช้มาตรฐานการศึกษาร่วมกับกลุ่มโรงเรียนหรือเครือข่าย
- 4) กำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จครบทุกมาตรฐานและตัวบ่งชี้
- 5) แต่งตั้งบุคลากรภายในโรงเรียนกำหนดมาตรฐานการศึกษา
- 6) ประกาศค่าเป้าหมายแต่ละมาตรฐานให้บุคลากรภายในโรงเรียนรับทราบ
- 7) ประกาศค่าเป้าหมายแต่ละมาตรฐานให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ
- 8) สาระสำคัญที่กำหนดในมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่สะท้อนอัตลักษณ์และมาตรการส่งเสริมของโรงเรียน

ดังนั้น การกำหนดมาตรฐานการศึกษา หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์มาตรฐานและตัวบ่งชี้ว่าด้วยการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนตามที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศใช้โดยพิจารณาสาระสำคัญที่จะนำไปกำหนดในมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่สะท้อนอัตลักษณ์และมาตรการส่งเสริมของโรงเรียน แล้วกำหนดและประกาศค่าเป้าหมายความสำเร็จของแต่ละมาตรฐานและตัวบ่งชี้ว่าด้วยการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนให้กลุ่มผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกรับทราบ

2. การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา

คณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2554) ประกาศให้สถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องดำเนินการและถือเป็นความรับผิดชอบร่วมกัน ดังนี้

2.1 ให้สถานศึกษาจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา โดย

- 1) ศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา

อย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลตามสภาพจริง

- 2) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายด้านต่างๆโดยมุ่งเน้นที่คุณภาพผู้เรียน ที่สะท้อนภาพความสำเร็จอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม
- 3) กำหนดวิธีการดำเนินงานกิจกรรม โครงการที่สอดคล้องกับมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการวิจัย หรือผลการวิจัย หรือข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้ ให้ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การพัฒนาบุคลากร และการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- 4) กำหนดแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นจากภายนอกที่ให้การสนับสนุนทาง วิชาการ
- 5) กำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนให้บุคลากรของสถานศึกษาและผู้เรียน ร่วม รับผิดชอบและดำเนินงานตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 6) กำหนดบทบาทหน้าที่และแนวทางการมีส่วนร่วมของบิดา มารดา ผู้ปกครอง องค์กร หน่วยงาน ชุมชน และท้องถิ่น
- 7) กำหนดการใช้งบประมาณและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพให้สอดคล้อง กับกิจกรรม โครงการ
- 8) เสนอแผนพัฒนาการจัดการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และหรือคณะกรรมการสถานศึกษา และหรือคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาให้ความเห็นชอบ

2.2 ให้สถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โดย

- 1) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา
 - 2) ให้กำหนดปฏิทินการนำแผนปฏิบัติการประจำปีไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน
 - 3) เสนอแผนปฏิบัติการประจำปีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและ หรือคณะกรรมการสถานศึกษาหรือคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาให้ความเห็นชอบ
- ต่อมา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน(2556 :37-51)พัฒนา เครื่องมือเพื่อติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ดังนี้
- 1) การให้ความรู้ด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาแก่บุคลากร
 - 2) แต่งตั้งคณะกรรมการร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
 - 9) ใช้เทคนิคการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT analysis) เพื่อทราบปัจจุบัน ปัญหาของโรงเรียน

- 10) ใช้มาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายใน มาตรฐานประกันคุณภาพนอก ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
- 5) นำผลการประเมินคุณภาพภายใน และภายนอกมาประกอบการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำแนกงานออกเป็นแผนงานวิชาการ แผนงานบุคลากร แผนงานงบประมาณและการเงิน และแผนงานบริหารทั่วไป
- 6) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 7) นำหลักวิชา ผลการวิจัยหรือข้อมูลเชิงประจักษ์อ้างอิงได้ มาเขียนแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษารอบคอบภารกิจโรงเรียน
- 8) กำหนดแหล่งวิทยาการภายนอกที่ให้การสนับสนุนทางวิชาการ
- 9) กำหนดบทบาทหน้าที่บุคลากรภายในโรงเรียนให้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
- 10) กำหนดบทบาทหน้าที่และแนวทางการมีส่วนร่วมของบิดา มารดาหรือผู้ปกครอง
- 11) เสนอแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้คณะกรรมการบริหารโรงเรียนเห็นชอบก่อนจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี
- 12) เปิดเผยและแจ้งแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บุคลากรภายในโรงเรียนทราบ
- 13) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีได้เหมาะสม
- 14) เขียนโครงการครบถ้วนสมบูรณ์ตามรูปแบบของโครงการ ที่อย่างน้อยประกอบด้วยวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จชัดเจน กำหนดวิธีการดำเนินงานและกำหนดผู้รับผิดชอบ
- 15) เสนอแผนปฏิบัติการประจำปีต่อคณะกรรมการบริหารโรงเรียนให้ความเห็นชอบ

ดังนั้น การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา หมายถึง การวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยนำผลการศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหาและกำหนดความต้องการจำเป็น วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายความสำเร็จทั้งในระยะสั้นและระยะยาว สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน พร้อมทั้งกำหนดวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการจัดการศึกษา โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ผ่านความเห็นชอบคณะกรรมการบริหารโรงเรียนก่อนนำแผนสู่การปฏิบัติ

3. การจัดระบบการบริหารและสารสนเทศ

คณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2554) ประกาศให้สถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องดำเนินการและถือเป็นความรับผิดชอบร่วมกัน ดังนี้

- 1) จัดโครงสร้างหรือระบบการบริหารงานของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา
- 2) กำหนดผู้รับผิดชอบและจัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ครอบคลุม เป็นปัจจุบัน สะดวกต่อการเข้าถึงและการให้บริการ หรือการเชื่อมโยงเครือข่ายกับหน่วยงานต้นสังกัด
- 3) นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ประโยชน์ในการบริหารและการพัฒนาการเรียนการสอน

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พัฒนาเครื่องมือเพื่อติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2556 : 52-63) ดังนี้

- 1) จัดทำแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงาน มีการกำหนดตำแหน่ง บทบาทหน้าที่ บุคลากรชัดเจน
- 2) คณะกรรมการบริหารโรงเรียนแสดงบทบาทและทำหน้าที่ตาม ตามมาตรา 31 แห่ง พ.ร.บ. โรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- 3) จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรในโรงเรียน
- 4) จัดระบบการประกันคุณภาพภายในโดยตรวจสอบ ประเมินคุณภาพภายในและทำรายงาน
- 5) มีการกระจายอำนาจการบริหารงานครบตามโครงสร้างการบริหาร โรงเรียน
- 6) มีการบริหารแบบเชิงกลยุทธ์
- 7) จัดระบบสารสนเทศของโรงเรียนครอบคลุมถึงผู้เรียน บุคลากร ทรัพยากรทางการศึกษาและด้านการจัดการเรียนการสอน
- 8) จัดเก็บข้อมูลสารสนเทศเป็นระบบ ใช้งานสะดวก เชื่อมโยงเครือข่ายกับหน่วยงานต้นสังกัด
- 9) จัดผู้รับผิดชอบงานระบบสารสนเทศโรงเรียน ให้มีการประเมินและปรับปรุงเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการและพัฒนาการเรียนการสอน

ดังนั้น การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ หมายถึง การจัดระบบการบริหารงานของโรงเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน มีการกำหนดผู้รับผิดชอบและจัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ ครอบคลุม เป็นปัจจุบัน สะดวกต่อการ

เข้าถึงและการให้บริการ มีการเชื่อมโยงเครือข่ายกับหน่วยงานต้นสังกัด และนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ประโยชน์ในการบริหารและการพัฒนาการเรียนการสอน

4. การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา

คณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2554) ประกาศให้สถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องดำเนินการและถือเป็นความรับผิดชอบร่วมกัน ดังนี้

1) นำแผนปฏิบัติการประจำปีแต่ละปีสู่การปฏิบัติตามกรอบระยะเวลาและกิจกรรมโครงการที่กำหนดไว้

2) ผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่ได้กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ต่อมา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พัฒนาเครื่องมือเพื่อติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน,2556: 64- 124) ดังนี้

1) เตรียมการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยให้ความรู้ระบบการประกันคุณภาพภายในแก่บุคลากร

2) มอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบแผนงาน/โครงการเป็นลายลักษณ์อักษร ตั้งแต่เริ่มจัดทำโครงการ ดำเนินงาน ตรวจสอบประเมินและรายงานโครงการ

3) ปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครบถ้วนตามองค์ประกอบของแผนงานวิชาการ แผนงานงบประมาณ แผนงานบุคลากรและแผนงานบริหารทั่วไป

4) มีการมอบหมายการกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม โดยผู้บริหาร ครู หัวหน้าฝ่าย หรือคณะกรรมการบริหารโรงเรียน

5) มีการนำผลการกำกับ ติดตามไปพัฒนา แก้ไข ปรับปรุงงาน

6) มีการออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ประเมินผลตามแผนปฏิบัติการประจำปี

7) มีการจัดทำรายงานการประเมินผลตามแผนปฏิบัติการประจำปี

ดังนั้น การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา หมายถึง การนำแผนปฏิบัติการประจำปีแต่ละปีสู่การปฏิบัติ ตามกรอบระยะเวลาและกิจกรรมโครงการที่กำหนดไว้ และกำหนดให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่ได้กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

5. การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

คณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2554) ประกาศให้สถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องดำเนินการและถือเป็นความรับผิดชอบร่วมกัน ดังนี้

- 1) กำหนดผู้รับผิดชอบการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาระดับสถานศึกษา
- 2) ติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาทั้งระดับบุคคลและระดับสถานศึกษาอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง
- 3) รายงานและนำผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนา
- 4) เตรียมการและให้ความร่วมมือในการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พัฒนาเครื่องมือเพื่อติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาด้านการจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2556:125-129) ดังนี้

- 1) จัดให้มีคณะกรรมการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาตามกำหนดเวลา โดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสม
- 2) วิเคราะห์ข้อมูลผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปี
- 3) เสนอผลสรุปการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ
- 4) ใช้ผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พัฒนาคุณภาพบุคลากร พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ และพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตร
- 5) ใช้ผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาไปปรับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ดังนั้น การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา หมายถึง การกำหนดผู้รับผิดชอบในการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาระดับโรงเรียนทั้งระดับบุคคลและระดับโรงเรียนไม่น้อยกว่าภาคเรียนละครั้ง แล้วสรุปรายงานและนำผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียน

6. การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษา

คณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2554) ประกาศให้สถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องดำเนินการและถือเป็นความรับผิดชอบร่วมกัน ดังนี้

- 1) ให้มีคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในอย่างน้อย 3 คน ที่ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่หน่วยงานต้นสังกัดขึ้นทะเบียนไว้อย่างน้อย 1 คน เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

2) ดำเนินการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายและเหมาะสม

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พัฒนาเครื่องมือเพื่อติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาด้านการจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2556:130-134) ดังนี้

- 1) โรงเรียนแต่งตั้งบุคลากรภายในโรงเรียนอย่างน้อย 2 คน เป็นคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในทุกปีการศึกษา
- 2) โรงเรียนแต่งตั้งบุคลากรภายนอกโรงเรียนเป็นผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 1 คน ร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในทุกปีการศึกษา
- 3) โรงเรียนกำหนดปฏิทินการประเมินคุณภาพภายในไว้ล่วงหน้าชัดเจน
- 4) คณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในครบทุกมาตรฐานการศึกษา
- 5) โรงเรียนนำผลการประเมินคุณภาพภายในไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การบริหารจัดการ การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ พัฒนาอัตลักษณ์ เอกลักษณ์และมาตรการส่งเสริมของโรงเรียน

ดังนั้น การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายใน หมายถึง การจัดให้มีคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในอย่างน้อย 3 คน ที่ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่หน่วยงานต้นสังกัด จ้างเหมาจ้างไว้อย่างน้อย 1 คน เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินคุณภาพภายในของโรงเรียนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนโดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายและเหมาะสม

7. การจัดทำรายงานประจำปี

คณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2554) ประกาศให้สถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องดำเนินการและถือเป็นความรับผิดชอบร่วมกัน ดังนี้

- 1) สรุปและจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาที่สะท้อนคุณภาพผู้เรียนและผลสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษาตามรูปแบบที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด
- 2) นำเสนอรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และหรือ คณะกรรมการสถานศึกษา และหรือ คณะกรรมการบริหารสถานศึกษาให้ความเห็นชอบ
- 3) เผยแพร่รายงานต่อสาธารณชน หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พัฒนาเครื่องมือเพื่อติดตาม

ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาด้านการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน
ดังนี้

- 1) จัดให้มีการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นการประเมินคุณภาพภายใน ทุกปี
การศึกษา
- 2) สารสำคัญของรายงานประจำปี ประกอบด้วย การรายงานข้อมูลพื้นฐาน
แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี และข้อเสนอแนะ/
แนวทางพัฒนาในอนาคต
- 3) โรงเรียนนำเสนอรายงานประจำปี ต่อคณะกรรมการบริหารโรงเรียนให้ความ
เห็นชอบภายในสิ้นปีการศึกษา
- 4) มีการเผยแพร่รายงานประจำปี ไปยังต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและ
สาธารณชน

ดังนั้น การจัดทำรายงานประจำปี หมายถึง การสรุปผลการประเมินและจัดทำ
รายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายในของโรงเรียนที่สะท้อนคุณภาพผู้เรียนและ
ผลสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษาตามรูปแบบที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดแล้วนำเสนอรายงาน
ต่อคณะกรรมการบริหารโรงเรียนให้ความเห็นชอบ ก่อนเผยแพร่รายงานต่อสาธารณชน หน่วยงาน
ต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

8. การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

คณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2554) ประกาศให้
สถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องดำเนินการและถือเป็นความรับผิดชอบร่วมกัน ดังนี้

- 1) ส่งเสริมแนวความคิดเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาที่มุ่งการพัฒนา
คุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องให้เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา และพัฒนา
สถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จนเป็นวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงานปกติของ
สถานศึกษา
- 2) นำผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา จากการประเมินตนเองหรือ
จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และเลือกสรรข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ให้
เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารและการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง
- 3) เผยแพร่ผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดการ
พัฒนา

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พัฒนาเครื่องมือเพื่อติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาด้านการจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2556 : 139-140) ดังนี้

- 1) โรงเรียนใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในพัฒนาการบริหารทั่วไป พัฒนาการจัดการเรียนการสอน พัฒนาผู้เรียน พัฒนางบประมาณและพัฒนาบุคลากร
- 2) โรงเรียนดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในจนเป็นวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงานปกติ
- 3) โรงเรียนพัฒนาการบริหารจัดการและการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ข้อมูลจากการประเมินคุณภาพภายในของตนเอง ของต้นสังกัดและผลการประเมินภายนอก
- 4) นำผลการพัฒนาคุณภาพไปเผยแพร่และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างบุคลากรภายในและภายนอกโรงเรียน

ดังนั้น การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การนำระบบการบริหารคุณภาพ (PDCA) มาใช้เพื่อการประกันคุณภาพภายในที่มุ่งการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างครบวงจร อย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จนเป็นวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงานปกติของผู้บริหาร ครูและบุคลากรภายในโรงเรียน

กล่าวโดยสรุป การดำเนินการประกันคุณภาพตามกฎกระทรวงทั้ง 8 ขั้นตอน เป็นวิธีการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกสังกัด รวมทั้งโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก็อยู่ในขอบข่ายนี้เช่นเดียวกัน แต่อาจจะมีระดับการดำเนินการที่แตกต่างกันไปตามสภาพความเป็นจริงของแต่ละแห่ง

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพภายใน

การจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การประกันคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอก สำหรับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาต้องดำเนินการตามแนวทางที่กฎกระทรวงกำหนดไว้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบครบวงจร

กิตติมา ปริดีดิลก(2529:59) กล่าวว่า ระบบในการบริหารงานนั้นอาจหมายถึงองค์ประกอบหรือปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กันและมีส่วนกระทบต่อบ้างปัจจัยระหว่างกันในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ประทุม รอดประเสริฐ (2545:66).กล่าวว่า ระบบเป็นองค์ประกอบของสรรพสิ่งที่รวมตัวกันอย่างเป็นเอกภาพ โดยแต่ละองค์ประกอบต่างปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างประสานสัมพันธ์กับภาระหน้าที่ขององค์ประกอบอื่น และเป็นการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีรูปแบบและมีขั้นตอนเฉพาะ

Kast and Rosenzweig(1985:15) Robbins(1990:264) Lunenberg and Ornstein(2004:249) กล่าวสอดคล้องกันว่า ระบบ คือ สิ่งที่ถูกจัดให้อยู่รวมกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งประกอบด้วย ส่วนย่อย(Parts) เป็นองค์ประกอบ(Components) ระบบย่อย (Subsystems) ตั้งแต่ 2 ส่วนขึ้นไป ที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน และมีเส้นแบ่งเขตที่สามารถระบุได้ว่าเป็นเส้นคั่นระหว่างระบบย่อยกับระบบสภาพแวดล้อมที่อยู่เหนือขึ้นไป(Supra System) ทำหน้าที่ในลักษณะเป็นหน่วย (Unit) เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ทั้งนี้ Hoy and Miskel (2001:168) สรุปว่า ระบบเป็นชุดขององค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันที่ต้องมีปัจจัยนำเข้า (Inputs) จากภายนอกระบบ และมีกระบวนการแปรสภาพปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้น เพื่อให้ได้ผลผลิตคืนสู่สิ่งแวดล้อม

ดังนั้น ระบบจะเป็นชุดขององค์ประกอบย่อย ซึ่งอาจเรียกว่า ส่วน(Part) องค์ประกอบ (Components or Elements) หรือระบบย่อย (Subsystems) ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (Interrelate) ในลักษณะพึ่งพาอาศัยกันและกัน (Interdependent) และมีผลกระทบซึ่งกันและกันโดยมีปัจจัยนำเข้า (Inputs) จากภายนอก มีกระบวนการแปรสภาพปัจจัยเพื่อให้ได้ผลผลิตตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

การบริหาร โรงเรียนเอกชนภายใต้ พ.ร.บ.โรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 มีผู้อำนวยการโรงเรียนทำหน้าที่บริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพโดยจัดระบบการประกันคุณภาพภายในและดำเนินการตามกระบวนการตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในเพื่อความมีมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานดังนี้

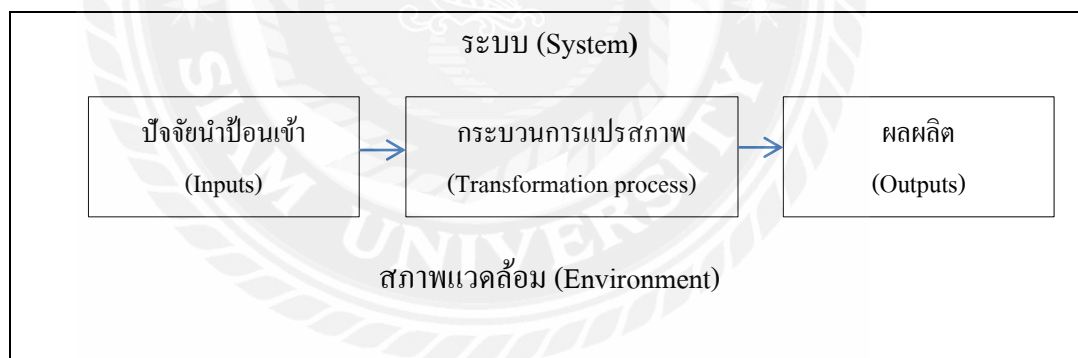
1. กำหนดมาตรฐานการศึกษา
2. จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา
3. จัดระบบบริหารและสารสนเทศ
4. ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา
5. จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
6. จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายใน
7. จัดทำรายงานประจำปี
8. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินการดังกล่าว ให้สถานศึกษาชี้คหลักการมีส่วนร่วมของชุมชนและหน่วยงานที่

เกี่ยวข้องกับทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยการส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลของหน่วยงานต้นสังกัด เป็นระบบครบวงจรจากการเริ่มต้นวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในเพื่อกำหนดมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ เอกอัครราชทูตของสถานศึกษา และมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด และต้องครอบคลุมสาระการเรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งคำนึงถึงศักยภาพของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่นด้วย (กฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพภายใน พ.ศ.2553 ข้อ 14-15)

Robbins (1987:13) ให้แนวคิดว่าการยอมรับหรือคำนึงถึงผลกระทบจากความสัมพันธ์ของระบบกับสิ่งแวดล้อม เป็นระบบองค์การสมัยใหม่ (Modern organization) ที่ทุกองค์การมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเป็นของตนเอง ใช้คนร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดโครงสร้างงานและแบ่งงานหน้าที่รับผิดชอบภายในภายใต้สถานการณ์ที่ต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบดังภาพนี้

แผนภาพที่ 2.4 แสดงโครงสร้างองค์การในเชิงระบบ



ที่มา : Stephen P. Robbins Organization Theory : Structure, Design, and Applications 1990 : 264

กรอบแนวคิดโครงสร้างองค์การเชิงระบบดังกล่าว ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อม (Environment) ภายนอกและภายในองค์การอย่างรอบด้านครอบคลุมบริบทโรงเรียนเอกชน ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ เป็นโอกาสที่กลุ่มคน องค์กรต่างๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของบริบทโรงเรียนเข้ามามีส่วนในการบริหารจัดการกระทำได้อย่างอิสระ เพื่อประสานประโยชน์ร่วมกัน ทั้งนี้เพราะ การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนมีรูปแบบที่หลากหลาย การดำเนินการต้องได้รับการสนับสนุนจากบุคคลหลายกลุ่มเพื่อการประสานผลประโยชน์ร่วมกัน เป็นงานที่ท้าทาย การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนที่ดีทั้งด้านปริมาณ คุณภาพและมาตรฐาน

การศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง คือ การมีรายได้สำหรับการบริหารจัดการโรงเรียนเพียงพอ คู่กับรายจ่าย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน,2545:3)

ดังนั้น การดำเนินการประกันคุณภาพภายในเป็นกระบวนการแปรสภาพปัจจัยให้มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งโรงเรียนเอกชนต้องใช้ปัจจัยที่สนับสนุนส่งเสริมเพื่อผลิตที่ออกมา คือ นักเรียนที่มีคุณภาพและสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพต่อผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา ซึ่งถือเป็นความสำเร็จที่จะต้องเกิดขึ้นกับทุกโรงเรียน ทั้งนี้เพราะความสำเร็จ คือ ประสิทธิภาพขององค์กร นักวิชาการเช่น ธงชัย สันติวงษ์(2541 : 30) รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2544 : 169) และพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 667)กล่าวสอดคล้องกันว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดจากกระบวนการดำเนินงานในระบบองค์การบรรลุเป้าหมาย

เพื่อให้้องค์การสามารถประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ นักทฤษฎีหลายท่านได้กล่าวถึงปัจจัยองค์การที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ ดังนี้

Schien (1998:124) ได้กล่าวว่าประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง สมรรถนะ (capacity) ขององค์การในการที่จะอยู่รอด(survive) ปรับตัว (adapt) รักษาสภาพ (maintain) และสร้างความเติบโต (growth) ไม่ว่าองค์การนั้นจะมีหน้าที่ใดจะต้องกระทำให้ลุล่วงไป

Milton (1992:24) เสนอปัจจัยองค์การที่กำหนดประสิทธิผลขององค์การไว้ 3 ลักษณะ คือ

- 1) ลักษณะเฉพาะของบุคลากร ประกอบด้วย ความสนใจ เจตคติ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความต้องการ และทักษะความชำนาญ
- 2) ลักษณะของงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ข้อมูลย้อนกลับการให้รางวัล และความชัดเจนของบทบาท

3) ลักษณะสิ่งแวดล้อมของงาน ประกอบด้วยสิ่งแวดล้อมปัจจุบันและบรรยากาศขององค์การ ในขณะที่ Steers, Ungson and Monday (1985:77-78)กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 4 ประการ คือ ลักษณะขององค์การ (Organizational characteristics) ลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environmental characteristics) ลักษณะของบุคลากร (Employee characteristics) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (Managerial policies and practices)

ก่อนหน้านี้ การศึกษาวิจัยประสิทธิผลองค์การมีขึ้นมานานแล้ว แต่ชัดเจนเมื่อ Steers and others (1985) พัฒนาแบบจำลองกระบวนการ (Process model) เพื่อประเมินผลความมีประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งเป็นแนวทางอย่างกว้างที่องค์การหลายประเภทสามารถนำไปวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การซึ่งเป็นตัวแบบที่มีข้อจำกัดน้อยที่สุดเท่าที่มีปรากฏใช้กันอยู่ ตัวแบบนี้จะครอบคลุมปัจจัยหลายด้าน (Multidimensional approach) เน้นกระบวนการสำคัญที่สัมพันธ์กับ

ธรรมชาติการเปลี่ยนแปลงองค์การและสภาพแวดล้อม รวมทั้งบทบาทสำคัญของผู้บริหารที่จะต้องตระหนักและสร้างความเข้าใจถึงตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ เป็นแบบจำลองกระบวนการของ Steers and Others (1985 :75-78) ครอบคลุมมิติสำคัญ 3 มิติ คือ Goal optimization, The human behavior และ A system perspective สอดคล้องกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนดังนี้

1. Goal Optimization หมายถึง การบรรลุเป้าหมายให้ได้สูงสุดที่เป็นไปได้

โดยที่การดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา จะต้องได้รับการประเมินคุณภาพจากสำนักงานรับรองและประเมินคุณภาพการศึกษา(สมศ.) ในมาตรฐานที่ว่าด้วยผลการจัดการศึกษาซึ่งเกิดจากคุณลักษณะของผู้เรียนที่มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ มีความรู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง คิดเป็น ทำเป็นและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการพัฒนาให้บรรลุตามปรัชญา ปณิธาน/วิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา ผลการพัฒนาตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลสะท้อนเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา และผลการดำเนินงานโครงการพิเศษเพื่อส่งเสริมบทบาทของสถานศึกษา

2. The Human Behavior หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในองค์การที่ร่วมกันแสดงบทบาทเพื่อให้องค์การมีความสำเร็จในระยะยาว สอดคล้องกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในซึ่งเป็นการกระทำโดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นหรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับ ดูแลสถานศึกษา

3. A System Perspective หมายถึง การพิจารณาองค์การเชิงระบบ

องค์การเชิงระบบจะเน้นความสำคัญความสัมพันธ์กันระหว่างองค์การกับสิ่งแวดล้อมจากแนวคิดแบบจำลองกระบวนการ (Process model) Steers and others(1985:77-78) ได้เสนอตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งจำแนกตามลักษณะองค์การ คือ 1)ลักษณะขององค์การ 2)ลักษณะของสภาพแวดล้อม 3)ลักษณะของบุคลากร และ 4)นโยบายการบริหารและการปฏิบัติดังนี้

1) ลักษณะขององค์การ (Organizational characteristics) เป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งต่อความสำเร็จ หรือประสิทธิผลขององค์การ กำหนดไว้ 2 ด้าน คือ โครงสร้างขององค์การและเทคโนโลยี

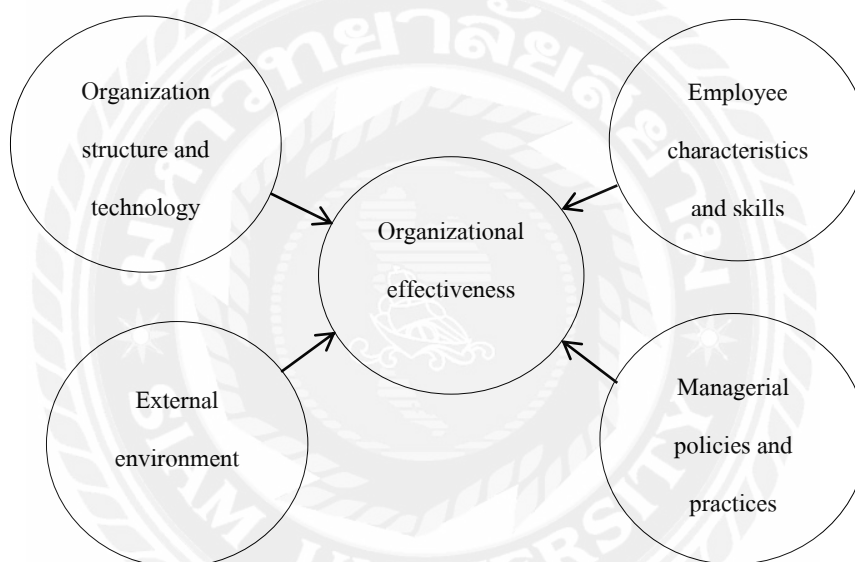
2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม(Environmental characteristics)มี 2 ระดับคือ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ(External environment) ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมของเศรษฐกิจการเมืองและสภาพแวดล้อมภายในองค์การ(Internal environment) หมายถึง บรรยากาศขององค์การ

3) ลักษณะของบุคลากร (Employee characteristics) เป็นพฤติกรรมของคนในองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรคือ ความผูกพันต่อองค์กร(Attraction) และการปฏิบัติงานตามบทบาท (Performance)

4) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ(Managerial policies and practices)ประกอบด้วย การกำหนดกลยุทธ์เป้าหมาย การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่

ลักษณะองค์กรดังกล่าวเป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรดังภาพนี้

แผนภาพที่ 2.5 แสดงรูปแบบกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร



ที่มา : A view of Organizational Effectiveness (Steers and others.1985 : 77)

โดยที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกำหนดให้การประกันคุณภาพภายในเป็นภารกิจที่สำคัญในกระบวนการบริหารของผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในโรงเรียนดำเนินการร่วมกัน ความสำเร็จที่เกิดขึ้นจะเป็นปรากฏการณ์ที่สร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพการศึกษาเมื่อโรงเรียนได้รับรองมาตรฐานการศึกษา ดังที่กล่าวไว้แล้วในตอนต้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers and others(1985) ที่นำเสนอแบบจำลองกระบวนการ (Process model) เพื่อประเมินหาความมีประสิทธิภาพขององค์กร เทียบเคียงกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนอันเป็นผลซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพของการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ (A system perspective) โดยการนำปัจจัยองค์กรซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน เข้าสู่กระบวนการแปรสภาพเพื่อ

ผลผลิตที่เป็นเป้าหมายสูงสุดคือคุณภาพผู้เรียน (The goal-optimization) โดยดำเนินการร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากรภายในโรงเรียน(The human behavior)

ดังนั้น การใช้กรอบปัจจัยการดำเนินงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรตามแนวคิดของ Steers and others (1985) น่าจะมีความเหมาะสมใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อกำหนดตัวแปรการวิจัยในครั้งนี้ได้เพราะเป็นแนวทางที่กว้าง ครอบคลุมบริบทและสถานการณ์ของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครที่ต่างมีความหลากหลาย โดดเด่นและมีเอกลักษณ์เฉพาะตน ซึ่งแนวคิดนี้จะครอบคลุมปัจจัยการดำเนินงานขององค์การสู่ความสำเร็จซึ่งมีนักวิชาการได้ศึกษาไว้ได้แก่

1. Saraph(1988,cited in Dayton, 2001 : 45) ได้ทำการศึกษาสำรวจปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการแบบองค์รวม โดยทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการระบบคุณภาพและผู้บริหารทั่วไป จำนวน 162 คน จากกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรม 20 ประเทศ จำนวน 89 บริษัท การวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้สรุปว่าปัจจัยที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการคุณภาพแบบองค์รวม(Total Quality Management:TQM)มี 8 ปัจจัย ได้แก่

- 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสูงสุด
- 2) บทบาทของหน่วยคุณภาพ
- 3) การฝึกอบรมบุคลากร
- 4) การออกแบบผลิตภัณฑ์
- 5) การจัดการคุณภาพวัตถุดิบ
- 6) กระบวนการจัดการคุณภาพ
- 7) การรายงานข้อมูลเชิงคุณภาพ
- 8) สัมพันธภาพของบุคลากรในหน่วยงาน

2. Kaufman and Zahn (1993 : 25) กล่าวถึงปัจจัยสำคัญในการนำการบริหารคุณภาพไปสู่ความสำเร็จ (CSFs) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคคลเช่นกัน ปัจจัยดังกล่าวประกอบด้วย

- 1) มีความต้องการเปลี่ยนแปลงจากสภาพสบายๆ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันโดยใช้แนวทางใหม่และกว้างขวางในการคิด การวางแผน การปฏิบัติและการประเมิน
- 2) ใช้และเชื่อมโยงผลลัพธ์ในทุกระดับในการกำหนดและดำเนินการไปสู่คุณภาพ
- 3) ทุกคนแสดงความต้องการคุณภาพ ทุกสิ่งที่ปฏิบัติต้องทำอย่างสม่ำเสมอและมีความสอดคล้อง โดยมุ่งเน้นการปรับปรุงคุณภาพ
- 4) บุคลากรทุกฝ่ายตั้งแต่ผู้เรียน ครู ผู้บริหาร และผู้ปกครอง ต้องปฏิบัติงานในทีมเดียวกัน มีความเป็นหนึ่งเดียว โดยมีคุณภาพเป็นเป้าหมายของความสำเร็จ

5) การตัดสินใจต้องทำด้วยความหนักแน่นและมีความเป็นภาวะวิสัย โดยใช้ข้อมูลบนพื้นฐานของข้อเท็จจริง

6) การสร้างทีมงาน สมาชิกจะเรียนรู้จากกันและกันและร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ในการบริหารคุณภาพ รวมทั้งต้องมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

อย่างไรก็ตาม Kaufman and Zahn ได้นำเสนอว่า ปัญหาหนักที่สุดคือ ปัญหาเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่ระดับผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องภายนอก ได้แก่ ทีมปรับปรุงคุณภาพไม่ได้รับการยอมรับจากบุคลากร เพราะคิดว่าการปรับปรุงคุณภาพจะเอาเวลาที่มือของพวกเขามาไปจากงานประจำที่ทำอยู่ ส่วนผู้นำ พบว่า การไม่เข้ามาดำเนินการอย่างแท้จริง ปลดปล่อยให้ทีมงานปรับปรุงคุณภาพดำเนินการตั้งแต่เริ่มแรกทำให้เกิดปัญหาในการดำเนินการ เช่นเดียวกับการที่คณะกรรมการศึกษาไม่ได้เข้ามาดำเนินการจริงจัง

3. Taylor and Hill(1993:15-20) กล่าวถึง ปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนของการนำTQM มาใช้ในองค์กรทางการศึกษาว่า สิ่งที่เป็นหัวใจสำคัญที่สนับสนุนการดำเนินงานคือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (Organization factors) ใน 2 ปัจจัย คือ ลักษณะองค์กรและการจัดการทรัพยากรมนุษย์

1) ลักษณะองค์กร สถาบันจำเป็นต้องประเมินปัจจัยด้านลักษณะองค์กรของตน ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

(1) โครงสร้างขององค์กรแบบ Organic จะเป็นโครงสร้างที่เหมาะสมกับการดำเนินงานของ TQM เพราะสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า สนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ

(2) วัฒนธรรมองค์กร เป็นลักษณะของหน่วยงานหรือบุคลิกภาพของบุคคล เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปรัชญา และค่านิยมซึ่งจะสร้างสรรค์เข้าใจร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์กรในเรื่องพันธกิจ และสิ่งที่สมาชิกประพฤติปฏิบัติ ดังนั้น วัฒนธรรมจึงมีอำนาจสูงมากในการชี้นำพฤติกรรม

2) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ TQM เป็นแนวทางการบริหารที่ยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ

(1) การยอมรับของผู้ปฏิบัติงาน เป็นการยอมรับของบุคคลที่จะดำเนินตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

(2) การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานและการสื่อสาร เน้นที่การนำพลังของทุกคนมาใช้ประโยชน์ต่อองค์กร ในการแก้ปัญหาและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมและการจัดทีมงานข้ามสายงาน

(3) รูปแบบการบริหารจัดการและภาวะผู้นำในการที่จะให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม และการสื่อสารแบบเปิด จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ภายใต้การบริหารแบบชี้แนะหรือแบบอิตาเลียน โดยการบริหารตามสถานการณ์จึงเป็นรูปแบบที่อาจจะนำมาใช้มากที่สุด

(4) การฝึกอบรม เน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสร้างระบบการเรียนรู้ บุคลากรทุกคนจะต้องได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงประโยชน์ที่มีต่อการปฏิบัติงาน

4. Ted (1993 : 78 - 80) ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลากรและปัจจัยที่ต้องคำนึงถึง โดยมีความเห็นว่า แม้การประกันคุณภาพและ TQM จะให้ความสำคัญกับการจัดระบบขององค์กรที่จะให้บรรลุความต้องการขององค์กร แต่การเน้นที่รูปแบบและวิธีการมากเกินไปจนไม่เห็นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน ถือเป็นความล้มเหลวเพราะไม่สามารถสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้ และเสนอกฎพื้นฐาน 4 ประการที่ผู้บริหารควรนำไปโปรแกรมคุณภาพไปใช้ คือ

- 1) คนส่วนใหญ่ จะไม่ยอมรับแนวคิดใหม่ได้รวดเร็ว และต่อต้านถ้าแนวคิดเหล่านั้นถูกผลักดันเข้ามาอย่างมาก แม้ว่าจะเห็นด้วยในหลักการ
 - 2) คนจะทำงานอย่างดีเมื่อพวกเขาเกิดความรู้สึกพอใจ
 - 3) ภาระงานต้องต้องเข้ากันได้กับบุคลิกภาพของบุคคลที่ได้รับเลือกให้ทำ
 - 4) ความอึดจรรยาของการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้โดยผ่านการทำงานเป็นทีม
- เท่านั้นไม่ว่าจะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ตาม

ดังนั้น ในการนำระบบการประกันคุณภาพไปปฏิบัติ Ted กล่าวว่า มีปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงเมื่อมีการดำเนินการ ดังนี้

1) วัฒนธรรมองค์กร ในการนำ TQM และการประกันคุณภาพมาใช้งานที่แท้จริง คือ การเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กร นั่นคือต้องรู้ว่าวัฒนธรรมขององค์กรนั้นเน้นเรื่องอะไร การดำเนินการประกันคุณภาพจึงไม่ใช่การนำเสนอโปรแกรมที่ไม่เหมาะสมกับวัฒนธรรม แต่จะต้องปรับปรุงบนพื้นฐาน วัฒนธรรมที่มีอยู่แล้วอย่างเหมาะสม

2) กระบวนการ โดยทั่วไปโปรแกรมการประกันคุณภาพจะสับสนในเรื่องของการจัดทำเอกสารด้วยการเขียนและลงท้ายด้วยการทำคู่มือ ความจริงแล้วองค์กรควรเตรียมบุคลากรที่จะดำเนินตามกลยุทธ์มากกว่าผู้เชี่ยวชาญด้านการเขียนเอกสาร โดยจะต้องจัดทำแผนเพื่อให้เห็นว่า ภารกิจหลักขององค์กรเกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพอย่างไร องค์กรหลายแห่งต้องเสียเงินเป็นจำนวนมากในการจัดทำเอกสารในการประเมินคุณภาพ แต่ในที่สุดก็ต้องยกเลิก เพราะตระหนักแล้วว่าแท้จริงการเขียนเอกสารไม่ใช่การประกันคุณภาพและไม่ได้ทำให้เกิดความแตกต่างด้านคุณภาพ

3) การวัดและประเมิน การวัดเป็นสิ่งสำคัญในการประกันคุณภาพ โดยธรรมชาติบุคลากรไม่ชอบการถูกวัดประเมินในระดับบุคคล แต่ก็จะเป็นการดีกว่าที่จะวัดเป็นกลุ่มหรือแผนก หรือวัดในระดับระบบใหญ่ขึ้นเพื่อเป็นการปรับปรุงคุณภาพ นอกจากนั้นการวัดที่ไม่ประสบผลสำเร็จอาจเป็นเพราะผู้บริหารไม่เข้าใจถึงการต่อต้านที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานกำลังถูกตัดสินโดยกระบวนการบริหารจัดการที่ไม่เหมาะสม

4) ผู้นำการประกันคุณภาพ อาจใช้บุคคลที่เข้าใจงานองค์การเป็นอย่างดีและมีทักษะของผู้นำ รวมถึงความสามารถในการชักชวน ขยายความคิด ได้แข็ง ปิดการสนทนาและดำเนินการต่างๆ ทักษะที่นอกเหนือจากนี้คือ การฟังผู้อื่น

5) ทีมงาน หน่วยงานที่ทันสมัยจะมีกลไกการทำงานเป็นทีมและมีความสามารถที่จะรวมทีม การรวมทีมถือเป็นรวมบุคลิกภาพแบบต่างๆ ที่มีความคิดสร้างสรรค์ สำหรับองค์การทั่วไปจะมีผู้ต่อต้าน การที่ผู้บริหารรู้วิธีดำเนินการอย่างชาญฉลาดโดยนำกลุ่มนี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การจะช่วยให้การดำเนินการประกันคุณภาพประสบความสำเร็จ

6) วิสัยทัศน์ การมุ่งใจและคุณธรรม ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่จะทำให้เกิดคุณธรรมและการมุ่งใจ การดำเนินการต้องมีความเชื่อถือในผู้ร่วมงานและผู้นำ

ข้อสรุปที่ได้ใจความสั้นๆ ของ Ted คือ การประกันคุณภาพเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับบุคคล ไม่ใช่เพียงแค่รูปแบบ

5. Murgatroyd and Morgan (1994 : 63-65) ได้ศึกษาวิเคราะห์ความสำเร็จขององค์การที่นำ ระบบการจัดการคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management : TQM) ไปปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จได้นั้น จะเป็นองค์การที่มีคุณลักษณะ 5 ประการดังนี้

- 1) คนในองค์การมุ่งสู่จุดหมายด้วยกลยุทธ์เดียวกันและยอมรับในวิสัยทัศน์ขององค์การ
- 2) หลักการพื้นฐานของคุณภาพจะต้องกำหนดจุดเน้นที่ลูกค้าและกระบวนการเป็นสำคัญ
- 3) การพัฒนาทีมงาน โดยระบบการปฏิบัติงานสะท้อนภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การ
- 4) การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตการปฏิบัติงานอย่างเห็นได้ชัดเจน
- 5) ประสิทธิภาพของการบริหารงานจะต้องจัดการวัดผลและการให้ข้อมูลย้อนกลับ

ส่วนองค์การที่นำ TQM ไปใช้แล้ว ไม่ประสบความสำเร็จ จะเป็นองค์การที่มีลักษณะ 5 ประการ เช่นเดียวกันคือ

- 1) ขาดวิสัยทัศน์ร่วม การปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรในองค์การไม่สัมพันธ์กันและจะเกิดความขัดแย้งกันบ่อยครั้ง
- 2) เรื่องคุณภาพเป็นวัตถุประสงค์ขององค์การแต่ไม่มีการยึดหยุ่น
- 3) มีการแข่งขันระหว่างผู้ปฏิบัติงานในเรื่องการความก้าวหน้า การได้รับรางวัลสิ่งตอบแทน และองค์การเคร่งครัดตามสายงานตามลำดับขั้น ซึ่งมีระดับของอำนาจหลายชั้น การทำงานเป็นทีมน้อยมาก
- 4) ไม่มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาและข้อมูลย้อนหลังมากำหนดเป้าหมาย และกำหนด เป้าหมายระยะสั้นเป็นรายปี
- 5) ระบบการประเมินเป็นระบบที่อยู่บนพื้นฐานของการแข่งขันการทำงานระหว่างบุคคล มากกว่าการปรับปรุงกระบวนการทำงาน

ส่วนปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่นำไปสู่ความล้มเหลวในการทำ TQM ไปใช้ในสถานศึกษา Murgatroyd and Morgan(1994 : 188-201) กล่าวว่ามาจากปัจจัย ต่อไปนี้

- 1) การต่อต้านแนวคิดใหม่ๆ บุคลากรมองว่าแนวคิดใหม่ๆ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารนำมาใช้ระยะหนึ่งและจะยกเลิกไป
- 2) การไม่เข้าใจหลักการสำคัญของ TQM การนำ TQM มาใช้ ถูกมองว่าเป็นหนทางที่จะได้รับความมั่นคงด้านการเงินและการบริหาร โดยไม่ได้มองว่า TQM จะนำไปเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในระยะยาว บางแห่งมีการลดขนาดหรือปลดบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกต่อต้าน
- 3) บุคลากรขาดทักษะและแรงจูงใจในการพัฒนา TQM เน้นการพัฒนาทักษะและความสามารถอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีการทำงานเป็นทีม ถ้าบุคลากรไม่สามารถจะพัฒนาได้ก็ จะไม่มีความมั่นคงในการทำงาน

สำหรับประเด็นที่เป็นปัญหาในการนำ TQM มาใช้ Murgatroyd and Morgan ได้กล่าวไว้เป็น 2 ระยะ คือ ช่วงของการเริ่มต้นการใช้ TQM และช่วงหลังจากการนำ TQM มาใช้ ซึ่งระยะเริ่มต้นในการใช้ระบบการบริหารคุณภาพ TQM มีปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ดังนี้

- 1) การขาดข้อตกลงที่ชัดเจนและความมุ่งมั่นจากผู้บริหาร
- 2) การขาดการวางแผนที่จะนำ TQM ไปปฏิบัติ ซึ่งควรมีทีมงานที่รับผิดชอบทำงานในลักษณะข้ามสายงานกันได้ และสามารถมองภาพรวมทั้งระบบ มิใช่การพิจารณาเพียงปัญหาใดปัญหาหนึ่ง

3) การขาดข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารจัดการ และการปรับปรุงคุณภาพ

4) การขาดทักษะที่เหมาะสม ผู้นำต้องมีทักษะในเรื่องการกำหนดกลยุทธ์การตัดสินใจ ความสามารถในการจูงใจและการประสานผลประโยชน์สำหรับผู้ปฏิบัติงานต้องมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ และความสามารถในการใช้ฐานข้อมูลต่าง ๆ รวมทั้งทักษะในการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ ยังพบอีกว่าปัจจัยที่เป็นอุปสรรคระหว่างการใช้ระบบการบริหารคุณภาพ TQM ได้แก่

1) มีการสร้างทีมกันมากมาย แต่ดำเนินงานได้ไม่จริงจัง
2) การดำเนินการวัดผลและประเมินผลอย่างไม่มีประสิทธิภาพและขาดเป้าหมายที่ชัดเจน

3) การดำเนินการต้องใช้เวลาทั้งในด้านการเข้าใจปัญหา การเปรียบเทียบมาตรฐานเพื่อการพัฒนาปรับปรุง ดังนั้นจึงไม่สามารถพัฒนาให้เห็นผลในเวลาอันสั้น การแก้ไขปัญหาโดยการไม่แก้ไขปัญหาคำคัญหรือปัญหาหลัก

Megatroyed and Morgan(1994:222) ได้นำเสนอโมเดลการพัฒนาคุณภาพโดยรวมสำหรับสถานศึกษา (A model for TQM in the school) และสรุปว่าในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพโดยรวม นั้น ต้องประกอบไปด้วยสามส่วนที่สำคัญ ซึ่งเรียกว่าบริบทของการพัฒนาองค์กรโดยรวม ได้แก่

1) วัฒนธรรมองค์กร (Culture)
2) การที่บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Commitment and ownership)

3) การติดต่อสื่อสารที่ดี (Communication) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพโดยรวมอย่างยั่งยืน

4) การมีความสมดุลภายในองค์กร นั่นคือบุคลากรทุกคนใช้กลยุทธ์เดียวกันที่จะนำไปสู่เป้าหมาย รวมทั้งการที่บุคลากรมีความยึดมั่นที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

5) การสร้างความเข้าใจเป็นวงกว้างเกี่ยวกับแนวคิดการให้ความสำคัญกับความต้องการของลูกค้า บนพื้นฐานของควมมีคุณภาพ

6) การออกแบบองค์กรให้มีลักษณะการทำงานแบบเป็นทีม
7) มีการกำหนดเป้าหมายหรือพันธกิจที่มีความชัดเจนและมีความท้าทาย
8) มีระบบการบริหารจัดการประจำวันที่มีการใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

9) ความไว้วางใจกัน (Trust)

10) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Leadership)

11) การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)

กล่าวโดยสรุป Murgatroyd และ Morgan เสนอว่าลักษณะขององค์การที่นำTQM มาใช้ และทำให้เกิดมีประสิทธิผลจะมีลักษณะ 3 ประการ คือ

1) วัฒนธรรม(Culture)เป็นกฎเกณฑ์ที่ปรากฏอยู่และเป็นค่านิยมที่ผูกพันองค์การ เข้าไว้ด้วยกัน การสร้างวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุด มีการให้รางวัลโดยผ่านการทำงานเป็นทีม และการพัฒนาและการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

2) ข้อตกลง (Commitment) องค์การที่ใช้ TQM ต้องสร้างความรู้สึกร่วมกัน และโอกาสในการพัฒนาให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและลูกค้า ให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของเป้าหมายของ องค์การโดยการทำให้ข้อตกลงต้องกลายเป็นเรื่องปกติธรรมดาในสถานศึกษา

3) การสื่อสาร (Communication) การสื่อสารภายในและระหว่างทีมงานต้องมีพลังเรียบง่ายและมีประสิทธิภาพ โดยควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงและความเข้าใจที่แท้จริง และเป็นการสื่อสารที่สามารถทำได้โดยมีอิสระจากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่งหรือในระดับ เดียวกัน ซึ่งทำให้ลักษณะการประทับตราแบบ “ปกปิด”มีการใช้น้อยมากในองค์การ

6. Fullan (cited in Healy, 1994 : 60-61) เสนอว่าการบริหารจัดการและการสนับสนุนการ เปลี่ยนแปลงคุณภาพในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาขึ้นอยู่กับปัจจัย 6 ประการ คือ

1) การสร้างวิสัยทัศน์ เป็นสิ่งสำคัญที่บุคลากรจะร่วมรับรู้และตกลงเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์การซึ่งจะมีส่วนสนับสนุนการวางแผน

2) การวางแผนการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต้องสามารถ ตอบสนองความต้องการเปลี่ยนแปลงตามแรงกดดันของสถานศึกษา

3) การเริ่มดำเนินการและการเสริมพลังใจ การเปลี่ยนแปลงในระยะแรกๆ เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่ไม่แน่นอนและความกังวลใจ แต่การดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จใน ระยะต่อมาจะเพิ่มพลังกำลังใจในการทำงาน

4) การพัฒนาบุคลากรและการสนับสนุนด้านทรัพยากร เป็นปัจจัยที่ช่วย สนับสนุนในการดำเนินการอย่างต่อเนื่องไปได้

5) การกำกับติดตามและการจัดการกับปัญหา จะมีส่วนผลักดันและสนับสนุนให้ เกิดความสำเร็จเป็นที่ยอมรับได้

6) การปรับโครงสร้าง/การจัดองค์การใหม่ ในการเปลี่ยนแปลงอาจจำเป็นที่ บุคคลแต่ละคนจะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีคิดและการปฏิบัติ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลตามมา คือ การปรับโครงสร้างหรือการจัดองค์การใหม่

7. Sammonds and other(1995 :11-16) ได้เสนอปัจจัย 12 ด้านที่เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลเชิงคุณภาพของโรงเรียน ซึ่งบางตัววัดไม่ได้ทั้งทางสถิติและทางปริมาณ แต่ได้มาจากการตรวจสอบโรงเรียนต่างๆ และจากการอภิปรายอย่างรอบคอบจากข้อค้นพบทางสถิติ รวมถึงการใช้งานวิจัยทางการศึกษาเป็นตัวตัดสิน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1) ภาวะผู้นำที่มีเป้าหมายของครูใหญ่หรือผู้บริหาร ด้านหลักสูตร การให้แนวทางด้านเนื้อหา การเสนอแนะกลยุทธ์การสอน โดยไม่ใช่การควบคุมหรือสั่งการ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นรายคน

1) การมีส่วนร่วมของผู้ช่วยครูใหญ่ ด้านการตัดสินใจที่เกี่ยวกับนโยบายการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบอำนาจจากครูใหญ่ เช่น การจัดครูเข้าสอน ซึ่งผู้ช่วยครูใหญ่มีบทบาทสำคัญเนื่องจากเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับนักเรียนและครู

2) การมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนเกี่ยวกับหลักสูตร การวางแผนการสอนและการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องภายในห้องเรียน

3) ความคงเส้นคงวาของครู หมายถึง ความสม่ำเสมอในการทำงานของครู ไม่ย้ายหรือออกบ่อย และหมายถึงการที่ครูปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน

4) โครงสร้างการเรียนการสอน มีการวางแผนการสอน การให้นักเรียน การแนะแนวในสาขาที่ศึกษา การให้นักเรียนมีอิสระในการคิด การทำงานและรับผิดชอบตนเอง

5) การสอนที่ท้าทายสติปัญญา การสอนของครูมีการกระตุ้นและท้าทายให้นักเรียนใช้ความคิดสร้างสรรค์และทำงานด้วยตนเอง

6) สิ่งแวดล้อมที่มุ่งเน้นการทำงาน ครูใช้เวลาในการปรึกษางานกับนักเรียนมากกว่าใช้เวลากับงานประจำ โดยเฉพาะดูแลให้นักเรียนทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย

7) การสอนแต่ละครั้งมีจุดเน้นเฉพาะเรื่อง เพื่อให้ครูได้พูดคุยกับนักเรียนได้มากขึ้น และให้นักเรียนมีโอกาสดำเนินงานมากขึ้น ซึ่งทำให้เกิดความเข้าใจและฝึกฝนมากกว่าการสอนหลายเรื่องในคราวเดียวกัน

8) มีการสื่อสารอย่างกว้างขวางระหว่างครูกับนักเรียน โดยเน้นที่การสื่อสารของครูกับนักเรียนทั้งห้องมากกว่าการสื่อสารระหว่างครูกับนักเรียนเป็นรายบุคคล

9) การเก็บบันทึกเอกสาร เน้นที่การเก็บเอกสารของครูเกี่ยวกับแผนการสอน แผนการประเมิน ผลงานนักเรียนและความก้าวหน้าของนักเรียน เป็นต้น

10) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง เน้นการพบปะกับครูอย่างไม่เป็นทางการมากกว่าแบบเป็นทางการเพื่อร่วมกันพัฒนานักเรียน รวมถึงการช่วยเหลือการเรียนรู้ของนักเรียนที่บ้าน

11) มีบรรยากาศด้านบวกทั้งสำหรับครูและนักเรียน ซึ่งรวมถึงบรรยากาศทั้งภายใน

และภายนอกห้องเรียนและรอบๆ บริเวณโรงเรียน

8. Blankstein (1996 : 35) ได้ศึกษาปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารคุณภาพ TQM ที่นำมาประยุกต์ใช้ได้สถานศึกษา จะต้องพบกับอุปสรรคบางประการ ดังนี้

1) ปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงและความล้มเหลวต่อการยอมรับสิ่งใหม่ๆ ครูไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงหรือคิดวิธีการสอนใหม่ๆ

2) ปัจจัยด้านตัวผู้นำ ผู้นำมักมองว่าตนต้องเป็นผู้ควบคุม และเกิดการสูญเสียอำนาจการควบคุม ซึ่งโดยหลักการของ TQM จะเน้นในเรื่องของการร่วมมือมากกว่าการควบคุมสั่งการ

3) ปัจจัยด้านบุคลากร บุคลากรมักยึดถือปฏิบัติตามสายการบังคับบัญชาและทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ขาดแรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการพัฒนาและการเรียนรู้

4) ปัจจัยด้านการวัดประเมินผล การกำหนดเป้าหมายในเชิงปริมาณ โดยการวัดความสำเร็จจากคะแนนทดสอบมาตรฐาน ซึ่งไม่ใช่ตัวสะท้อนสภาพที่แท้จริง

5) ปัจจัยด้านการขาดการเรียนรู้ และขาดการฝึกอบรมบุคลากร ไม่เห็นคุณค่าในการเรียนรู้ ขาดการศึกษาจากประสบการณ์ทั้งจากประสบการณ์ส่วนตัวและจากผู้อื่นๆ

6) ปัจจัยด้านการใช้ข้อมูลเพื่อการพัฒนา บุคลากรไม่นิยมใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจหรือการกำหนดเป้าหมายการดำเนินการ

7) ปัจจัยด้านการขัดแย้งกับข้อบังคับหรือกฎหมายของรัฐ การดำเนินการบางประการตามปรัชญาการศึกษาของสถานศึกษา อาจขัดแย้งกับข้อบังคับหรือกฎหมายของรัฐ

เป็นที่น่าสังเกตว่าในส่วนที่ Blankstein(1996) นำเสนอนั้นมีหลายประเด็นที่สอดคล้องกับ Murgatroyd and Morgan(1994) เช่น การต่อต้านแนวคิดใหม่ๆ การขาดความเข้าใจ ทักษะและแรงจูงใจ รวมทั้งการใช้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อการพัฒนา แต่มีประเด็นที่เพิ่มเติมเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ และปัจจัยที่เป็นการขัดแย้งกับข้อบังคับหรือกฎหมายของรัฐ ดังนั้น ประสิทธิภาพของการจะขึ้นอยู่กับ การปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยดังกล่าวเพื่อประสิทธิภาพของการดำเนินงาน

9. Moorhead and Griffin (1998 : 558-560) ได้ระบุถึงปัจจัยในการดำเนินการเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กรที่ประสบความสำเร็จ ได้แก่

1) การดำเนินการให้เป็นภาพรวม ผู้บริหารต้องพิจารณาในภาพรวมขององค์กร เพราะระบบย่อยขององค์กรนั้นต่างมีความสัมพันธ์กัน การมองภาพรวมจะทำให้เข้าใจวัฒนธรรมทั้งระบบ เห็นการประสานร่วมมือระหว่างบุคคล งาน โครงสร้างและระบบสารสนเทศ

2) ความมั่นใจในการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพราะความร่วมมือในองค์การที่มีพลังต้องอาศัยกลไกการควบคุมและกลไกการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารระดับสูง

3) การสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วม ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการควบคุมและการใช้อำนาจ สามารถแก้ไขได้ด้วยการขยายความร่วมมือในการวางแผนการเปลี่ยนแปลง โดยให้ออกาสแก่บุคลากรให้มีสิทธิ์มีเสียงในการเปลี่ยนแปลง

4) ส่งเสริมการสื่อสารในระบบเปิด การสื่อสารอย่างเปิดเผยเป็นปัจจัยสำคัญในการลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ซึ่งโดยทั่วไปในระหว่างการเปลี่ยนแปลง ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความไม่มั่นใจ มีความคลุมเครือ และพยายามแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและหากขาดข้อมูลอาจทำให้เกิดช่องว่างและอาจเกิดข้อมูลที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะเป็นอันตรายต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลง

5) การให้รางวัลแก่ผู้สนับสนุน การให้รางวัลแก่ผู้ที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงซึ่งอาจเป็นการยกย่อง ชมเชย หรือ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม จะเป็นพลังผลักดันที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง และดำรงอยู่ตลอดไป

10. Zahi(1998) ได้เสนอปัจจัยสำคัญของรูปแบบโมเดลประสิทธิผลและความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการศึกษาของสมาพันธ์การจัดการคุณภาพแห่งยุโรป (The European Foundation for Quality Management) โดยมีชื่อว่า The EFQM Excellence Model ซึ่งโมเดลดังกล่าวประกอบไปด้วยปัจจัย 2 กลุ่ม ๆ แรกคือ ปัจจัยที่เป็นสาเหตุและกลุ่มที่สองเป็นปัจจัยที่เป็นผลที่เกิดขึ้น มีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยที่เป็นสาเหตุ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

1) กระบวนการทำงาน หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่แสดงวิธีการที่องค์กรกำหนดกิจกรรมหลักและกิจกรรมสนับสนุนเพื่อปรับปรุงกิจการอย่างต่อเนื่อง

2) การบริหารบุคคลในองค์การ หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่แสดงวิธีการที่องค์กรใช้ศักยภาพของบุคลากรเพื่อปรับปรุงกิจการอย่างต่อเนื่อง

3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่แสดงพฤติกรรมที่กลุ่มผู้บริหารขององค์กรนำเอาวิธีการปรับปรุงคุณภาพมาใช้ในการกำหนดแนวทางการสื่อสาร การปฏิบัติงาน การตรวจสอบและการปรับปรุงนโยบายและกลยุทธ์ต่าง ๆ

4) นโยบายและกลยุทธ์ หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงการใช้แนวคิดในการปรับปรุงคุณภาพในการกำหนดแนวทางการสื่อสาร การปฏิบัติงาน การตรวจสอบและปรับปรุงนโยบายและกลยุทธ์ต่าง ๆ

5) ทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน หมายถึงตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงวิธีการขององค์การในการแสวงหาทรัพยากรและใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

11. Hertling (2000 : 26) ได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับการดำเนินการปฏิรูปสถานศึกษาและปัจจัยที่จะทำให้การเปลี่ยนแปลงนำไปสู่ความสำเร็จและความล้มเหลวในการดำเนินการ พบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญได้แก่

1) การเลือกรูปแบบที่เหมาะสมในการดำเนินการปฏิรูป ดังนั้น ทีมงานที่จะต้องออกแบบการดำเนินการจึงมีส่วนร่วมสำคัญมากเพราะจะออกแบบอย่างระมัดระวังบนพื้นฐานของความเป็นจริง และจุดแข็งจุดอ่อนของสถานศึกษา

2) การได้รับความช่วยเหลือจากภายนอก โดยเฉพาะจากหน่วยงานที่ไม่มีผลประโยชน์ใดๆ มีส่วนช่วยในการดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมาก

3) งบประมาณ อาจเป็นอุปสรรคในการดำเนินการตามรูปแบบที่กำหนด การขาดงบประมาณหรือการไม่ได้งบประมาณสนับสนุนจากรัฐที่เพียงพอสามารถนำไปสู่การสูญเสียบุคลากร ขาดการสนับสนุนการปฏิรูปและในที่สุดก็ อาจทำให้การปฏิรูปล้มเหลว

4) ภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง สถานศึกษาหลายแห่งที่ล้มเหลว เนื่องจากผู้บริหารไม่ได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ไม่สามารถดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายและรูปแบบการปฏิรูปและยังขาดภาวะผู้นำที่ดี

5) การยอมรับของครูในการปฏิรูป ครูอาจรู้สึกว่าคุณบังคับให้เปลี่ยนแปลง หรือยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีต่างๆ ครูมองว่าการปฏิรูปเป็นสิ่งที่ผู้คนมักคลั่งไคล้แต่ไม่มีผลอะไรยั่งยืน ครูจึงไม่ทุ่มเทในการดำเนินการ

6) การต่อต้านจากนักเรียน การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรอย่างรวดเร็ว ผู้นำจะได้รับการสนับสนุนหากมีการสื่อสารอย่างชัดเจนกับนักเรียน ผู้ปกครองและสมาชิกของชุมชน

7) การดำเนินการตามรูปแบบที่กำหนดจากภายนอก ทำให้ผู้บริหารและครูไม่ได้รู้สึกว่าพวกเขามีอำนาจที่จะจัดสรรทรัพยากร หรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในการดำเนินการของสถานศึกษาอย่างแท้จริง

12. Orsini(2000 : 207 - 210) ได้ศึกษาถึงความพยายามในการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงานต่างๆ พบว่า ในการพัฒนาคุณภาพโดยใช้หลักการการบริหารคุณภาพของหน่วยงานมีจุดอ่อนที่เป็นปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการโดยตรง ได้แก่

1) ความไม่สอดคล้องกันระหว่างวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และนโยบาย การกำหนดนโยบายเพื่อการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและเป็นการดำเนินการวันต่อวัน อาจทำให้นโยบายนั้นไม่สอดคล้องกับกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ขององค์การ

2) การใช้วิธีการทางสถิติที่ผิด นำไปสู่ข้อสรุปที่ผิดพลาด ซึ่งส่งผลให้การปรับปรุงกระบวนการและการตัดสินใจที่สำคัญๆ เกิดการผิดพลาด

3) ความผิดพลาดในการสำรวจข้อมูลจากลูกค้าและผู้ปฏิบัติงาน วิธีการดำเนินการสำรวจมักมีข้อผิดพลาดตั้งแต่การใช้ข้อความที่ไม่ตรงประเด็น การออกแบบสำรวจไม่เหมาะสมทั้งในด้านสถิติที่ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่าง คุณภาพของเครื่องมือ ตลอดจนความถูกต้องของการประมวลผล

4) การปรับปรุงกระบวนการ กระบวนการต้องได้รับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ตามวงจร PDCA ของ Deming และ Shewhart ในการดำเนินการขององค์กรต่างๆ โดยส่วนใหญ่จะดำเนินการเพียงแค่การวางแผน(Plan) และการปฏิบัติ (Do) โดยละเลยที่จะดำเนินการในขั้นการประเมิน (Check) และปฏิบัติการแก้ไข (Act)

5) ความล้มเหลวในการดำเนินการในระบบ ผู้ปฏิบัติงานที่แม้ต้องปฏิบัติงานหนักก็สามารถทำงานได้สำเร็จถ้าอยู่ในระบบที่ออกแบบไว้ไม่เหมาะสม โครงสร้างขององค์กรที่ตายตัว มีการแบ่งส่วนงานเป็นแผนก เน้นการรายงานตามลำดับชั้น และมีโครงสร้างการสั่งการและควบคุมที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด เป็นสัญญาณแห่งความล้มเหลวในการดำเนินการของระบบ

6) ความไม่อดทนรอและเร่งรีบที่จะดำเนินการเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นผู้ปฏิบัติงานมักจะรีบดำเนินการแก้ไขโดยทันที ซึ่งวิธีการดังกล่าวอาจไม่ก่อให้เกิดผลดีที่สุด เพราะผู้ปฏิบัติงานจะไม่ใช้เวลาคิดเตรียมการ หาแนวทางแก้ปัญหาที่ถูกต้องเหมาะสม ซึ่งอาจจะยิ่งก่อให้เกิดปัญหามากขึ้น

กล่าวโดยสรุป สถานศึกษาได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพและการบริหารคุณภาพมาเป็นแนวทางในการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษา โดยเฉพาะการบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management : TQM) ซึ่งอาจจะมีองค์กรที่ประสบผลสำเร็จ และองค์กรที่ประสบความล้มเหลว ซึ่งต้องคำนึงถึงอุปสรรคที่เกิดจากการนำการบริหารคุณภาพ TQM มาใช้ และคำนึงถึงสิ่งสำคัญที่สนับสนุนการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นลักษณะองค์กร การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ จุดอ่อนในการบริหารจัดการคุณภาพขององค์กร

13. Mohd and Aspinwall (2000 : 803-809) ศึกษาพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการคุณภาพแบบองค์รวมในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก โดยการใช้กรอบ 10 ปัจจัยที่สำคัญให้ผู้บริหารหรือผู้จัดการระบบคุณภาพของบริษัท จำนวน 194 บริษัท ตอบแบบสอบถาม โดยการวิจัยแบ่งออกเป็นสองส่วนคือ ส่วนที่หนึ่ง เป็นการรับรองของกลุ่มตัวอย่างถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการคุณภาพแบบองค์รวม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย ร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยส่วนนี้สรุปได้ว่า ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อ

ความสำเร็จในการบริหารจัดการคุณภาพแบบองค์รวมตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างมีอยู่ 9 ปัจจัยเรียงตามลำดับได้แก่

- 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำและการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร
- 2) การจัดเตรียมความพร้อมด้วยการฝึกอบรมบุคลากร
- 3) การวัดผลการปฏิบัติและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น
- 4) การมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
- 5) การนำเอาระบบประกันคุณภาพมาใช้
- 6) ความเพียงพอด้านการเงิน
- 7) มีการฝึกอบรมเฉพาะทางเพื่อการทำงานที่มีการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือที่

เหมาะสม

- 8) การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และ
- 9) การคำนึงถึงความต้องการของบุคลากร

ส่วนที่สอง เป็นการศึกษาเชิงทำนาย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณ ซึ่ง Mohd and Aspinwall(2000) ได้นำผลการวิจัยทั้งสองส่วนมาหาค่าความสัมพันธ์กันพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการคุณภาพแบบองค์รวมที่มีผลการวิจัยทั้งสองส่วนให้ผลตรงกันมีอยู่ 5 ปัจจัยเรียงจากมากไปน้อยคือ

- 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำและการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง
- 2) การจัดเตรียมความพร้อมรวมทั้งการฝึกอบรมบุคลากร
- 3) การวัดผลการปฏิบัติและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น
- 4) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
- 5) การนำเอาระบบประกันคุณภาพมาใช้

14. Dayton(2001) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารคุณภาพแบบองค์รวมจากผลการวิจัยของ Black and Porter ที่ทำไว้เมื่อปี 1996-1999 จำนวน 2 ชิ้น ชิ้นที่หนึ่ง ทำขึ้นในปี 1996 เรื่องปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารคุณภาพแบบองค์รวมในเขตยุโรป ซึ่งได้ทำการศึกษาในสหราชอาณาจักร ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพของทวีปยุโรป จำนวน 1,000 ฉบับ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารคุณภาพแบบองค์รวมมี 9 ปัจจัยได้แก่ 1) การจัดการด้านบุคลากรและผู้บริหาร(People and customer management) 2) การจัดการทรัพยากร(Supplier partnership) 3) การพัฒนาด้านเทคโนโลยีและการติดต่อสื่อสาร(Communication of improvement information) 4) การให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของผู้รับบริการ(Customer satisfaction)

orientation) 5) การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอก(External interface management) 6) กลยุทธ์การจัดการคุณภาพ(Strategic quality management) 7) การทำงานเป็นทีม(Teamwork structures for improvement) 8) การวางแผนเชิงปฏิบัติการ(Operational quality planning) 9) ระบบการวัดความก้าวหน้าหรือพัฒนาการของการดำเนินงาน(Quality improvement measurement system) และวัฒนธรรมคุณภาพ(Corporate quality culture) ส่วนชิ้นที่สอง ได้ทำการวิจัยในปี 1999 เพื่อตรวจสอบปัจจัยในบริบทของกลุ่มสหราชอาณาจักรว่าจะมีความสอดคล้องกับบริบทของสหรัฐอเมริกาหรือไม่ ในการวิจัยครั้งนั้น ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามชุดเดียวกับชุดที่ใช้ในสหราชอาณาจักร กลุ่มตัวอย่างคือผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพของสหรัฐอเมริกา จำนวน 1,000 ฉบับเช่นเดียวกัน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารคุณภาพแบบองค์รวมทุกปัจจัยตรงกันกับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญในเจดยุโรป โดยมีปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดคือ ปัจจัยด้านกลยุทธ์การจัดการคุณภาพ

15. Guo (2002 อ้างถึงใน, ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง, 2553 : 24) ได้นำเสนอบทความวิจัยในการประชุมนานาชาติเรื่องการปฏิรูปการศึกษา ครั้งที่ 2 ที่จัดขึ้นในประเทศไทย ระหว่างวันที่ 2-5 กันยายน 2545 ในหัวข้อ “ปัจจัยสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา” โดยฝ่ายวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักงานการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกาได้ให้ทุนเพื่อศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา ทำการสังเคราะห์จากผลงานวิจัย 12 เรื่อง พบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษานั้นมี 8 ปัจจัย แบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ กลุ่มที่หนึ่ง เป็นปัจจัยด้านความพยายามในการวางแผนการปฏิรูปการศึกษา (Planning reform efforts) ประกอบด้วย 2 ปัจจัยย่อยคือ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งจะเป็นตัวพัฒนาให้เกิดความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา (Goals) ซึ่งควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) และมีการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของความสำเร็จในเป้าหมายนั้น และปัจจัยด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน (Timing) กลุ่มที่สอง เป็นปัจจัยด้านการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง(Implementing proposed reforms) ประกอบด้วย 3 ปัจจัยย่อยคือ ปัจจัยการฝึกอบรมบุคลากรพัฒนาบุคลากร (Training) โดยบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมจะต้องได้รับการฝึกอบรมก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติการเพื่อปฏิรูปจริง ปัจจัยด้านความยืดหยุ่น (flexibility) ของกลยุทธ์ที่ใช้ในการปฏิรูปเพื่อให้เกิดการรับรองการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการที่หลากหลายและปัจจัยด้านการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง (Infrastructure) เพื่อการปฏิรูป กลุ่มที่สาม เป็นปัจจัยด้านการส่งเสริมให้เกิดความยั่งยืนของกิจกรรมที่ดำเนินอยู่(Sustaining ongoing reforms) ประกอบด้วย 2 ปัจจัยย่อยคือ ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากร (Management resource) และปัจจัยด้านการประเมินตนเอง(Self assessment)

16. สุวิมล ว่องวานิช และคณะ(2545:55) ได้ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบและรูปแบบการประเมินผลภายในและทดลองใช้กับสถานศึกษานำร่องสังกัดต่างๆ รวม 30 แห่ง รวมทั้งได้ศึกษาปัญหา อุปสรรคและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพของสถาบันการศึกษาจากความคิดเห็นของคณาจารย์ที่ได้รับหลังจากการเข้าร่วมโครงการนำร่องซึ่งได้ข้อสรุปว่าเงื่อนไขความสำเร็จนั้นมีอยู่ 5 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การเตรียมความพร้อมให้บุคลากรทั้งในด้านการสร้างความรู้และความตระหนักเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพและการประเมินตนเอง 3) การทำงานเป็นทีมของบุคลากร 4) การนิเทศและการกำกับติดตามงาน 5) การใช้ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อประกอบการดำเนินงาน

17. อารีย์ วิเศษกุกร (2546) ศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติในสถาบันวิชาการทหารอากาศชั้นสูง โดยใช้กรอบทฤษฎีตัวแบบของแวน มีเตอร์ และ แวน ฮอร์น (Van Meter and Van Horn) ซึ่งกล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการ ทำหน้าที่เชื่อมระหว่างตัวนโยบายกับผลการปฏิบัติตามนโยบาย องค์ประกอบ ดังกล่าวนี้นี้เป็นปัจจัยกำหนดที่ส่งผล หรือมีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่

- 1) ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย
- 2) ด้านทรัพยากรนโยบาย
- 3) ด้านการสื่อสารระหว่างองค์การและกิจกรรมการเสริมแรง
- 4) ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ
- 5) ด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ
- 6) ด้านความตั้งใจของผู้ปฏิบัติ

18. เกจกนก เอื้อวงศ์ (2546) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วิธีการที่ใช้ประกอบด้วย 1) ศึกษาโดยใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในกลุ่มคุณภาพที่ 1-2 และกลุ่มคุณภาพที่ 5 2) ศึกษาจากกรณีศึกษา 2 โรงเรียน และนำผลการวิจัยทั้ง 2 ส่วนมาสังเคราะห์ ผลวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) สภาพการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ข้อค้นพบเชิงปริมาณพบว่า สถานศึกษาทั้ง 2 กลุ่มคุณภาพ ส่วนใหญ่ดำเนินการครบกระบวนการคือมีการวางแผน การดำเนินการและการตรวจสอบ ประเมินและปรับปรุงคุณภาพ ข้อค้นพบเชิงคุณภาพพบว่า การดำเนินการแต่ละด้านยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ โรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาในกลุ่มคุณภาพที่ 1 ดำเนินการครบถ้วนกว่าโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาในกลุ่มคุณภาพที่ 5

2) ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มปัจจัยภายใน ได้แก่ การที่ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ทুমเท สนใจใฝ่เรียนรู้ ใช้ทั้งการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการบริหารแบบเข้มงวด การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีคือ มีความสัมพันธ์ที่ดี มีแบบแผนการทำงานเป็นทีม มีตัวแบบการเป็นครูที่ดี ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและเห็นคุณค่าของการประเมิน รวมทั้งการที่ครูมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ต่อการสอน สนใจใฝ่เรียนรู้และเชื่อว่าการประกันคุณภาพการศึกษา นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา นอกจากนั้น โครงสร้างการประสานงานที่คล่องตัว และมีบุคลากรหรือคณะทำงานรับผิดชอบงานประกันคุณภาพก็เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมเช่นกัน สำหรับกลุ่มปัจจัยภายนอก ได้แก่ การที่ชุมชนและกรรมการสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการศึกษา และสนับสนุนช่วยเหลือ และการที่กฎหมาย / นโยบายต้นสังกัดผลักดันให้โรงเรียนดำเนินการประกันคุณภาพ รวมทั้งหน่วยงานต้นสังกัดนิเทศช่วยเหลือโรงเรียนจริงจัง

3) ปัจจัยสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มปัจจัยภายใน ได้แก่ การที่วัฒนธรรมองค์กรการมีลักษณะแตกแยก แข่งขัน ไม่ให้เกียรติและไม่ไว้วางใจกัน ขาดการยอมรับความสามารถของเพื่อนครู ครูไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและครูไม่เพียงพอ ขาดความรับผิดชอบและความสนใจใฝ่เรียนรู้ มีทัศนคติไม่ดีต่อการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งผู้บริหารไม่ให้เวลากับโรงเรียนเต็มที่ ใจดีเกินไป ขาดความเด็ดขาด นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาเร็วจนครูรับไม่ทัน ใช้รูปแบบการบริหารแบบชี้นำมากกว่าการมีส่วนร่วม และผู้ช่วยผู้บริหารขาดความสามารถในการบริหารและมีงานธุรการมาก นอกจากนั้น การที่โครงสร้างการบริหารขาดการประสานงานที่ดี ขาดระบบการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูล ขาดการกำหนดบทบาทหน้าที่บุคลากรและมอบหมายความรับผิดชอบไม่ชัดเจน ก็เป็นปัจจัยที่เป็นอุปสรรคเช่นกัน สำหรับกลุ่มปัจจัยภายนอก ได้แก่ ชุมชนและกรรมการสถานศึกษาขาดความเข้าใจเกี่ยวกับ การประกันคุณภาพการศึกษาและนโยบายปรับลดอัตราค่าจ้าง รวมทั้งหน่วยงานต้นสังกัดขาดการนิเทศช่วยเหลือ

กล่าวโดยสรุปเก็จนก เอื้อวงศ์ (2546) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้ปัจจัย 2 กลุ่ม คือ

- 1) กลุ่มปัจจัยภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านสภาพทางกายภาพ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กรและด้านภาวะผู้นำ
- 2) กลุ่มปัจจัยภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมืองและด้านเทคโนโลยี

19. ชาญยุทธ วิทยะวงศ์ (2548) ใช้ปัจจัยที่ส่งผลต่อระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 ด้านคือ

- 1) ลักษณะทั่วไปของผู้บริหาร
- 2) ลักษณะการบริหารจัดการของสถานศึกษา
- 3) ลักษณะบุคลากร
- 4) ลักษณะทรัพยากร
- 5) ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนปัจจัยที่ส่งผลต่อระบบประกันคุณภาพได้แก่ลักษณะทั่วไปของผู้บริหาร ลักษณะการบริหารจัดการ ลักษณะบุคลากร ลักษณะทรัพยากร และลักษณะวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ย ระดับมากถึงปานกลาง พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทุกปัจจัยกับระบบประกันคุณภาพภายใน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร ร่วมกันทำนายระบบประกันได้ประมาณร้อยละ 72 ตัวแปรที่สามารถอธิบายตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตัวแปรด้านการบริหารจัดการ ด้านวัฒนธรรมองค์กรและด้านทรัพยากร

20. นาพิชญ์ ธรรมหิเวศน์ (2549) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติของสถาบันการศึกษา สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้ 3 ปัจจัยหลักและ 12 ปัจจัยรอง ได้แก่

- 1) ปัจจัยสาระนโยบาย ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ ความสอดคล้องของแนวปฏิบัติ และมาตรฐานนโยบาย
- 2) การสนับสนุนการปฏิบัติ ประกอบด้วย การส่งเสริมทางเทคนิควิชาการ ความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก ความเพียงพอของทรัพยากร และการพัฒนาบุคลากร
- 3) ศักยภาพหน่วยปฏิบัติ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การบริหารจัดการในหน่วยปฏิบัติ บุคลากรการปฏิบัติและระบบการทำงาน

โดยนาพิชญ์ ธรรมหิเวศน์ ได้ดำเนินการวิจัย 5 ขั้นตอนคือ 1) วิเคราะห์เอกสารเพื่อสร้างกรอบการวิจัยและรูปแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ 2) สร้างและพัฒนาเครื่องมือ เป็นแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์และแบบบันทึกการสังเกต 3) เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาของ สถาบันการศึกษา สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้ง 39 แห่ง รวม 392 คน และข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ร่วมกับการสังเกต รวม 11 สนาม 4) วิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรม LISREL Version 8.53 และ 5) ศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบ จากกลุ่ม

ผู้บริหารสถาบันการศึกษา สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 25 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ คือ ปัจจัยสาระนั้นนโยบาย การสนับสนุนการปฏิบัติ และศักยภาพหน่วยปฏิบัติ โดยสาระนั้นนโยบายมีอิทธิพลรวมต่อผลการนำ นโยบายไปปฏิบัติมากที่สุด 2) รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของข้อมูลเชิงประจักษ์ กลมกลืนระดับดี 3) รูปแบบการดำเนินนโยบายไปปฏิบัติ สรุปได้ว่า การสนับสนุนการปฏิบัติ ศักยภาพหน่วยปฏิบัติและสาระนั้นนโยบาย สามารถทำนายผลของการนำนโยบายการประกันคุณภาพ การศึกษาไปปฏิบัติ ได้ร้อยละ 47

21. มยุรี แพร่หลาย (2554 : 9) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานประกันคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้องค์ประกอบของปัจจัยหลัก 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านลักษณะของโรงเรียน ประกอบด้วย การจัดโครงสร้างของโรงเรียน การใช้ เทคโนโลยี การได้รับงบประมาณ และการได้รับการสนับสนุน
- 2) ด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย วัฒนธรรมของโรงเรียน บรรยากาศใน การทำงานของโรงเรียน
- 3) ด้านลักษณะของบุคลากร ได้แก่ การเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ ประกันคุณภาพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพ ทศนคติต่อการประกันคุณภาพ
- 4) ด้านนโยบายบริหารและการปฏิบัติ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การใช้กลยุทธ์ การติดต่อสื่อสาร การนิเทศติดตาม การทำงานเป็นทีม การบริหารจัดการงบประมาณ การ บริหารงานบุคคล และระบบสารสนเทศ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ปัจจัยด้านลักษณะของ สภาพแวดล้อมและปัจจัยด้านลักษณะโรงเรียน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ปัจจัยสนับสนุนการ บริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จในการประกัน คุณภาพด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ คือ การนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องและการใช้ภาวะ ผู้นำของผู้บริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

จากแนวคิดการใช้ปัจจัยของนักวิชาการทั้ง 21 คน ผู้วิจัยขอแจกแจงความถี่เพื่อให้เห็น ความสำคัญที่ควรนำไปใช้ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาตามกรอบ แนวคิดประสิทธิผลองค์การของ Steers and others (1985) ทั้ง 4 ด้าน คือลักษณะขององค์การ ลักษณะของสภาพแวดล้อม ลักษณะของบุคลากร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ดังตารางนี้

ตาราง 2.4



ตาราง 2.4



จากการสังเคราะห์แนวคิดของ Saraph(1988) Taylor & Hill(1993)Kaufma & Zahn(1993) Ted(1993) Sammons and others(1993) Murgatroyd & Morgan(1994) Fullan(cited in Healy,1994) Blankstein(1996) Moorhead & Griffin (1998) Zalri (1998) Orsini(2000) Hertling (2000) Mohd & Aspinwall(2000) Dayton(2001) Guo(2002) สุวิมล ว่องวานิช และคณะ(2545) อารีย์ วิเศษกุลกร (2546) เกื้อกนก เอื้อวงศ์ (2546) ชาญยุทธ รวียะวงศ์ (2548) นำพิชญ์ ธรรมทวีศน์(2549) และมยุรี แพร์หลาย (2554)ดังตารางข้างต้น ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดปัจจัยซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครประสบความสำเร็จโดยมีตัวชี้วัดระดับการใช้ปัจจัยดำเนินการเพิ่มเติมครอบคลุมบริบทโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจากผลงานนักวิชาการเหล่านี้ โดยคงไว้ซึ่งกรอบแนวคิดปัจจัยหลักทั้ง 4 ด้านตามแนวคิดของ Steers and others(1985) รายละเอียดดังนี้

1. ลักษณะขององค์การ (Organizational characteristics) ประกอบด้วยปัจจัย

1.1 โครงสร้างขององค์การ (Organizational Structure)

1) ความหมายของโครงสร้างองค์การ มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

Steers(1977:7) กล่าวว่าโครงสร้างขององค์การ (Organizational Structure) หมายถึงความสัมพันธ์ของทรัพยากรมนุษย์ที่ได้กำหนดไว้ในองค์การ โดยมีสายงานการบังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่ไปจนถึงขนาดขององค์การและขนาดของหน่วยงาน โครงสร้างจะมีองค์ประกอบในเรื่องต่าง ๆ เช่น 1) การกระจายอำนาจ (Formalization) 4) ช่วงการบังคับบัญชา (Span of Control) 5) ขนาดขององค์การ (Organization Size) 6) ขนาดหน่วยงาน (Work-Util Size)

Kast and Rosenzweig (1985 : 234) กล่าวว่าโครงสร้างองค์การหมายถึงรูปแบบหรือแบบแผนที่ถูกสร้างขึ้นเพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่างๆขององค์การ

Robbins (1990 : 5) กล่าวว่าโครงสร้างองค์การเป็นการกำหนดแบ่งงาน โดยมีการรายงานต่อกันเป็นไปตามกลไกประสานงานอย่างเป็นทางการและรูปแบบของความสัมพันธ์ที่มีการติดตามผล

Hall (1991 : 48 – 49) ระบุว่าโครงสร้างองค์การเป็นการกระจายงานตามเส้นทางต่าง ๆ กันไปตามตำแหน่ง ซึ่งมีอิทธิพลกับความสัมพันธ์ของบทบาทในกลุ่มบุคคล

Bedian and Zammuto (1991) กล่าวถึงโครงสร้างองค์การว่าเป็นรูปแบบของการประสานงานของหน่วยงานกับส่วนกลางการเคลื่อนไหวของงาน อำนาจในการดำเนินงานและการติดต่อสื่อสารซึ่งเชื่อมโยงกับกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกขององค์การนั้นๆ

ส่วน Vecchio (1991 : 610 – 611) อธิบายว่าโครงสร้างองค์การ หมายถึง ลักษณะการจัดแบ่งส่วนต่าง ๆ ภายในองค์การที่คำนึงถึงความชำนาญเฉพาะสาขา ช่วงการบังคับบัญชา การ

กระจายอำนาจ ระดับความซับซ้อน ขนาดขององค์กร เทคโนโลยี และองค์ประกอบภายนอก ได้แก่ ลูกจ้าง การแข่งขัน แหล่งตัวป้อน ตลอดจนรัฐบาล เป็นต้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2538) ให้ความหมายโครงสร้างองค์กรว่า หมายถึง วิธีการที่เกี่ยวข้องกับการจัดแบ่งสรรทรัพยากรต่าง ๆ และการกำหนดวิธีการรายงานตามสายบังคับบัญชาในระหว่างกลุ่มคน รวมไปถึงกลไกของระบบการประสานงานที่เป็นทางการและวิธีการที่จะต้องเกี่ยวข้องกันตามแบบแผนที่ได้มีการกำหนดและวางเอาไว้

ธีรพนธ์ คงนาวัง (2543 : 13) ให้ความหมายของโครงสร้างองค์กรว่า หมายถึง การจัดแบ่งฝ่ายย่อยๆ เป็นฝ่ายงานต่างๆ หรือเป็นลักษณะการจัดกลุ่มงานเข้าด้วยกันอย่างมีเหตุผล เช่น ตามจุดประสงค์ขององค์กร จัดตามหน้าที่ จัดตามสายการบังคับบัญชา เป็นต้น และมีกำหนดแนวปฏิบัติงานแต่ละฝ่ายไว้อย่างเหมาะสม และชัดเจนต่อการปฏิบัติได้ เป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานและองค์กร โดยเฉพาะระดับบริหาร คือ บริหารงานง่าย รู้ว่าใครทำอะไรรับผิดชอบต่อใคร ไม่ก่อให้เกิดปัญหาทั้งข้าง ณ ที่จุดใด ขจัดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อน มีการมอบอำนาจ ทำให้ขจัดปัญหาการเกี่ยงกันหรือลังเลในการทำงาน

สมาน อัสวภูมิ (2549 : 152) ให้ความหมายของโครงสร้างองค์กรว่า หมายถึง ระบบงานซึ่งแสดงให้เห็นสายการรายงานและการบังคับบัญชาในการดำเนินงานขององค์กร

ธวัช กรุดมณี (2550 : 9) ให้ความหมายของโครงสร้างองค์กรว่า หมายถึง การได้แบ่งรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ โดยมีการเชื่อมโยงทุกภาคส่วนขององค์กรไว้ด้วยกัน มีความคล่องตัวในการประสานงาน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจน ผ่านการกระจายอำนาจและการตัดสินใจไปสู่ผู้ปฏิบัติโดยตรง

1.1.1 องค์ประกอบของโครงสร้างองค์กร

Kast and Rosenzweig(1985 : 234-235) กล่าวว่า โดยทั่วไปโครงสร้างขององค์กรจะกำหนดสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้

- 1) แบบแผนที่เป็นทางการของความสัมพันธ์และหน้าที่ในลักษณะที่เป็นแผนภูมิองค์กรและรายละเอียด
- 2) การกำหนดเกี่ยวกับกิจกรรมหรือภารกิจที่หน่วยงานหรือบุคคลในหน่วยงานจะต้องทำ
- 3) กำหนดวิธีการประสานงานระหว่างกิจกรรมหรือภารกิจต่างๆ
- 4) แสดงอำนาจ สถานภาพ และความสัมพันธ์ตามสายบังคับบัญชาขององค์กร

Aldag & Stems (1987 : 281 – 295) ได้เสนอองค์ประกอบหลักของโครงสร้างองค์การไว้ 5 ประการ คือ การแบ่งงาน การจัดแผนงาน โครงสร้างของอำนาจ ช่วงการบังคับบัญชา และการประสานงาน

Robbins (1990 : 81 – 112) กล่าวถึงองค์ประกอบของโครงสร้างองค์การ ว่ามี 3 มิติ ประกอบด้วย มิติของความซับซ้อน มิติของการกำหนดรูปแบบมาตรฐาน และมิติของการกำหนดอำนาจในการตัดสินใจ

Daft (1991 : 246 – 255) กล่าวถึงองค์ประกอบของโครงสร้างองค์การ โดยอธิบายเป็นความคิดรวบยอด 3 แนวคิด คือ ชั้นการบังคับบัญชาแนวดิ่ง (Vertical Hierarchy) การจัดแผนงาน (Departmentation) และการประสานงาน (Coordination)

Cherrington (1994 :488)กล่าวว่องค์ประกอบสำคัญที่ควรนำมาพิจารณาออกแบบโครงสร้างองค์การมีสองส่วนใหญ่ ๆ คือความแตกต่างหลากหลายของงาน หรือกลุ่มงาน(Division Leader) และการบูรณาการหรือการประสานการดำเนินงานของกลุ่มงาน

1.1.2 ลักษณะของโครงสร้างองค์การที่มีประสิทธิผล

Mintzberg (1979 : 216 – 297) ให้ความเห็นว่าโครงสร้างองค์การที่มีประสิทธิผลมี 2 ประการคือ

ประการแรก เห็นว่าโครงสร้างองค์การมีประสิทธิผลนั้นจะต้องมีโครงสร้างที่เหมาะสมสอดคล้องกันกับปัจจัยต่างๆ ในสถานการณ์ขณะนั้น กับองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรของการออกแบบนั้น คือโครงสร้างขององค์การที่มีประสิทธิผลย่อมเกิดจากการออกแบบให้เหมาะสมกับสถานการณ์

ประการที่สอง เห็นว่าน่าจะตั้งสมมติฐานอาจเรียกว่า สมมติฐานของการจัดโครงสร้าง ได้ว่าโครงสร้างที่มีประสิทธิผลย่อมต้องการความคงที่ภายในระหว่างองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรในการออกแบบขององค์การ นั่นคือ โครงสร้างขององค์การที่มีประสิทธิผล ย่อมเกิดจากลักษณะที่คงที่ขององค์ประกอบที่เป็นตัวแปรในการออกแบบ

Hodge and Anthony (1990 : 374) ระบุว่าโครงสร้างองค์การที่มีประสิทธิผลมีลักษณะดังนี้

- 1) สามารถระบุเป้าหมายได้ด้วยต้นทุนที่ต่ำสุด (Goal Accomplishment at Least cost) การมีเครือข่ายงานที่แตกต่างกันและบูรณาการเข้าด้วยกันเพื่อการใช้ทรัพยากรร่วมกัน
- 2) มีนวัตกรรม (Innovation) มีระบบข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสม
- 3) มีความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and Adaptiveness) มีการยืดหยุ่นเพื่อกระจายอำนาจในการตัดสินใจและการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมและต่อองค์การเอง

4) สนับสนุนการปฏิบัติงานด้วยทรัพยากรบุคคลและการพัฒนา (Facilitation of Human Resource Performance and Development) ส่งเสริมให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและการวางแผนพัฒนาอาชีพ

5) สนับสนุนให้มีการประสานงานที่ทั่วถึง (Facilitation of Coordination)

6) สนับสนุนให้มีกลยุทธ์ (Facilitation of Strategy)

Moorhead and Griffin (1995 : 380 - 381) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การจะเป็นตัวกำหนดรูปแบบและกิจกรรมตามภารกิจองค์การ และแสดงให้เห็นว่าส่วนต่าง ๆ ว่าเป็นความสัมพันธ์กันอย่างไรโดยแผนภูมิองค์การ (Organizational Chart) โครงสร้างองค์การที่สมบูรณ์ควรที่จะแสดงให้เห็นตำแหน่งหน้าที่ของบุคคลในองค์การ สายการบังคับบัญชาและสายรายงาน สายการสื่อสารโดยเฉพาะการสื่อสารที่เป็นทางการ องค์การขนาดใหญ่จะต้องมีแผนภูมิโครงสร้างองค์การหลายอันเพื่อแสดงโครงสร้างทั้งหมดได้

นอกจากนี้ Luthans (2002 : 115-122) ได้เสนอรูปแบบโครงสร้างขององค์การสมัยใหม่ซึ่งเป็นโครงสร้างที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การ และมีความแตกต่างไปจากโครงสร้างตามทฤษฎีแบบดั้งเดิมที่ไม่สามารถที่จะแก้ปัญหาที่ซับซ้อนในปัจจุบันได้ ว่าเป็นโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างสรรค์นวัตกรรมจะเป็นโครงสร้างที่สามารถรองรับสภาพแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอนและเป็นสิ่งที่ท้าทายขององค์การสมัยใหม่ ในขั้นต้น โครงสร้างองค์การที่เป็นทางเลือกของระบบราชการมี 2 รูปแบบ คือ โครงสร้างแบบโครงการ (Project Design) และ โครงสร้างแบบแมทริกซ์ (Matrix design) ต่อมาได้มีโครงสร้างแบบเครือข่าย (Network Design) องค์การแบบแนวนอน (Horizontal Organizational) และองค์การแบบเสมือนจริง (Virtue Organizational) โดยเฉพาะโครงสร้างแบบแมทริกซ์ นิยมใช้ในองค์การภาครัฐในปัจจุบันมีลักษณะรวมบุคลากรจากฝ่ายต่างๆ ผนึกกำลังทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์การที่ต้องการระดมความสามารถที่หลากหลายเป็นการผนึกกำลัง (Synergy) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ

ธงชัย สันติวงษ์ (2537) ได้กล่าวถึงกลยุทธ์สำคัญ 3 ประการ ที่มีความเหมาะสมในการพิจารณาปรับออกแบบโครงสร้างโรงเรียนดังนี้

1) การจัดรวมกลุ่มไว้ด้วยกัน ปัจจัยสำคัญประการแรกที่เป็นส่วนประกอบพื้นฐานของทุกองค์การก็คือ บทบาทหน้าที่หรือตำแหน่งงานต่างๆ ที่มีอยู่จะถูกจัดให้อยู่ด้วยกันเป็นกลุ่มงาน ทีมทำงานหรือหน่วยงานต่างๆ จากนั้นหน่วยงานๆ เหล่านี้ ก็จะมีการรวมกลุ่มเป็นหน่วยงานที่ใหญ่ขึ้น ที่เรียกว่าฝ่าย แผนก สำนัก หรือศูนย์ เป็นต้น

2) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม เป็นลักษณะความสัมพันธ์ต่างๆในหน่วยงานจะจัดขอบเขตหน้าที่ต่างๆชัดเจน วางระเบียบต่างๆ กำหนดรูปแบบการติดต่อสื่อสารไว้ด้วย

3) ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน เป็นการพิจารณาว่า กิจกรรมของกลุ่มต่างๆ เชื่อมโยงต่อกันอย่างไร ข้อพิจารณานี้คือปัญหาการพิจารณาเกี่ยวกับการประสานงาน และการควบคุม

โครงสร้างองค์การของโรงเรียน เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่างานในโรงเรียนมีการแบ่งหรือจัดสรรกันอย่างไร มีกลไกความร่วมมือ ประสานงานที่เป็นทางการตลอดจนรูปแบบปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนอย่างไร ดังนั้น โครงสร้างโรงเรียนจึงมองเห็นได้โดยปรากฏออกมาในรูปของแผนภูมิการบริหารงาน หรือแผนภูมิองค์การ (Organization Chart) ประกอบด้วย ลำดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy) การแบ่งงาน (Division of Labor) การจัดแผนงาน (Departmentalization) ช่วงการควบคุมบัญชาการ (Span of Control) สายการบังคับบัญชา (Chain of Command) หลักเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) อำนาจหน้าที่ (Authority) ความรับผิดชอบ (Responsibility) (สุทธิพงษ์ ยงค์มด, 2543:59)

จากความหมาย องค์ประกอบและรูปแบบโครงสร้างองค์การที่นักวิชาการกล่าวถึง สามารถกำหนดปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน 7 ประการดังนี้

1. การจัดแผนภูมิโครงสร้างการบริหารโรงเรียนที่แสดงถึงตำแหน่ง สายการบังคับบัญชาและสายการรายงานที่ชัดเจน
 2. ความจำเป็นต้องมีคู่มือการปฏิบัติงานตามขอบข่ายที่กำหนดไว้ในโครงสร้างการบริหารโรงเรียน
 3. โครงสร้างการบริหารโรงเรียนที่แสดงถึงการกระจายอำนาจการบริหารชัดเจน
 4. โครงสร้างการบริหารโรงเรียนแสดงถึงการติดต่อสื่อสารและสัมพันธ์กันได้อย่างบุคลากร
 5. การจัดรวมกลุ่มงานตามตำแหน่งหรือบทบาทหน้าที่ตามภารกิจของโรงเรียน
 6. โครงสร้างการบริหารโรงเรียนที่แสดงถึงความสัมพันธ์และเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายกับกลุ่มงานภายในและภายนอกโรงเรียน
 7. ความยืดหยุ่นหรือปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารโรงเรียนได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
- ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของการจัดโครงสร้างองค์การ

(Organizational Structure) หมายถึง คุณลักษณะของระบบการติดต่อสื่อสารที่เชื่อมต่อกันและกลุ่มคนภายในโรงเรียนเข้าด้วยกัน เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาจนบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วยวัตถุประสงค์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การแบ่งงานกันทำ ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของครูและบุคลากรทางการศึกษา ช่วงของการควบคุมและการบังคับบัญชาปกครองดูแลจากฝ่ายบริหาร

1.2 เทคโนโลยี (Technology)

Steers (1977:70) ได้ให้คำจำกัดความของเทคโนโลยีว่าหมายถึง กระบวนการที่องค์กรการแปรรูปวัตถุดิบ หรือปัจจัยนำเข้าที่มีจำกัดให้เปลี่ยนเป็นผลผลิตตามเป้าหมายโดยอาศัยพลังงานทางเครื่องจักรและทางสมอง เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยเทคโนโลยี และความรู้ทางเทคโนโลยี ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- 1) เทคโนโลยีปฏิบัติการ (Operations Technology) หมายถึง กระบวนการใช้เทคโนโลยีในการทำกิจกรรมขององค์กร
- 2) เทคโนโลยีวัสดุอุปกรณ์ (Materials and Technology) หมายถึง ชนิดของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำกิจกรรม
- 3) เทคโนโลยีความรู้ (Knowledge technology) หมายถึง ปริมาณ คุณภาพ ระดับของความชำนาญของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีนั้น

Robbins (1991 : 492) ตอบคำถาม ที่ถามว่าองค์กรทำการแปลงสภาพของปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิตได้อย่างไรว่า ทุกๆองค์กรจะมีเทคโนโลยีอย่างน้อยหนึ่งประเภท เพื่อใช้สำหรับการแปลงงบประมาณ คน และทรัพยากรต่างๆ ให้เป็นผลผลิตหรือบริการต่าง ๆ

Rothwell & Kazanas (1992 : 8) กล่าวว่าเทคโนโลยีเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นโดยคนเป็นผู้กระทำ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวัตถุ บุคคล หรือสถานการณ์ภายใต้เงื่อนไขคำถามซึ่งมักจะถูกถามบ่อยๆ ว่า “ จะทำงานนี้ให้สำเร็จด้วยวิธีการอย่างไร ”

วรณารถ แสงมณี (2544) กล่าวว่า เทคโนโลยีเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับ ข้อมูล ข่าวสาร อุปกรณ์ เครื่องมือ เทคนิคและขั้นตอนในการเปลี่ยนจากตัวป้อน เป็นผลผลิต โดยมีขั้นตอนตามข้อตกลงในการใช้เทคโนโลยีนั้น ซึ่งไม่ว่าจะเป็นงานในลักษณะใด เช่น อาจเกี่ยวกับเครื่องกลหรือเกี่ยวกับการผลิตในโรงงานก็ตาม ล้วนแต่เป็นกิจการที่สามารถใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยได้ทั้งนั้น เช่น โรงงานผลิตสินค้า ธนาคาร โรงพยาบาล องค์กรบริการสังคม งานวิจัย หนังสือพิมพ์ หรือกองทัพทหาร ก็ตาม ต่างก็ได้มีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพื่อผลิตสินค้าหรือการบริการตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้วางเป้าหมายไว้ทั้งสิ้น เทคโนโลยีเป็น ขบวนการ

ความรู้และการปฏิบัติที่จะนำวิทยาศาสตร์ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในลักษณะเกี่ยวเนื่องสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ เทคโนโลยีแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) เทคโนโลยีการผลิตหมายถึง ความรู้สำหรับการแปรสภาพวัตถุดิบการประกอบชิ้นส่วนตลอดจนถึงการทดสอบผลิตภัณฑ์

2) เทคโนโลยีด้านการจัดการ หมายถึง องค์ความรู้ในการจัดความสัมพันธ์ระหว่างวัตถุดิบ คน และเครื่องจักร เพื่ออำนวยความสะดวกในการผลิตดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์ของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่อวิทยาการ ได้แก่ การอาศัยผลสำเร็จทางเทคโนโลยีใหม่ๆ เครื่องมือสำคัญที่สุดชิ้นหนึ่งที่เกิดจากความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีการนำไปใช้ในวิทยาการทุกแขนง คือ คอมพิวเตอร์ ผลผลิตที่สำคัญอีกชิ้นหนึ่งที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวิทยาการ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี คือระบบสื่อสาร โดยเฉพาะดาวเทียมสื่อสาร เทคโนโลยีสามารถจำแนกออกได้เป็น 3 ลักษณะคือ

1.1) เทคโนโลยีในลักษณะของกระบวนการ (Process) เป็นการใช้อย่างเป็นระบบของวิธีการทางวิทยาศาสตร์หรือความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รวบรวมไว้เพื่อนำไปสู่ผลในการปฏิบัติ โดยเชื่อว่าเป็นกระบวนการที่เชื่อถือได้และนำไปสู่การแก้ปัญหาต่างๆ

1.2) เทคโนโลยีในลักษณะของผลผลิต (Product) หมายถึง วัสดุหรืออุปกรณ์ที่เป็นผลมาจากการใช้กระบวนการทางเทคโนโลยี

1.3) เทคโนโลยีในลักษณะผสมของกระบวนการและผลผลิต (Process and Product) เช่น ระบบคอมพิวเตอร์ซึ่งมีการทำงานเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวเครื่องกับโปรแกรม

รุจา รอดเข็ม (2547 : 51) กล่าวสรุปว่าเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่องค์การนำมาใช้ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าเป็นผลผลิตตามความต้องการขององค์การซึ่งอยู่ในรูปของเครื่องจักร เครื่องมือ เทคนิค ทักษะและความรู้ต่างๆ

ฤตินันท์ สมุทรทัย (2549 : 78) อธิบายว่าเทคโนโลยี คือ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือวิธีการ ทักษะต่างๆ ที่องค์การจำเป็นต้องใช้ ในการแปรสภาพวัตถุดิบ ข้อมูล หรือบุคคลให้เป็นผลผลิต หรือ บริการต่างๆ ที่องค์การจำเป็นต้องใช้ในการแปรสภาพวัตถุดิบ ข้อมูล หรือบุคคลให้เป็นผลผลิต หรือบริการต่างๆ ตามที่องค์การต้องการ ดังนั้น การใช้เทคโนโลยีจึงเป็นปัจจัยสำคัญในองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานด้านต่างๆขององค์การเพื่อบรรลุสู่เป้าหมายที่กำหนด

ธวัช กุดมณี (2550 : 74) ได้เสนอว่าเทคโนโลยีนับเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการจัดการในองค์การ เพราะองค์การใดก็ตามที่มีอำนาจเทคโนโลยีสูง จะสามารถก้าวล้ำหน้าองค์การอื่นได้ ซึ่ง องค์ประกอบด้านเทคโนโลยีเป็นมิติสำคัญที่องค์การต้องให้ความสำคัญ เช่นเดียวกับด้าน

คนและด้านกระบวนการ เทคโนโลยีจึงเป็นสื่อ เครื่องมือ วิธีการ ที่จำเป็นต้องใช้ในการเปลี่ยนสภาพปัจจัยในองค์กรเพื่อนำไปสู่การผลิตที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลขององค์กรต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 51) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาในการพัฒนาและการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังนี้

1) จัดให้มีการกำหนดนโยบาย วางแผน ในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

2) พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา

3) พัฒนาและการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้ข้อเท็จจริงในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ เกิดขึ้น โดยเฉพาะหาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

4) พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชน

5) นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหาผลิตใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

จากแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการจะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน 5 ประการ ได้แก่

1. ความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มผลผลิตหรือบริการของโรงเรียน

2. คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

3. สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือและวิธีการมีความจำเป็นที่องค์กรต้องใช้แปรสภาพวัตถุ ข้อมูลหรือบุคคลให้เป็นผลผลิต

4. ความพร้อมด้านเทคโนโลยีเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของโรงเรียน

5. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งเรียนรู้

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของเทคโนโลยี (Technology) หมายถึง ความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีที่เป็นคอมพิวเตอร์ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ วิธีการ และจัดห้องสมุดเป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการและเพิ่มผลผลิตหรือบริการด้านการศึกษาซึ่งเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของโรงเรียน

2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environmental characteristics)

2.1 สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ (Economy Environment)

Certo (1992: 192) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ (Economics) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการความสามารถในการจัดการทรัพยากรและแนวโน้มทางเศรษฐกิจมีผลกระทบต่อองค์การซึ่งสอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น(2545:67) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจเกี่ยวข้องกับการความสามารถในการจัดหาทรัพยากรและแนวโน้มทางเศรษฐกิจซึ่งมีผลกระทบต่อองค์การ เช่นภาวะเงินเฟ้อ ระดับรายได้ของประชากร ผลผลิตส่วนร่วมของประเทศ การว่างงาน การผลิต การจำหน่าย และการบริโภค ส่วน ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2547:88)กล่าวว่า แรงผลักดันทางเศรษฐกิจ หมายถึง สภาพของการให้ได้มาซึ่งทรัพยากรทางด้านต่างๆ ตลอดจนแนวโน้มและทิศทางของสภาพเศรษฐกิจโดยภาพรวมซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินการขององค์การ

องค์ประกอบของปัจจัยทางเศรษฐกิจ ประกอบด้วย การตลาด องค์การธุรกิจ ระบบการเป็นเจ้าของกิจการ และทรัพยากรธรรมชาติ (Hodge and Anthony, 1988:74)ซึ่งสมยศ นาวิการ (2538:93) และ อดุลย์ จาตุรงค์กุล(2543; 53-54) กล่าวสอดคล้องกันว่า ปัจจัยทางเศรษฐกิจเหล่านี้จะชี้ให้เห็นว่าทรัพยากรได้ถูกจัดสรรและถูกใช้ภายในสภาพแวดล้อมอย่างไร ตัวอย่างของปัจจัยทางเศรษฐกิจเหล่านี้ได้แก่ อัตราการเติบโตของเศรษฐกิจ รายได้ประชาชาติ อัตราเงินเฟ้อ อัตราดอกเบี้ย อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราระหว่างประเทศ ประสิทธิภาพการผลิต อัตราการจ้างงาน และอัตราภาษี เป็นต้น

สภาพทางเศรษฐกิจเป็นสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการความสามารถในการจัดหาทรัพยากรและแนวโน้มทางเศรษฐกิจมีผลกระทบต่อองค์การเช่น ภาวะเงินเฟ้อ ระดับรายได้ของประชากร ผลผลิตส่วนรวมของประเทศ (ปิติชาย ต้นปิติ, 2547 : 80) ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานสภาพการศึกษา (2552 : 4- 10) ได้นำเสนอสภาพทางเศรษฐกิจไทยเป็นเศรษฐกิจแบบตลาดเสรีที่ขึ้นอยู่กับภาคธุรกิจทุนนิยมโลกมากกว่าขึ้นอยู่กับภาครัฐบาล ดังนั้นแม้การเมืองไทยจะมีปัญหาความขัดแย้งรุนแรงตั้งแต่ปี 2549 เศรษฐกิจไทยก็ยังเดินหน้าต่อไปได้ด้วยการผลิตและการส่งออกของภาคธุรกิจเอกชนและการ ผลิต การบริโภคและการค้า ของประชาชนทั่วไป แต่โครงสร้างการผลิตและการค้าของสินค้าการเกษตร ของไทยในปัจจุบัน ทำให้เกษตรกรต้องพึ่งพาน้ำมัน ปุ๋ยเคมี ยาปราบศัตรูพืช จนเป็นหนี้มาก การค้าพืชผลมีลักษณะผูกขาดโดยฝ่ายคนกลางเป็นหลายทอด ทำให้เกษตรกรไทยได้ประโยชน์ไม่มากนัก ขณะเดียวกันเกษตรกรก็ต้องประสบปัญหาที่เป็นผู้บริโภคที่มีค่าครองชีพสูง และในปี 2551 ประเทศไทยก็ประสบปัญหาเงินเฟ้อ ของมีราคาแพงส่งผลกระทบต่อผู้มีรายได้น้อย และผู้มีรายได้ปานกลาง จึงส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษา

เพราะต้องมีรายจ่ายในการส่งลูกหลานไปเข้าเรียนที่นอกเหนือไปจากค่าเล่าเรียน เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหารกลางวัน ค่าเสื้อผ้า เครื่องใช้ต่างๆ และค่าเดินทางเพิ่มขึ้น เป็นต้น

นอกจากนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) ยังกล่าวถึงการกระจายรายได้และการเป็นหนี้ของประชาชนว่า มีการกระจายรายได้ที่ไม่เสมอภาคสูงมาก คือ คนส่วนน้อยรายได้มากไปและมีคนจนรายได้น้อยมากไป ซึ่งเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม รวมทั้งเรื่องพัฒนาการศึกษาของประเทศไทย เพราะทำให้ผู้มีรายได้น้อยและคนจนพลาดโอกาสที่จะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างยุติธรรม และพลาดโอกาสที่จะก้าวพ้นความยากจนและการพัฒนาฐานะทางเศรษฐกิจให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และพบว่าประชาชนส่วนใหญ่ มีรายจ่ายสูงกว่ารายได้ ทำให้มีครัวเรือนที่มีชีวิตอยู่ด้วยการเป็นหนี้มากกว่าครึ่งหนึ่งของครัวเรือน ทั้งประเทศ สาเหตุของการเป็นหนี้เพื่อใช้ในการอุปโภคบริโภค

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ(2550)ได้สรุปผลจากการประชุมสัมมนาเรื่อง “หนทางสร้างสุขของคนในชุมชนและสังคมไทย ในปี 2550” ดังนี้

1) การเป็นชุมชนเข้มแข็ง มีดัชนีความเข้มแข็งของชุมชนต่ำสุดใน 6 องค์ประกอบที่ใช้วัดความอยู่ดีมีสุขของคนไทย ชุมชนพึ่งตัวเองทางเศรษฐกิจได้น้อย ต้องพึ่งระบบทุนภายนอกมาก การดำเนินงานขององค์กรชุมชนยังไม่เข้มแข็งเพียงพอที่จะสนับสนุนให้ชุมชนเข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้ประชาชนส่วนใหญ่ยังคงต้องพึ่งพาสวัสดิการจากภาครัฐซึ่งมีให้อย่างจำกัด

2) แรงงานไทยมีอัตราการว่างงานต่ำ ซึ่งวัดถึงเศรษฐกิจที่เข้มแข็งและเป็นธรรม ส่งผลให้ประชากรมีรายได้เพิ่มขึ้น จำนวนคนจนที่มีรายได้ต่ำกว่าเส้นความยากจนลดลงจากปีก่อนหน้านี้ แต่ครัวเรือนมากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นหนี้ และมีจำนวนเงินกู้หนี้เพิ่มขึ้นกำลัง แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบที่ยังไม่สามารถเข้าถึงระบบการประกันสังคมของรัฐ การกระจายรายได้ระหว่างกลุ่มชนต่างๆ ขาดความเป็นธรรมสูง

3) การเจริญเติบโตของภาคอุตสาหกรรมการค้าและการบริการในเมืองเป็นสาเหตุของการอพยพแรงงานย้ายถิ่นและย้ายเข้ามาศึกษาอยู่ในสถานศึกษาในเมืองมากขึ้น ทำให้โรงเรียนในชนบทมีนักเรียนลดลง รวมทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนลดต่ำลงไปด้วยและโรงเรียนบางแห่งยังมีปัญหาด้านนักเรียนที่มาจากเชื้อชาติภาษาและวัฒนธรรมที่แตกต่างไปเข้ามาเรียนร่วม ส่งผลผลกระทบต่อการจัดการศึกษา

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์(2559) เสนอว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อตลาดแรงงานและตลาดการศึกษา เนื่องจากการกำหนดลักษณะของแรงงานที่ต้องการ อาชีพ เศรษฐกิจใหม่ จะแข่งขันกันด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งต้องอาศัยการวิจัยและพัฒนา ดังนั้น

การศึกษาต้องพัฒนาคนให้มีทักษะการทำวิจัย ให้สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีคุณค่าต่อระบบเศรษฐกิจ การเปิดเสรีทางการค้าและการลงทุน เกิดการเคลื่อนย้ายสินค้า และเงินลงทุนจากต่างประเทศมากขึ้น ประเทศต่าง ๆ ไม่เพียงแต่ต้องลดการกีดกันการแข่งขันเท่านั้น ยังต้องแข่งขันกันด้วยสินค้าที่มีคุณภาพ ซึ่งต้องอาศัยแรงงานที่มีฝีมือ มีทักษะความสามารถที่หลากหลาย เช่น ความรู้ด้านเทคโนโลยี ภาษาต่างประเทศ การบริหาร ฯลฯ ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษาที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพ

ดังนั้น ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ที่เอื้อและเกี่ยวข้องต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้แก่

- 1) ระดับรายได้ของประชากรและความเป็นหนี้ของครัวเรือน
- 2) การตลาด องค์การธุรกิจ ระบบการเป็นเจ้าของกิจการ
- 3) การขยายตัวของภาคอุตสาหกรรม การค้าและการบริการ
- 4) การเคลื่อนย้ายแหล่งประกอบอาชีพของผู้ปกครอง
- 5) ระดับการได้รับสวัสดิการจากรัฐ

กล่าวโดยสรุป สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ จึงหมายถึง ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวกับระดับรายได้ของประชากรและความเป็นหนี้ของครัวเรือน ระบบการตลาด องค์การธุรกิจ การเป็นเจ้าของกิจการ การขยายตัวของภาคอุตสาหกรรม การค้าและการบริการ การเคลื่อนย้ายแหล่งประกอบอาชีพของผู้ปกครองและการได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาจากรัฐที่มีส่วนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

2.2 สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social environment)

นักวิชาการได้ให้ความหมายและองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทางสังคมในลักษณะที่ใกล้เคียงกันเช่น Griffin (1996 :73) กล่าวว่า สังคม(Social) หมายถึงจารีต ประเพณี นบธรรมเนียม ค่านิยม และคุณลักษณะของประชากรในสังคม ในขณะที่ Robbins and Coulter (2002:71) กล่าวว่าปัจจัยทางสังคมหมายถึง การคาดหวังของสังคม ค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ ประเพณี วัฒนธรรมของชาติ และท้องถิ่นของแต่ละชุมชนและแต่ละประเทศที่ส่งผลต่อองค์การ ส่วนสมยศ นาวิการ (2538:93) ให้ความเห็นว่าปัจจัยทางสังคมจะชี้ให้เห็นถึงคุณลักษณะของสังคม โดยทั่วไป คือการศึกษา ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม วิถีชีวิตและคุณลักษณะทางประชากร เป็นต้น ผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่าการเปลี่ยนแปลงทางสังคมจะต้องเกิดขึ้นแน่นอนไม่ช้าก็เร็ว ซึ่งสอดคล้องกับชนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2547:90) ที่กล่าวว่า แรงผลักดันทางสังคมและวัฒนธรรม เป็นสิ่งที่ดำรงอยู่เกิดเป็นค่านิยม ทศนคติ ความต้องการ รวมถึงลักษณะทางประชากรของสังคมไทย ปิติชาย ดันปิติ (2547 : 80) ศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมทางสังคม เป็นวิธีการคิด

และการปฏิบัติที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่มบุคคลและสังคมประกอบด้วยค่านิยม ทักษะ ความต้องการ ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ เป็นต้น ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคนอื่นๆ(2545:67) ได้ศึกษาความหมายและลักษณะของทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมของสังคมจากแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้

ทัศนคติ (Attitudes) เป็นความโน้มเอียงที่จะมีปฏิกริยากับสถานการณ์ บุคคล หรือ ความคิด ด้วยการตอบสนองในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือเป็นแนวโน้มที่จะตอบสนองด้วยวิธีการเชิงบวกหรือเชิงลบที่มีต่อบุคคลหรือสิ่งของในสภาพแวดล้อมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

ความเชื่อ (Beliefs) เป็นข้อเท็จจริงที่ยอมรับเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งได้รับผลประโยชน์จากประสบการณ์ทั้งทางตรงหรือแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ หรือเป็นความคิดซึ่งบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ค่านิยม (Values) เป็นแนวความคิดทั้งที่เปิดเผยและไม่เปิดเผย ซึ่งบุคคลหรือกลุ่ม เห็นว่ามีคุณค่า หรือเป็นความพึงพอใจซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหรือผลลัพธ์ที่เหมาะสม

นอกจากนี้ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ (2545:80-81) ได้เสนอปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม ดังนี้

- 1) ความเต็มใจและการแสวงหาการก้าวหน้าในการทำงาน
- 2) ความศรัทธา (ไว้วางใจ) ในธุรกิจและความเคารพต่อเจ้าของธุรกิจและผู้นำ
- 3) ความเชื่อถือในการแข่งขัน และลักษณะของการแข่งขันในทุกด้านของชีวิต

โดยเฉพาะด้านธุรกิจ

- 4) ความเคารพสิทธิส่วนบุคคล ชาติศาสนา หรือหลักความเชื่อต่างๆ
- 5) ความเคารพต่ออำนาจหน้าที่ซึ่งเกิดจากการเป็นเจ้าของในทรัพย์สิน ความรู้ที่

เชี่ยวชาญ และสภาพทางการเมืองที่ยอมรับ

- 6) ความเชื่อถือและความเคารพในการศึกษา
- 7) ความศรัทธาในกระบวนการทางกฎหมาย วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี
- 8) ความเชื่อในความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงและการทดลองค้นหาวិธีการ
- 9) ทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น

สภาพแวดล้อมทางสังคมสามารถกำหนดได้จากทัศนคติ ความต้องการ และความคาดหวัง และระดับความรู้ สติปัญญา การศึกษา ความเชื่อ ตลอดจนค่านิยมของผู้คนในสังคมนั้นๆ ดังนั้นผู้นำองค์กรต้องทำความเข้าใจปรากฏการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากผู้คนเหล่านี้เพื่อนำมาวิเคราะห์ประกอบการดำเนินการต่างๆ ในองค์กรให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อจะได้สามารถตอบสนองความเรียกร้องต้องการของสังคมนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี(ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ

2547;90) มีความเกี่ยวข้องกับลักษณะความเป็นอยู่ของสมาชิก ความแตกต่างของกลุ่มสมาชิกและความสามัคคีของสมาชิก ซึ่งล้วนมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายทบทปัจจัยทางสังคมมีหลายประเภท หลายชนิด เช่น วัฒนธรรม ระเบียบ ประเพณี ความเชื่อ ค่านิยมและลักษณะของชุมชน เป็นต้น (ประชุม รอดประเสริฐ.2543)

จากกรณีการจัดประชุมสัมมนาเรื่อง “ หนทางสร้างสุขของคนในชุมชนและสังคมไทย ในปี 2550” เช่นเดียวกัน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2550)ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางสังคม 4 ประการ ได้แก่

1) การมีสุขภาพที่ดี สรุปว่า คนไทยยังมีพฤติกรรมสุขภาพที่ไม่เหมาะสมเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยด้วยโรคที่ป้องกันได้ ทำให้เด็กไทยมีแนวโน้มที่จะเป็นโรคอ้วนหรือภาวะโภชนาการเกินมากขึ้นเนื่องจากพฤติกรรมการเลี้ยงดู พฤติกรรมการบริโภค พฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวันที่ขาดการออกกำลังกาย

2) ความอบอุ่นครอบครัว สรุปว่า การที่พ่อแม่ต้องเน้นการทำงานหาเงินแบบเคร่งเครียด ทำให้มีเวลาให้กับครอบครัวน้อยลง ขาดสัมพันธภาพที่ดี มีการหย่าร้างแยกกันอยู่สูงขึ้น ภาระการปกครองดูแลเด็กจึงตกกับปู่ย่าตายายเพิ่มมากขึ้น สถิติของเด็กและเยาวชนกระทำผิดและถูกจับกุมและคุมขังในสถานพินิจเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกัน

3) สภาพแวดล้อมและระบบนิเวศที่สมดุล สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติและทรัพยากร มีความปลอดภัยน้อยลง ปัญหาอาชญากรรมและสิ่งเสพติดส่งผลกระทบต่อความสงบสุขของคนในสังคม คดีอาชญากรรมเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 13 ต่อปี และที่น่าห่วงคือ เกิดในหมู่วัยรุ่นและเยาวชนเป็นสัดส่วนต่อประชากรที่กระทำผิดทั้งประเทศเพิ่มขึ้น

4) สังคมประชาธิปไตยที่มีธรรมาภิบาลและความสมานฉันท์ในสังคมสรุปว่าคนในสังคมไทยยังขาดการศึกษาที่มีคุณภาพมีการพัฒนาคนทางด้านสติปัญญา อารมณ์ จิตสำนึกต่อสังคม และการมีส่วนร่วมในการสร้างความสมานฉันท์ให้แก่สังคมน้อยการเคารพต่อระเบียบของสังคมและสิทธิเสรีภาพของผู้อื่นอยู่ในระดับต่ำ มีปัญหาทุจริตฉ้อฉล และการหาผลประโยชน์ทับซ้อนมาก มีวิกฤติขัดแย้งแบบ 2 ขั้ว อย่างรุนแรง สภาพทั้งหมดนี้ส่งผลกระทบต่อความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันของคนในชุมชนและสังคมไทย

ต่อมา ปี 2558 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ(2558) ได้รายงานสรุปผลการศึกษาสภาพสังคมไทย ดังนี้

1) การว่างงานน้อยลงและมีรายได้เพิ่มขึ้น แรงงานที่เป็นผู้สูงอายุเกิน 60 มีส่วนร่วมในการทำงานสูงขึ้นแต่มีระดับการศึกษาค่อนข้างต่ำทำให้การเพิ่มประสิทธิภาพในภาคเกษตรเป็นไปได้ยาก

2) ครั้วเรือนมีรายจ่ายสูงกว่ารายได้ทำให้เป็นหนี้สินส่วนตัวต่อครัวเรือนทั้งประเทศสูง มีค่านิยมบริโภคแบบฟุ้งเฟ้อและมีหนี้สินเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับผลจากสภาพเงินเฟ้ออีกด้วย

3) ภัยจากสารเคมีภาคเกษตรส่งผลต่อสุขภาพของคนไทยเพิ่มขึ้น

4) เยาวชนมีพฤติกรรมเสี่ยง เสพเหล้าบุหรี่ สิ่งเสพติด ลักทรัพย์ ทำร้ายกันเพิ่มขึ้น

5) ประชาชนมีพฤติกรรมในการดูแลป้องกันสุขภาพ น้อยลง

6) มลภาวะในอากาศและขยะในเขตเมืองทำให้เกิดมลพิษทางอากาศเพิ่มขึ้น

7) ความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยคงอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าประเทศพัฒนาปานกลางระดับใกล้เคียงกับไทย โดยเฉพาะโครงสร้างพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

8) คุณภาพการศึกษาที่สะท้อนให้เห็นจากผลการประเมินวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และอื่นๆ ที่นักเรียนไทยสอบได้คะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าหลายประเทศ

สิ่งเหล่านี้ สะท้อนให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการศึกษา ประกอบด้วยการมีส่วนร่วมของพ่อแม่ผู้ปกครอง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา การมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมขององค์กรอื่น ๆ โดยเฉพาะความร่วมมือจากชุมชนเป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นมากที่สุดต่อการจัดการศึกษา (รุ่งเรือง สุCHARมย์,2534) ในทำนองเดียวกัน การศึกษาก็มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทัศนคติ ค่านิยม และสร้างความรู้ความเข้าใจแก่สมาชิกของสังคม รวมทั้งเป็นตัวการที่กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสมต่อสังคม ในทางกลับกัน วัฒนธรรม ความเชื่อ และค่านิยมในสังคมก็ย่อมส่งผลต่อการศึกษา ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียน (ชูชาติ พ่วงสมจิตร,2540)

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวถึงข้างต้น สามารถสรุปปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนได้ 5 ประการ ได้แก่

- 1) คุณลักษณะของประชาชนในสังคม
- 2) ค่านิยมและความคาดหวังของสังคม
- 3) ทัศนคติที่ดีต่อระบบการประกันคุณภาพ
- 4) ความเชื่อมั่นศรัทธาในเรื่องมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน
- 5) เครือข่ายความร่วมมือของหน่วยงาน องค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน

ดังนั้น สภาพแวดล้อมทางสังคม จึงหมายถึง ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่ง

เป็นคุณลักษณะของประชาชนและชุมชนที่อยู่ในเขตบริการของโรงเรียนที่แสดงถึงการมีทัศนคติ ค่านิยมและความคาดหวังของสังคมต่อระบบการประกันคุณภาพและเชื่อมั่นศรัทธาในมาตรฐาน คุณภาพการศึกษา โดยไว้วางใจส่งบุตรหลานเข้าเรียนใน มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์และ เป้าหมายของโรงเรียนพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.3 สภาพแวดล้อมทางการเมือง (Political environment)

สภาพแวดล้อมทางการเมืองเป็นปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสนับสนุนการดำเนินงาน ขององค์การให้ประสบผลสำเร็จ Hodge and Anthony(1990:74)กล่าวว่าการเมือง (Politics)หมายถึง รัฐบาล พรรคการเมือง และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ซึ่งสภาพแวดล้อมทางการเมือง เป็น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบจากการเมือง การบริการของรัฐบาล ข้อกำหนดและกฎหมายต่างๆ ตลอดจนการกำหนดนโยบายของรัฐซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลและองค์การ (ศิริวรรณ เสงีรัตน์ และคน อื่น ,2545:67) แรงกดดันที่มาจากรัฐบาลในรูปแบบของนโยบายทางด้านนิติบัญญัติ ด้านกฎหมาย ตลอดจนสถาบันหน่วยงานของรัฐตั้งแต่ระดับชาติ ระดับภูมิภาคและระดับท้องถิ่น นั้นมีอิทธิพลต่อ องค์การ รวมทั้งประชาชนทั่วไปในสังคม ซึ่งอยู่ในรูปแบบต่างๆ เช่นพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง การตัดสินใจทางด้านกฎหมายที่มีต่อองค์การครอบคลุมถึงลักษณะที่แสดงออกของผู้นำทาง การเมือง รัฐบาล ทัศนคติ ความคิด และความเชื่อ ตลอดจนวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์การ และการ ดำเนินนโยบายทางการเมืองหรือการตัดสินใจของรัฐบาลทุกเรื่องอาจมีผลกระทบทั้งทางตรงและ ทางอ้อมต่อองค์การทั้งสิ้น เพราะรัฐบาลเป็นผู้ที่มีอำนาจโดยตรงต่อการกำหนดทิศทางนโยบาย สาธารณะ การหลีกเลี่ยงผลกระทบที่เกิดจากสิ่งเหล่านี้อาจทำได้ยาก เพราะส่วนใหญ่การตัดสินใจ ขั้นสุดท้ายของการเปลี่ยนแปลงนโยบายจากภาคการเมืองไปสู่การปฏิบัติ มักจะออกมาเป็นรูปแบบ ของตรากฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับด้วยการผ่านกระบวนการทางนิติบัญญัติ คือ ยกร่าง กฎหมายผ่านทางสภาผู้แทนราษฎร และวุฒิสภา พิจารณาให้ความเห็นชอบ เช่นพระราชกำหนด พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง เป็นต้น มาบังคับใช้กับภาคส่วนต่างๆในสังคม ดังนั้นแนวทางที่มี ประสิทธิภาพในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทางการเมือง องค์การควรเตรียมตัวเองให้พร้อมที่ จะรับมือกับมาตรการใหม่ๆทุกอย่างที่อาจจะมีขึ้นจากภาครัฐ สอดคล้องกับธนวรรช ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2547:91) กล่าวว่า แรงกดดันที่มาจากรัฐบาล ในรูปของนโยบายทางด้านนิติบัญญัติ หน่วยงานของ รัฐ ตั้งแต่ระดับชาติ ระดับภูมิภาคและระดับท้องถิ่นมีอิทธิพลต่อองค์การ ซึ่งอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น พระราชบัญญัติ กฎกระทรวง การตัดสินใจด้านกฎหมาย ตลอดจนนโยบายในด้านการเมือง

องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทางการเมืองปิติชาย ต้นปิติ (2547:80) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางการเมือง ประกอบด้วยนโยบายของรัฐบาล นโยบายทางด้านกฎหมาย และ การเมือง รวมทั้งการออกกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ซึ่งมีอิทธิพลต่อประชาชนและองค์การ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์(2559) กล่าวว่า การปฏิรูปหรือพัฒนาการจัดการศึกษา จะสำเร็จหรือล้มเหลว ขึ้นอยู่กับการเมืองมากกว่าแนวทางและวิธีการ แต่หากการเมืองไทยมีเงื่อนไขบางประการที่เป็นอุปสรรค จะส่งผลให้การปฏิรูปการศึกษาไทยไม่ก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จเท่าที่ควร อาทิ การปรับเปลี่ยนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ บ่อยครั้งทำให้การดำเนินนโยบายการพัฒนาการศึกษาไม่ต่อเนื่อง นักการเมืองมองกระทรวงศึกษาธิการว่าเป็นกระทรวงที่สร้างผลงานได้ยาก ตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงจึงนำมาใช้เพื่อวัตถุประสงค์ทางการเมือง อาทิ เป็นรางวัลแก่ผู้สนับสนุนพรรค ผู้ที่เข้ามาดำรงตำแหน่งส่วนมากจึงมิใช่ผู้มีความรู้ในด้านการศึกษาอย่างแท้จริง ความไม่สอดคล้องของเป้าหมายของการจัดการศึกษากับเป้าหมายทางการเมืองจึงเป็นอุปสรรคยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาไทย

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางการเมือง จะส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารจัดการของโรงเรียน ดังนี้

- 1) นโยบายด้านการศึกษา
- 2) การนํานโยบายสู่การปฏิบัติ
- 3) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา
- 4) บทบาทของนักการเมืองที่มีต่อการแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา

ดังนั้น สภาพแวดล้อมทางการเมือง หมายถึง บริบทที่เกี่ยวกับการเมืองการปกครองภายนอกที่มีอิทธิพลต่อโรงเรียนได้แก่ระเบียบกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้อง บทบาทหน้าที่ขององค์กรระดับนโยบายและนักการเมืองในระดับท้องถิ่นและระดับชาติที่มีส่วนสนับสนุนส่งเสริมกิจการของโรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้โดยสะดวกมากยิ่งขึ้น

2.4 วัฒนธรรมองค์การ (Organization culture)

วัฒนธรรมองค์การเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่เป็นผลลัพธ์จากบุคลากรซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานและการดำเนินงานภายในองค์การ(Steers,1977:9) มีนักวิชาการได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้แล้วสรุปได้ดังนี้

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ หมายถึงกลุ่มของสัญลักษณ์ ระเบียบแบบแผน และเรื่องเล่า ซึ่งสื่อสารภายใต้ค่านิยมและความเชื่อขององค์การไปสู่พนักงาน(Ouchi,1983 cited in Schneider B, 1990:115) เป็นปรัชญา อุดมคติ ความเชื่อ ความรู้สึก ข้อสมมติฐาน ความคาดหวัง เจตคติ บรรทัดฐาน และค่านิยมที่มีร่วมกันของบุคคลในองค์การ(Klimann,1985 cited in Lunenburg and Ornstein, 1996 : 60) เป็นแบบแผนของข้อสมมติฐานที่ถูกสร้างขึ้นพบ หรือพัฒนา โดยกลุ่มบุคคลในองค์การ ที่เกิดจากการเรียนรู้ด้วยการเผชิญกับปัญหาที่มีการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมและการบูรณาการภายในองค์การและถูกถ่ายทอดไปยังสมาชิกรุ่นหลังต่อไป เพื่อให้เกิดการรับรู้

แนวคิด ความรู้สึก เพื่อนำไปสู่การแสดงออกที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในองค์กร (Schein,1992:12) เป็นชุดของค่านิยม ความเชื่อความเข้าใจ และบรรทัดฐานซึ่งสมาชิกขององค์กร มีอยู่ร่วมกันและสั่งสอนแก่สมาชิกใหม่ในทางที่ถูกต้อง(Dalr, 1998:368)

นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนหรือสิ่งที่กำหนดรูปแบบการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์กร อันเป็นผลมาจากความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติ ปทัสถาน ความรู้สึก ปรัชญา แนวคิด การรับรู้และคติฐานเบื้องต้นของสมาชิกในองค์กร ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรหรือเป็นแนวทางของการประพฤติปฏิบัติและวัฒนธรรม องค์กรเป็นสิ่งที่สั่งสมและถ่ายทอดสืบต่อกันมาของสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ วัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้้องค์การแต่ละ้องค์การมีความแตกต่างกันออกไป (สุภัทรา เอื้อวงศ์, 2539:18) เป็นค่านิยม (Value) แนวคิดกับความเชื่อ (Concept & Beliefs) ที่ได้มีการพัฒนาสั่งสม และขัดเกลามาเป็นเวลานานจนกลายเป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์กรต่างจะยึดถือและปฏิบัติตาม ส่วนใหญ่แล้ววัฒนธรรมองค์กรมักจะเกิดขึ้นจากผู้ก่อตั้งหรือผู้นำที่บรรจงสร้างขึ้น และบางอย่าง สะท้อนออกมาในรูปของสื่อ สัญลักษณ์ และประเพณีปฏิบัติต่างๆ ที่เป็นที่น่าสนใจกัน ในระหว่างสมาชิกและสังเกตได้โดยสายตาจากบุคคลภายนอกด้วย โดยปกติศูนย์กลางของวัฒนธรรมของ องค์กรจะอยู่ที่ค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมการปฏิบัติที่สมาชิกขององค์กร โดยเฉพาะผู้นำที่ ยึดมั่นและหวังให้สมาชิกทำตามกันได้ จึงทำให้วัฒนธรรมขององค์กรกลายเป็นบรรทัดฐานทาง พฤติกรรมที่สมาชิกต้องคำนึงถึงและปฏิบัติตามให้สอดคล้องหรือไม่ขัดแย้ง กล่าวอีกทางหนึ่ง วัฒนธรรมองค์กร คือกรอบที่มีอิทธิพลเหนือสมาชิกและจะสามารถกำกับพฤติกรรมของสมาชิก ให้ทำตามได้ในการนี้หากผู้บริหารสามารถสร้าง ใช้งานและกำกับวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นไปใน ทิศทางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กรแล้ว วัฒนธรรมองค์กรกลายเป็นเครื่องมือสนับสนุนให้การ ทำงานประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะการอาศัยความเข้าใจ และประสานทุ่มเททำงานไปในทิศทาง เดียวกันตามสิ่งที่ยึดมั่นร่วมกัน วัฒนธรรมองค์กรจึงเปรียบเสมือนบทบัญญัติขององค์กรที่ได้ หลอมขึ้นมาจากหลายๆ สิ่งร่วมกันกลายเป็นเสมือนคำขวัญ หรือแนวปฏิบัติที่สมาชิกต่างยึดมั่นและ นำมาใช้ร่วมกัน(ธงชัย สันติวงษ์ และ ธนาธิป สันติวงษ์ ,2542:43-44) เป็นค่านิยมและความเชื่อที่มี ร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนใน องค์กรนั้น วัฒนธรรมจึงเป็นเสมือน “ บุคลิกภาพ ” (Personality) หรือ “ จิตวิญญาณ ” (Spirit) ของ องค์กร สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมร่วมขององค์กรที่ยึดถืออย่างกว้างขวาง สมาชิกส่วนใหญ่ ยอมรับและมีความผูกพันค่านิยมนั้น(วิรัช สงวนวงษ์,2547:20) สอดคล้องกับนิยามศัพท์ที่ บัญญัติไว้ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ที่ให้ความหมายของวัฒนธรรมว่าเป็น

พฤติกรรมและสิ่งทีคนในหมู่ผลิต สร้างขึ้นด้วยกัน เรียนรู้จากกันและกัน และร่วมใช้อยู่ในหมู่พวกของตน

รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่เป็นผลการวิจัยจากการทบทวนวรรณกรรมที่เป็นรูปแบบค่านิยมการแข่งขัน(Competing value model)โดย Cameron(1986) ได้จำแนกวัฒนธรรมองค์การเป็น 4 แบบ ดังนี้

1) แบบครอบครัว (Clan culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีแนวคิดว่ามีมาตรฐานและค่านิยมเป็นสิ่งที่มีความหมาย จึงส่งเสริมให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เน้นการพัฒนาตามเป้าหมายของสถาบัน คณาจารย์ และคณะทำงานได้รับการจูงใจด้วยความไว้วางใจ ประเพณี และความผูกพันต่อองค์การ ใช้ความเห็นพ้องต้องกันในการตัดสินใจและแปลความหมาย

2) แบบราชการ (Bureaucratic culture) เป็นการแสวงหาความมั่นคงเพื่อรักษาสถานภาพโดยพฤติกรรมและการดำเนินงานต้องอยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับของทางราชการ

3) แบบชั่วคราว (Adhocracy culture) เป็นแบบที่มีแนวคิดว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ใช้วิธีจูงใจคนด้วยการเน้นให้ตระหนักถึงความสำคัญของงาน และอุดมการณ์ การใช้กลยุทธ์แสวงหาทรัพยากรเพื่อนำมาใช้ในองค์การเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะทำให้องค์การอยู่รอด การตัดสินใจใช้การปรับตัวและการแปลความหมาย

4) แบบการตลาด (Market culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีแนวคิดว่า ความสัมฤทธิ์เน้นการวางแผนการผลิตและประสิทธิภาพของยุทธศาสตร์การพัฒนาเป็นการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาผู้ปฏิบัติงานจะได้รับผลตอบแทนตามความสามารถและประสิทธิผลให้องค์การ

Clott (1995) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัวมีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อความพึงพอใจในการศึกษาของนักการศึกษาที่เป็นระบบเปิด ความพึงพอใจในการจ้างงานของบุคลากร และสุขภาพขององค์การ ในขณะที่มีวัฒนธรรมแบบขั้นตอนมีอิทธิพลโดยตรงทางลบต่อความพึงพอใจในการจ้างงานของบุคลากร ส่วนวัฒนธรรมแบบกลไกของการตลาดมีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อประสิทธิผลขององค์การในทุกมิติ ยกเว้นมิติด้านความพึงพอใจของนักศึกษา (Clott, 1995 อ้างถึงในฤตินันท์ สมุทรทัย, 2549:58)

องค์การควรจะวิเคราะห์รูปแบบที่เหมาะสมเพื่อนำมาใช้ Robbins (1998 : 601) ได้กล่าวถึงความสำคัญซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การว่ามี 5 อย่างได้แก่

- 1) กำหนดขอบเขตบทบาทซึ่งสร้างมาจากความแตกต่างระหว่างองค์การ
- 2) สร้างความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์สำหรับสมาชิกขององค์การ
- 3) สนับสนุนเพื่อสืบทอดความผูกพันแก่คนกลุ่มใหญ่มากกว่าบุคคล

4) เพิ่มความมั่นคงของระบบสังคม ยึดเหนี่ยวบุคคลในองค์กรให้มีมาตรฐานที่พึงพอใจร่วมในการที่จะพูดหรือกระทำการใดๆ

5) สร้างความรู้สึกละเอียดและกลไกควบคุมแบบแผนของเจตคติและพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร

การเลือกใช้วัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสม จะช่วยแก้ปัญหาพื้นฐานของกลุ่มถึงการอยู่รอดและการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกและการบูรณาการภายในองค์กรเพื่อปรับตัวและความสามารถที่จะอยู่รอดต่อไป (Schein, 1992 : 50) มีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร วัฒนธรรมองค์การจะเสริมสร้างผูกพันมากยิ่งขึ้น จะเป็นสิ่งที่กำหนดกรอบระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติร่วมกันของสมาชิกในองค์กรและส่งผลถึงความมีเสถียรภาพ ภาพพจน์ที่ดีขององค์กรเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป (Smirceth, 1983 อ้างถึงใน รุจารอดเข็ม , 2547 : 57)

Smart, Kuh & Tiemey (1997) ได้ศึกษาบทบาทของวัฒนธรรมองค์การและการตัดสินใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรของวิทยาลัยหลักสูตร 2 ปี พบว่า ตัวแปรของวัฒนธรรมทั้ง 4 ตัวที่ศึกษาคือ วัฒนธรรมแบบครอบครัว (Clan culture) วัฒนธรรมแบบการตลาด (Market culture) วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic culture) วัฒนธรรมแบบชั่วคราว (Adhocracy culture) มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพขององค์กร ตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือวัฒนธรรมแบบชั่วคราว โดยวัฒนธรรมแบบครอบครัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรในทางบวก ขณะที่วัฒนธรรมแบบชั่วคราวและวัฒนธรรมแบบกลไกตลาดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรในทางลบ

สุภัทรา เอื้อวงศ์ (2539) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การในสถาบันการศึกษาพยาบาล พบว่า วัฒนธรรมที่มีลักษณะเฉพาะในคณะพยาบาลศาสตร์ คือ ความเป็นอิสระในการดำเนินงาน สมาชิกควบคุมตนเองและมีความรับผิดชอบ ซึ่งวัฒนธรรมดังกล่าวถือเป็นวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งของสถาบัน และสมาชิกถือว่าเป็นวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนา

วิจิตร ศรีสอาน (2557 : 3) กล่าวว่า การจัดการศึกษาที่มุ่งเสริมสร้างคุณภาพ คือ การเสริมสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ (Quality culture) ให้เกิดขึ้นเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การ และการจะเสริมสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษาจะต้องมีการกำหนดมาตรฐานคุณภาพ ตัวชี้วัดและเป้าหมายให้ชัดเจน จะต้องบูรณาการระบบประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษาตามปกติและเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมคุณภาพ คือ แต่ละองค์กรยึดถือวัฒนธรรมคุณภาพของแต่ละองค์กร โดยจะต้องได้รับการยอมรับจากคนภายในองค์กรจึงจะประสบความสำเร็จ

วิธีการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในงานประกันคุณภาพในสถานศึกษาตามรูปแบบของ Edwards Deming(1900-1993) ที่ทราบกันดีในวงจรคุณภาพ PDCA cycle Plan-Do-Check-Act ซึ่งจุดมุ่งหมายการนำ PDCA cycle มาใช้ในกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพนั้น ปัญหาคือทำอย่างไร ให้บุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจและตระหนักในการนำ PDCA cycle เพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานประกันคุณภาพของตนเอง อันนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่องค์กรต้องการ (วิชัย สกุลโรจนประวัตติ, 2553 : 126)

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องและเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนได้ดังนี้

- 1) การถ่ายทอดค่านิยมในระเบียบแบบแผนที่ดีปฏิบัติสืบต่อกันมา
- 1) เป็นบทบาทหน้าที่ในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์
- 2) การร่วมกันกำหนดเป็นดัชนีชี้วัดพฤติกรรมการทำงาน
- 4) ความเชื่อและเจตคติที่ดีต่อระบบวงจรคุณภาพ (PDCA)
- 5) การกำหนดรูปแบบ ระเบียบแบบแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน
- 6) วัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่งจะขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จได้

ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การ จึงหมายถึง สภาพแวดล้อมภายในที่เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจในระเบียบแบบแผนธรรมเนียมการปฏิบัติ ค่านิยมและเจตคติที่ดีต่อระบบการประกันคุณภาพการศึกษาซึ่งมีการสืบทอดกันมาอย่างต่อเนื่องสู่บุคลากร ให้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์การยกระดับคุณภาพการศึกษา มีเจตคติที่ดีและนำระบบวงจรคุณภาพ(PDCA)ใช้ในการปฏิบัติงานตามปกติกลายเป็นบรรทัดฐานในการประกอบวิชาชีพ

2.5 บรรยากาศองค์การ (Organization climate)

บรรยากาศขององค์การมีส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาองค์การและยังช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์การ รักษาพนักงานให้อยู่กับองค์การได้นานยิ่งขึ้น (Chung and Magginson (1981 : 244) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่าการรับรู้ของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับโครงสร้างของงาน ความเป็นเอกัตบุคคลของแต่ละคนในองค์การ การช่วยเหลือเกื้อกูล ความไว้วางใจ การเปิดเผย ความยุติธรรม การให้รางวัล การจัดภัยอันตราย ความขัดแย้ง และความสามัคคีของคนในองค์การ ส่วนStringer (2002:9) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่าเป็นผลรวมและสภาพรูปแบบของสภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยในการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ สำหรับรุจา รอดเข็ม (2547 : 53) ได้สรุปว่า บรรยากาศองค์การหมายถึง การรับรู้ของบุคคลในองค์การที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลและบรรยากาศขององค์กรของแต่ละองค์กรจะมีลักษณะเฉพาะหรือเอกลักษณ์ขององค์กรนั้นๆ

ดังนั้น บรรยากาศขององค์กรเป็นความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์กรต่อปัจจัยต่างๆ ภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นการรับรู้ของบุคลากรภายในองค์กรต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ถ้าบรรยากาศหรือ Climate ในการทำงานมีความเหมาะสมจะส่งผลต่อการจูงใจบุคลากรภายในองค์กร

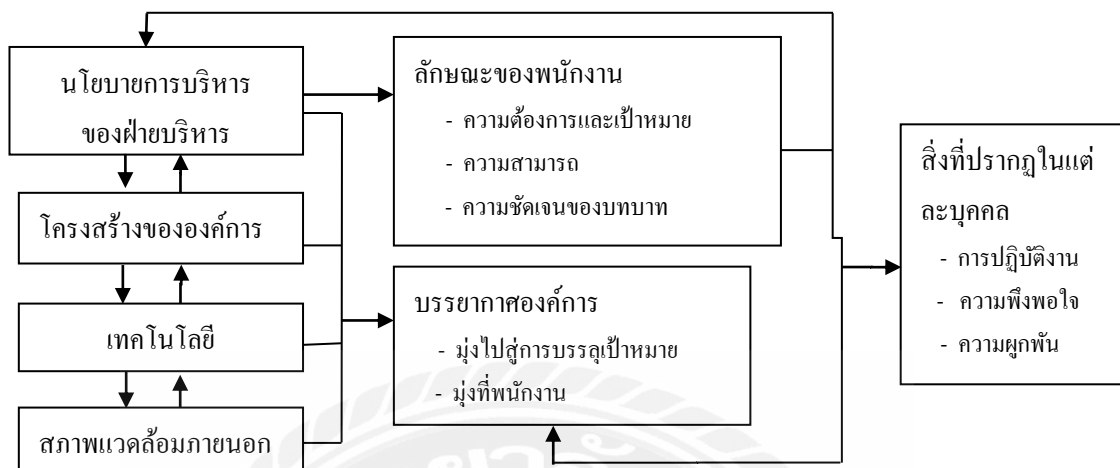
บรรยากาศขององค์กรเป็นสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 1) สิ่งแวดล้อมปัจจุบัน ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานระดับสูงขึ้นไป 2) ระบบการให้รางวัล การสนับสนุน (Milton,1992:24) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของคนในองค์กร โครงสร้างขององค์กรและกระบวนการขององค์กร แต่ละตัวแปรมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดและมีปฏิริยาต่อกัน ซึ่งบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ย่อมทำให้ประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างกันด้วย (Ivancevich,1994:27) นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในบรรยากาศขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจในงานสูงด้วย หากพอใจในบรรยากาศ และหากผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจในบรรยากาศขององค์กร ความพึงพอใจในงานจะต่ำ (Borden,1995:9) เป็นคุณภาพของความสัมพันธ์อย่างคงทนของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่สืบทอดกันมาโดยสมาชิก มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และสามารถอธิบายได้ ในรูปของค่านิยมกลุ่มเฉพาะของคุณลักษณะองค์กร (Tagiuri,1968 cited in Stringer, 2002 : 8) เป็นคุณลักษณะหรือความเชื่อที่แบ่งแยกองค์กรหนึ่งจากอีกองค์กรหนึ่ง คล้ายกับคำว่า บุคลิกภาพ บรรยากาศจึงอาจหมายถึงบุคลิกภาพองค์กร ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่คงที่ของแต่ละบุคคลและเป็นคุณสมบัติทั้งหมดขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม บุคลากรจะมีความพึงพอใจในบรรยากาศบางองค์กรมากกว่าและการปฏิบัติงานได้ดีกว่าในองค์กรอื่น (Cherrington, 1994 : 469 - 470) และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรและเป็นตัวอธิบายถึงความแตกต่างขององค์กรหนึ่งจากองค์กรอื่นๆ (Reddin,1988:64) ทั้งนี้ ไม่ว่าผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงาน ต่างต้องการบรรยากาศที่ดีในองค์กรเพื่อที่จะทำให้ทั้งสองฝ่ายได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างสมบูรณ์ และบรรยากาศขององค์กรที่ดีนั้นจะต้องมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ (Davis,1981อ้างถึงในรุจิรา รอดเข็ม,2547:55)

- 1) คุณภาพของผู้นำ
- 2) ปริมาณของความไว้วางใจกัน
- 3) การสื่อสารที่เป็นทั้งลงล่างและขึ้นสู่เบื้องบน
- 4) ความรู้สีกว่างานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์

- 5) ความรับผิดชอบ
- 6) ความยุติธรรมในการได้รับรางวัล
- 7) ความกดดันอย่างมีเหตุผลของงาน
- 8) โอกาสในความก้าวหน้า
- 9) การจัดระบบโครงสร้างและการควบคุมที่สมเหตุสมผล
- 10) การมีส่วนร่วมของผู้ที่ปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ บรรยากาศองค์การที่ดีจะส่งผลต่อผู้ที่ปฏิบัติงานของบุคลากรไปในทิศทางที่พึงประสงค์เพื่อตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ จะทำให้นุเคราะห์เกิดแรงจูงใจ และพึงพอใจต่องาน องค์ประกอบที่สำคัญต่อบรรยากาศองค์การที่ดีนั้น ได้แก่ โครงสร้างองค์การที่เรียบง่าย มีความกระชับในบทบาทหน้าที่และเน้นการกระจายอำนาจ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล การสื่อสารทั้งจากบนลงล่างขึ้นสู่ข้างบนและในระดับเดียวกันและการมีช่องทางสื่อสารหลายๆช่องทางและรวมไปถึงค่านิยม ความเชื่อ ปทัสถานขององค์การ ตลอดจนระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นต้น ชงชัย สมบูรณ์ (2549 : 188) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีต่อประเภทขององค์การในรูปของมิติ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้างการให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ความอบอุ่น และการให้ความสนับสนุน บรรยากาศขององค์การนั้นอาจหมายรวมไปถึงทัศนคติ (Attitudes) ค่านิยม (Values) บรรทัดฐาน (Norms) ความรู้สึก (Feeling) ของคนในองค์กร ทั้งนี้เพราะบรรยากาศองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากบุคคลไม่ได้ทำงานอยู่เพียงลำพัง แต่การทำงานนั้นอยู่ภายใต้การกำกับ การควบคุม โครงสร้างองค์การ แบบของผู้นำ กฎระเบียบต่างๆ ที่สามารถรับรู้ได้ สิ่งต่างๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อตัวบุคคล องค์การ และการรับรู้ที่เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติ มีผลการวิจัยว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจต่อผลต่อความภักดีที่มีต่อองค์การ พบว่ามีผลความพึงพอใจในงานมากกว่าการปฏิบัติงาน ซึ่งมีตัวแปรที่สำคัญตามแผนภาพนี้

แผนภาพที่ 2.6 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์กร



ที่มา : การบริหารและการจัดการมนุษย์ในองค์กร (ธงชัย สมบูรณ์, 2549 : 189)

จากแนวคิดข้างต้น สามารถจำแนกสภาพแวดล้อมด้านบรรยากาศขององค์กรที่ใช้เป็นปัจจัยส่งผลต่อการดำเนินงานของโรงเรียนได้ 7 ประการ คือ

- 1) ระบบโครงสร้างการบริหารที่มีความยืดหยุ่นและกระจายอำนาจ
- 2) สภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในองค์กร
- 3) ความเป็นอิสระและความเป็นเอกภาพขององค์กร
- 4) ความคล่องตัวและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
- 5) การดำรงอยู่ของสถานภาพบุคลากรที่ชัดเจน
- 6) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติ
- 7) การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร

ดังนั้น บรรยากาศขององค์กร จึงหมายถึง สภาพการทำงานที่เป็นความรู้สึกจากสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดคุณภาพการศึกษาจากการจัดระบบโครงสร้างการบริหารที่ยืดหยุ่น กระจายอำนาจ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร มีการประสานงานที่ราบรื่นบุคลากรทุกฝ่ายมีความสัมพันธ์กันดีมีโอกาสดำเนินงานอย่างอิสระและได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง

3. ลักษณะของบุคลากร (Employee characteristics)

3.1 ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational attachment)

ความรู้สึกที่ผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่ควรสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น(Steers,1991:115) เป็นความปรารถนา

อย่างมากที่จะยังคงเป็นสมาชิกในองค์กรนั้นด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างดีที่สุดเต็มความสามารถและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร(Porter,2003:129)

ความผูกพันกับองค์กร จำแนกเป็น 2 ลักษณะ คือ ความผูกพันที่เป็นทางการ (formal attraction) ซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนดและความผูกพันทางจิตใจ (Commitment) คือ ผู้ได้บังคับบัญชามีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยมีเจตคติที่ดีที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสาเหตุของความผูกพันหรือห่างเหินขององค์กรมี 4 ประการ คือ 1) ปัจจัยด้านองค์กร ซึ่งได้แก่ อัตราค่าจ้างการปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน 2)ขนาดขององค์กร 3)ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รูปแบบภาวะผู้นำ รูปแบบความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน 4) ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ได้แก่ ความซ้ำซาก ความจำเจของงาน ความมีอิสระความชัดเจนของบทบาท ปัจจัยส่วนตัว เช่น อายุ อายุการทำงาน บุคลิกภาพ และความสนใจด้านอาชีพ(Steers and Porter,2003:167)

Steers and Porter (1991:295-296)กล่าวว่า มีปัจจัย 3 ประการที่ส่งผลต่อความรู้สึกใส่ใจผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

- 1) ด้านลักษณะส่วนตัวของบุคลากร ซึ่งรวมถึงอายุการทำงานในองค์กรและความต้องการความสำเร็จในชีวิต ความใส่ใจในวิชาชีพ
- 2) ด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความสำคัญของงานโอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
- 3) ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งได้แก่ ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กรในอดีตและความรู้สึกของบุคคลอื่นที่มีต่อองค์กร

ธงชัย สมบูรณ์ (2549:200- 201) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของคนในองค์กรที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์กรคนอื่น และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานขององค์กร ความผูกพันขององค์กรแบ่งออกเป็น 2 แนวคิดคือ

- 1) ความผูกพันทางทัศนคติ เป็นความผูกพันต่อองค์กร โดยที่บุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและผูกพันต่อองค์กรในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร
- 2) ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นพฤติกรรมปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่นการได้รับความนับถือเป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทน

สูง จึงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กรถ้าจะละทิ้งไป
ทำงานที่อื่นก็จะไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไป

ทั้งนี้เพราะว่าเมื่อบุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะเกิดผลในทางที่ดีต่อ
องค์กร ผลที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรนั้นคือ คนในองค์กรมีความรู้สึก
ผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงจะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุ
เป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา เมื่อบุคคลเกิดความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือ
หนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ ดังนั้น จึงเกิดเป็นคำที่ใช้
ว่า “ การให้คำมั่นสัญญา(Commitment)”

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวถึงข้างต้น สามารถสรุปปัจจัยด้านความผูกพัน
ต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนได้ 6 ประการ ดังนี้

- 1) ขนาดและความน่าเชื่อถือได้ขององค์กร
- 2) อายุการทำงานและการได้รับความนับถือเป็นผู้อาวุโส
- 3) การเลื่อนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทนสูง
- 4) ความใส่ใจในวิชาชีพของบุคลากร
- 5) ค่านิยมที่กลมกลืนและมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานคนอื่น
- 6) ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่

ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กร จึงหมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความ
ผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่มีอัตรากำลัง
สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรและมีความยังยืนน่าเชื่อถือได้ มีอายุการทำงานและการได้รับความ
นับถือเป็นผู้อาวุโส ได้รับการปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนค่าจ้าง
ค่าตอบแทนสูง ได้รับการใส่ใจในวิชาชีพและสร้างความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ มีค่านิยมที่
กลมกลืนและมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานคนอื่นเห็นความก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิต

3.2 การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (Job Performance)

Steers(1977 : 124 - 128) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญของการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละ
บุคคลในองค์กร ประกอบด้วย ความสามารถ(Abilities) ลักษณะเฉพาะ (Trait) และความสนใจ
(Interest) ของบุคคล ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยนี้เป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะ (Capacity) ของบุคคลในการ
ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความชัดเจนของบทบาทและการยอมรับ (Role Clarity and
Acceptance)

Gibson and other (1992 : 327 – 335) ได้เสนอโปรแกรมการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการเพิ่มแรงจูงใจแก่บุคคลในการปฏิบัติงาน คือ การเพิ่มคุณค่าของงาน (Job Enrichment) และการเชื่อมโยงค่าตอบแทนกับผลการปฏิบัติงาน (Relating Pay Job Performance) ซึ่ง Herzberg ได้บรรยายถึงการเพิ่มค่าของงาน คือ พยายามปรับปรุงประสิทธิภาพของงานและความพึงพอใจของบุคคลโดยการสร้างงานให้กับบุคคลนั้นๆ งานมีลักษณะเฉพาะ ขยายขอบเขตของการบรรลุความสำเร็จและการยอมรับ เป็นงานที่มีความท้าทายและความรับผิดชอบสูงและโอกาสที่แต่ละบุคคลมีความก้าวหน้าและความเติบโตสูง โดยคำนึงถึงการสร้างเงื่อนไขของงานกับการจ่ายค่าตอบแทน โครงสร้างองค์การ การสื่อสารและการฝึกอบรม ซึ่งมีความสำคัญและความจำเป็นที่บุคคลพึงมีสิทธิโดยชอบธรรม การเพิ่มคุณค่าของงานจะเน้นทั้งการเพิ่มขอบเขตและความลึกของงาน โดยมีทิศทางหลักของงาน 5 ประการ คือ

- 1) ความหลากหลาย
- 2) งานที่ทำอย่างมีเกียรติ คือมอบหมายให้ทำงานทั้งหมด ไม่ใช่เพียงบางส่วน
- 3) งานที่มีความสำคัญ
- 4) อิสระในการดำเนินงาน
- 5) การให้ข้อมูลป้อนกลับ

ส่วนการเชื่อมโยงค่าตอบแทนกับผลการปฏิบัติงานจะอยู่ในรูปประโยชน์พิเศษที่ให้กับพนักงานนอกเหนือจากค่าจ้าง อันได้แก่ การประกันสุขภาพ การประกันชีวิต ค่าใช้จ่ายในวันหยุด และค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนการทำแผนการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อการจูงใจ

การจูงใจเป็นกลไกที่สำคัญที่จะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ โดยผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่บุคคลากร เพื่อให้เกิดความพยายาม ความมุ่งมั่น ความตั้งใจในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การด้วยความเต็มใจ และเกิดความภาคภูมิใจร่วมกัน ซึ่งปัจจัยที่จะจูงใจให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น มีทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาถึงพื้นฐานความต้องการของบุคคล ตลอดจนสถานการณ์ต่างๆ ในการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมกับบุคคลอันจะเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ

Steers and Stewart Black(1994:183) อธิบายว่า ความสามารถและลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลากรองค์การมีอิทธิพลในการปฏิบัติงาน หลายทาง เช่น ความสัมพันธ์ของความสามารถพิเศษของการจัดการ (Managerial Effectiveness) กับสมรรถนะทางปัญญา (Intellectual Capabilities) ซึ่งการพัฒนาสมรรถนะเหล่านี้มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของบุคคล ความสามารถและทักษะก็เป็นอีกทางหนึ่งสำหรับความสำเร็จของการปฏิบัติของบุคคล

นอกจากนี้ Steers and Stewart Black ยังกล่าวถึงความชัดเจนของภารกิจและการยอมรับ (Role Clarity and Acceptance) ว่าแรงจูงใจเบื้องต้นสู่ความสำเร็จและความสามารถที่จำเป็นไม่ใช่การปฏิบัติงานที่ดีที่แท้จริง บุคลากรต้องเข้าใจและยอมรับเป้าหมายของงาน หากบุคลากรมีความชัดเจนในภารกิจเพิ่มมากขึ้นก็เท่ากับว่าพวกเขามีความสามารถไปในทิศทางที่ตรงกับเป้าหมายของงานและจะทำให้สามารถลดพลังงานที่ต้องสูญเสียไปกับกิจกรรมที่เปล่าประโยชน์

โดยสรุป Steers and Stewart Black (1994 : 183) ได้กล่าวว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน 4 อันดับแรก ได้แก่

- 1) แรงจูงใจของพนักงาน (Employee Motivation)
- 2) ความสามารถของพนักงาน (Employee Abilities and Skill)
- 3) ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับ (Role Clarity and Acceptance)
- 4) โอกาสในการประสบความสำเร็จ (Opportunity to Perform)

นอกจากนี้ หากนำปัจจัยทั้ง 4 เชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมก็จะนำไปสู่การส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความสมัครใจย่อมส่งผลถึงความสามารถและทักษะของบุคลากรอันจะเกิดประโยชน์แก่องค์กร ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องสามารถส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคลได้โดยให้กำลังใจด้วยระบบรางวัล

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวถึงข้างต้น สามารถสรุปปัจจัยด้านการปฏิบัติตามบทบาทที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในดังนี้

- 1) มีสมรรถนะในการทำงานตามบทบาทหน้าที่
- 2) มีความสามารถในการแก้ปัญหาทางาน
- 3) มีความสามารถในการพัฒนางาน
- 4) มีความสามารถในการบริหารจัดการสภาพการทำงาน
- 5) มีความสามารถในการทำงานแบบทีม

ดังนั้น การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ หมายถึง สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรของโรงเรียนที่มีความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตรและออกแบบการเรียนรู้ ใช้สื่อและเทคโนโลยี วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ ความรู้และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถบริหารจัดการห้องเรียนกระตุ้นให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้และร่วมกันทำงานแบบทีมเพื่อพัฒนานักเรียนให้บรรลุจุดประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษาและเป้าหมายของโรงเรียน

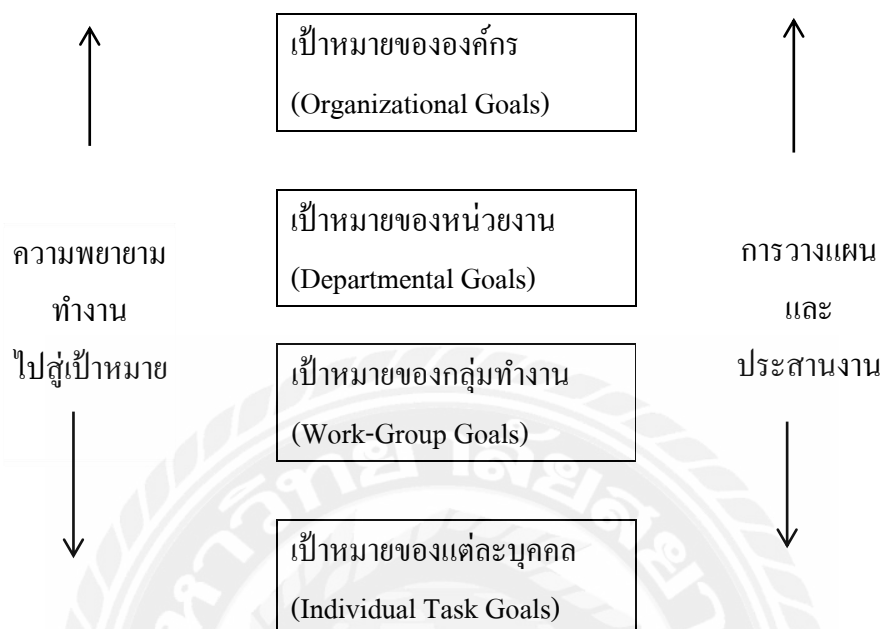
4. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (Managerial policies and practices)

4.1 การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (Strategic goal setting)

ความสำเร็จขององค์กรเกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารมีความสามารถกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการเฉพาะเจาะจงและชัดเจน โดยให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Goal Setting) (Steers, 1977:137) สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการอื่นๆ ดังนี้

กลยุทธ์และนโยบาย มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เพราะบอกทิศทางทั้งโครงสร้างงานสำหรับแผน โดยใช้เป็นเกณฑ์สำหรับแผนปฏิบัติการ ซึ่งมีผลต่อขอบเขตของการบริหาร องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารมีความสามารถที่จะกำหนดลักษณะของเป้าหมายและกลยุทธ์ที่ต้องการได้เฉพาะเจาะจงและชัดเจน (Steers and Stewart Black, 1994:139) การตั้งเป้าหมาย ถือว่าเป็นจุดสำคัญ เป็นจุดเริ่มต้นของการบริหารที่กำหนดให้บุคคลในองค์กร ได้ทราบบทบาทและสถานภาพของคนที่มีต่อการบริหารงานทั้งหมดในองค์กรของตนเอง เป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงต้องเป็นสิ่งที่บุคคลทั้งหมดจะต้องรับรู้ร่วมกัน โดย เวเบอร์ (Weber) สรุปไว้ว่าองค์กรมีเป้าหมายอยู่สองประการ คือ 1) เพื่อผลิตผลทางเศรษฐกิจของสังคมและ 2) เพื่อสร้างพอใจให้แก่สมาชิก (Weber cited in Joseph, 1995:16) เป้าหมายจึงควรเป็นสิ่งที่สนองความต้องการของบุคคล หรือ ทำให้บุคคลได้รับความพึงพอใจในการบริหารงาน ซึ่งถือว่าเป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือร่วมใจในการกระทำที่มีเป้าหมายร่วมกันให้สำเร็จ งานชิ้นแรกของผู้บริหารจึงต้องทำให้ องค์กรทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ถ้าหากองค์กรได้กำหนดเป้าหมายที่แน่นอนจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารมีความสามารถที่จะกำหนดลักษณะของเป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ที่ต้องการจะให้บรรลุถึงได้อย่างเฉพาะเจาะจงและชัดเจน หากไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจด้วยตนเองว่า จะใช้ทรัพยากรแต่ละประเภทซึ่งมีจำกัดให้เกิดประโยชน์ สูงสุดได้อย่างไร ซึ่งมักจะก่อให้เกิดความขัดแย้งและสูญเสียพลังงานไปและจะทำงานได้ต่ำกว่า มาตรฐาน เพื่อเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าว การกำหนดเป้าหมายในองค์กรควร ประกอบด้วย กระบวนการที่สัมพันธ์กันสองกระบวนการ คือ เริ่มแรกในระดับทั้งองค์กร ฝ่ายบริหารจะต้องตัดสินใจกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และวัตถุประสงค์ในการทำงานที่วัดได้ที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย กระบวนการนี้เรียกว่า การวิเคราะห์ทางเป้าหมาย (Means-ends analysis) ซึ่งจะมีผลทำให้เกิด การกำหนดวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจงและจับต้องได้ ใช้ประโยชน์ ในการจัดสรรทรัพยากรต่อไปได้ กระบวนการขั้นตอนต่อมาก็คือ การแปรเป้าหมายระดับองค์กรนี้ ไปสู่หน่วยย่อยขององค์กรในแนวดิ่ง จนถึงระดับผู้ปฏิบัติแต่ละคน ดังแผนภาพนี้

แผนภาพที่ 2.7 กระบวนการกำหนดเป้าหมายในองค์กร



ที่มา: Richard M. Steers , Introduction to Organizational Behavior (New York : Harper Collins Publishers , 1991 : 139

การกำหนดเป้าหมายจะเป็นส่วนประกอบสำคัญของแผนกลยุทธ์ขององค์กร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 123 - 130) ให้หลักสำคัญของการวางแผนกลยุทธ์ว่า เป็นการวิเคราะห์ภาระหน้าที่ของหน่วยงานและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดภารกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานตามระยะเวลาที่กำหนด โดยนำวิสัยทัศน์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นเป็นเครื่องมือกำหนดทิศทางอย่างชัดเจน โดยมีขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์ 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ภารกิจหน่วยงาน เป็นวิธีการวิเคราะห์ภารกิจหลักคืออะไร อะไรเป็นภารกิจรองหรือภารกิจสนับสนุนมีขอบข่ายเป็นอย่างไร ซึ่งจะมีส่วนในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาในด้านต่างๆ ช่วยให้การกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายถูกต้องมากขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นวิธีการหรือแนวทางหนึ่งที่จะทำให้รู้ว่า สถานศึกษามีจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (weakness) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ดังนี้

1) จุดแข็ง(Strengths)หมายถึง ปัจจัยหรือองค์ประกอบหลักของสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานที่เป็นข้อดีหรือข้อเด่นหรือจุดแข็งที่ส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานได้รับ

ผลผลิตในด้านที่ดี เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ที่สูงมีครูอาจารย์สอนครบทุกรายวิชา ครูทุกคนมีความรู้ความสามารถตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เต็มศักยภาพ มีงบประมาณอย่างเพียงพอต่อการเรียนการสอน มีระบบการบริหาร โครงการที่ดีมีคุณภาพ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหาร สื่อ อุปกรณ์ทันสมัย เป็นต้น

2) จุดอ่อน(Weakness)หมายถึง ปัจจัยหรือองค์ประกอบหลักของสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานที่เป็นจุดอ่อนก็ส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานได้รับผลผลิตที่ไม่คุ้มค่าหรือผลเสียหาย เช่น การปฏิบัติงานโดยไม่มีการวางแผน ผู้เรียนรู้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำมากครูไม่เพียงพอ ใช้งบประมาณไม่คุ้มค่า ขาดแคลนสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ การเรียนการสอนที่ทันสมัยมีระบบการบริหารจัดการบริหารจัดการที่ขาดประสิทธิภาพ เป็นต้น

3) โอกาส (Opportunities) หมายถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบหลักของสภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงานที่เอื้ออำนวยหรือช่วยสนับสนุนทำให้ภารกิจของหน่วยงานประสบความสำเร็จมากขึ้น เช่น สภาพชุมชนที่มีวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม ชุมชนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประชากรภายในชุมชนมีรายได้สูง เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย เศรษฐกิจทั่วไปดี นักการเมืองท้องถิ่นและระดับชาติให้ความร่วมมือสนับสนุนโดยตลอด

4) อุปสรรค(Threats) หมายถึงองค์ประกอบหรือปัจจัยหลักของสภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษาที่เป็นอุปสรรค หรือข้อจำกัดที่ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาไม่ประสบผลสำเร็จ เช่น ปัญหาเสพติด ปัญหาชีวิต ความเป็นอยู่ที่ยากไร้อยู่ห่างไกลความเจริญ ด้านการคมนาคม การสื่อสาร ภัยธรรมชาติ ซึ่งมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันดังแผนภาพนี้

แผนภาพที่ 2.8 แสดงสถานภาพของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร(SWOT)

O (Opportunities)	
จุดแข็ง (+) มีอุปสรรค (+) เสริมสร้าง,เพิ่ม,ขยาย	จุดอ่อน (-) มีโอกาส (+) พัฒนา,ปรับปรุง,แก้ไข
S (strengths)	W (weakness)
จุดแข็ง (+) มีอุปสรรค (-) พัฒนา,ปรับปรุง เพื่อรอโอกาสภายนอกมีความพร้อม	จุดอ่อน (-) มีโอกาส (-) รีบเร่ง,ทบทวน,ปรับปรุง
T (Threats)	

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550:130)

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์

1) การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึงการมองภาพอนาคตหน่วยงานที่ทุกคนมีส่วนได้ส่วนเสียในหน่วยงาน มีส่วนกำหนดขึ้นมาจากการวิเคราะห์ภารกิจและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาเพื่อกำหนดทิศทางและเป้าหมาย พัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

2) กำหนดพันธกิจ (Mission) หมายถึง เป็นแนวทางของหน่วยงานที่จะต้องปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดในวิสัยทัศน์และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

3) เป้าประสงค์ (Corporate objective) หมายถึง เป็นความคาดหวังที่หน่วยงานต้องการให้เกิดขึ้น โดยสอดคล้องกับพันธกิจและวิสัยทัศน์จากการดำเนินงานของหน่วยงาน

ขั้นตอนที่ 4 การกำหนดกลยุทธ์

เป็นขั้นตอนที่หน่วยงานกำหนดวิธีการหรือเลือกวิธีการปฏิบัติในแต่ละพันธกิจเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน การเลือกกลยุทธ์สถานศึกษาควรเลือกที่จะนำไปใช้เพื่อแก้ไขจุดอ่อนหรือพัฒนาจุดแข็งของสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานโดยการเลือกวิธีการที่นำไปปฏิบัติเกิดความคุ้มค่า คำนึงสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ พันธกิจหนึ่งอาจจะมีหลายกลยุทธ์หรือหนึ่งกลยุทธ์ อาจครอบคลุมหลายพันธกิจ

ขั้นตอนที่ 5 กำหนดแผนงาน / โครงการ

เมื่อได้กำหนดกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ จะต้องนำกลยุทธ์มากำหนดเป็นแผนงานโครงการ เพื่อใช้เป็นแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน แผนดังกล่าวอาจเรียกว่า เป็นแผน ปฏิบัติการประจำปี ซึ่งมีรายละเอียดของวัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ เป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ ค่าใช้จ่าย ระยะเวลาและทรัพยากร

ขั้นตอนที่ 6 ดำเนินการตามแผน

เป็นการนำแผนหรือกลยุทธ์ต่างๆ ที่กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีระบบการกำหนดไว้อย่างชัดเจน

ขั้นตอนที่ 7 ประเมินผลและรายงาน

เป็นการดำเนินงานมาประมวล และสรุปผลจากการประเมินและจัดทำรายงานต่อสาธารณชน รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษาต่อไป

จากแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการที่กล่าวถึงข้างต้น สามารถสรุปปัจจัยด้านการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปีของโรงเรียน 7 ประการ ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์ภารกิจเพื่อกำหนดทิศทางซึ่งเป็นเป้าหมายของโรงเรียน
- 2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

- 1) เป้าหมายกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนในอนาคต
- 2) แนวทางการปฏิบัติ วิธีการและขั้นตอนในแต่ละพันธกิจบรรลุเป้าหมายตรงตามวิสัยทัศน์
- 3) เป้าหมายสามารถแก้ไขจุดอ่อนและพัฒนาจุดแข็งของสภาพแวดล้อมภายใน
- 4) เป้าหมายเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ ระยะเวลา ค่าใช้จ่ายและทรัพยากร
- 5) การประเมินกำหนดพัฒนานโยบายต่อไป

ดังนั้น การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การวิเคราะห์ภารกิจและสภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดทิศทางของโรงเรียนที่เชื่อมโยงกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อกำหนดเป้าหมายคุณภาพการศึกษาเป็นแนวทางการปฏิบัติ โดยการกำหนดขั้นตอนใช้วิธีการและเครื่องมือประเมินตัวชี้วัดความสำเร็จของงานตามสภาพจริงในระยะเวลา ค่าใช้จ่ายและความรับผิดชอบของบุคลากร

4.2 การจัดหาและ การใช้ทรัพยากร (Resource acquisition and Utilization)

Katz and Kahn(1978: 89-91) กล่าวว่า มี 5 ระบบย่อยด้วยกันคือ ระบบผลิต ระบบสนับสนุน ระบบรักษาสภาพระบบปรับตัว และระบบบริหาร ดังนั้นบทบาทสำคัญในการบริหารเพื่อประสิทธิผลขององค์การจะต้องบำรุงรักษา และประสานระบบย่อยต่าง ๆ เหล่านี้ให้สามารถทำงานร่วมกันเป็นอันหนึ่งอันเดียว (Unified whole) เพื่อบรรลุเป้าหมายโดยแต่ละระบบจะต้องได้รับการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอที่จะรักษาสภาพไว้ได้ Steers(1991:140-142) ให้ข้อคิดไว้ในบางโอกาสนโยบายก็อาจจะมีผลลบต่อประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมที่บั่นทอนการทำงาน (Disfunctional) ได้เช่น ขั้นตอนการทำงานมากเกินไปจนเกิดความจำป็น หรืออุปสรรคต่อการริเริ่มสิ่งใหม่และการปรับตัวขององค์การ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ผู้บริหารจำเป็นต้องระมัดระวังการใช้นโยบายให้มีความเหมาะสมและเป็นแนวทางไปสู่เป้าหมายมิใช่เป็นเครื่องควบคุมที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผล หากจำเป็นต้องมีเครื่องมือช่วยในการควบคุมผู้บริหารก็ต้องพยายามแสวงหาเทคนิค กำกับดูแลงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจัดหาและ การใช้ทรัพยากรเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นหลังจากที่มีการตัดสินใจอย่างแน่อนแล้วว่า เป้าหมายและทิศทางของการทำงานขององค์การจะเป็นไปในทิศทางใด ควรคำนึงถึงประเด็นสำคัญ 3 ประการ คือ 1) การประสานระบบและประสานงาน (System integration and Coordination) 2)บทบาทของนโยบาย (Role of policy) 3) ระบบควบคุมองค์การ (Organization control system)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 115) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาในการระดมทรัพยากรใช้เพื่อการศึกษาไว้ ดังนี้

1) กำหนดแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

2) ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาในทุกด้าน ซึ่งครอบคลุมถึงการประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานสถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นและสถานศึกษาในการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาาร่วมกัน

3) ดำเนินการโดยความเห็นชอบคณะกรรมการสถานศึกษา

จากแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการที่กล่าวถึงข้างต้น สามารถสรุปปัจจัยด้านการจัดหาและใช้ทรัพยากรทางการศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนได้ 6 ประการ ได้แก่

- 1) การวิเคราะห์เพื่อการวางแผนใช้จ่ายงบประมาณ
- 2) การขอจัดสรรงบประมาณจากต้นสังกัด
- 3) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาจากแหล่งอื่น
- 4) การใช้งบประมาณสอดคล้องกับภารกิจ
- 5) การควบคุม กำกับ ตรวจสอบการใช้งบประมาณ
- 6) การรายงานการใช้งบประมาณ

ดังนั้น การจัดหาและใช้ทรัพยากร จึงหมายถึง การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อการวางแผนใช้จ่ายงบประมาณให้เพียงพอต่อการบริหารจัดการโรงเรียน พร้อมทั้งเปิดโอกาสระดมทุนจากแหล่งอื่นเข้าร่วม โดยมีการกำกับ ควบคุม ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณให้ถูกต้อง โปร่งใสตามระเบียบพร้อมทั้งจัดทำรายงานการได้มาและการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีอย่างต่อเนื่องให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ

4.3 การจัดสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน (The Performance Environment)

Jone (อ้างถึงใน สกุลนรี กาแก้ว, 2546:20) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยและองค์ประกอบที่แวดล้อมผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงาน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม แบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือสิ่งต่างๆจะเป็นอะไรก็ได้ทั้งที่มีชีวิต ไม่มีชีวิต มองเห็นได้หรือไม่สามารถมองเห็นได้ซึ่งอยู่รอบตัวคนงานในขณะที่ทำงาน และมีผลต่อการทำงาน รวมทั้งมีผลต่อคุณภาพชีวิตของคนงานสภาพแวดล้อมในการงาน (ชลธิชา สว่างเนตร ,2542 : 27) เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องาน และผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน หุ่่มเทก่าล้งใจก่าล้งความคิดและก่าล้งกายทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงข้าม สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน และส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า(ศิริอนันต์ จูฑะเดมิย์,2529:53) เป็นปัจจัย

ที่เสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยหลักเหล่านี้มี 4 ประการ ได้แก่ (Steers, 1977:142-147)

1) การคัดเลือกและการจัดวางตำแหน่ง (Employee selection and placement)

หากองค์กรต้องการปรับปรุงพัฒนาเพิ่มประสิทธิผลเพื่อสร้างเสถียรภาพ จากพนักงานซึ่งมีตำแหน่งงานที่ต้องอาศัยพนักงานผู้มีทักษะชำนาญงาน องค์กรสามารถใช้วิธีการคัดเลือกพนักงานภายในปรับเปลี่ยนหรือเลื่อนแต่งตั้งจากพนักงานให้ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบสูงขึ้น ตามความต้องการได้ โดยใช้วิธีการคัดเลือกพนักงานที่มีทักษะชำนาญงานเฉพาะสอดคล้องกับตำแหน่งงาน หากทุกคนในองค์กรให้การยอมรับก็จะเป็นแนวทางการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้พนักงานโดยส่วนรวมมีความมุ่งมั่น ใฝ่ผลสัมฤทธิ์ของงานและมุ่งพัฒนาทักษะการทำงานเพื่อยกระดับตำแหน่งงานตนเองให้สูงขึ้น

2) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development)

การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะการปฏิบัติสูงขึ้นทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปขององค์กรมีความจำเป็นต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง บุคลากรที่มีความชำนาญงาน และได้รับการพัฒนาทักษะการปฏิบัติให้สูงขึ้นจนชำนาญงาน เปรียบเสมือนการสร้างมูลค่าเพิ่มทุนให้กับองค์กร องค์กรควรจัดโปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็น เพราะต้องลงทุนสูง ประสิทธิภาพของการพัฒนาบุคลากรใช้ตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในโปรแกรมการฝึกอบรม มีบางองค์กรที่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณค่าใช้จ่าย จะใช้วิธีการส่งบุคลากรหรือพนักงานกลับไปพัฒนาเพิ่มพูนความรู้และทักษะการทำงานจากสถาบันการศึกษาที่มีอาชีพจัดฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร หรือบางองค์กรใช้วิธีการกำหนดตำแหน่งที่ปรึกษาฝ่ายบุคคลคอยบริการให้คำปรึกษาการทำงาน

3) การออกแบบงาน (Task design) การออกแบบงาน คือ การกำหนดกรอบการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง การออกแบบงานโดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ ทำงานอย่างอิสระ และสามารถแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานได้ เป็นแรงจูงใจภายในที่บุคลากรต้องการ จะช่วยเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร แต่มีสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงคือความเกินขอบเขตของปัจเจกบุคคลที่อาจมีมากกว่าเป้าหมายขององค์กร

4) การประเมินผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทน (Performance appraisal and Rewards) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อจ่ายผลตอบแทน เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีขวัญและกำลังใจ การประเมินการปฏิบัติงานที่ดีจะต้องใช้วิธีการที่เหมาะสมกับงาน ซึ่งอาจต้องใช้หลาย ๆ วิธี ทั้งวิธีการวัดผลงานและวัดพฤติกรรมการทำงาน แบบเป็นทางการที่ทุกคน

ยอมรับหลักเกณฑ์ที่วัดได้อย่างเที่ยงตรง เพื่อจําแนกรางวัลหรือการเพิ่มเงินค่าจ้าง ตอบแทน สภาพการประเมินที่ดีจะส่งผลให้องค์การมีผลงานจากบุคลากรเพิ่มขึ้น

นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้คนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งที่สำคัญ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้แก่ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ค่าตอบแทนสวัสดิการและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ (เยวลักษณ์ กุลพานิช ,2533:16) หัวหน้าผู้ควบคุมงานหรือเพื่อนร่วมงาน ที่เป็นสิ่งของ เช่น เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นสารเคมี เป็นพลังงาน เช่น อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อน และเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน (สกลนารี กาแก้ว ,2546:20)

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวถึงข้างต้น สามารถสรุปปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนได้ 7 ประการ ได้แก่

- 1) จัดวางตำแหน่งงานโดยทั่วไปสอดคล้องตามภารกิจ
- 2) คัดเลือกผู้ที่มีทักษะชำนาญงานเฉพาะช่วยเหลืออำนวยความสะดวกการทำงานส่วนรวม

- 3) การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
- 4) ระบบการให้รางวัล สิ่งตอบแทน สวัสดิการเหมาะกับตำแหน่งงาน
- 5) วัสดุอุปกรณ์ ห้องทำงานมีแสง เสียง อุณหภูมิที่เหมาะสม
- 6) การเปิดโอกาสให้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งงาน
- 7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การวินิจฉัยสั่งการ

ดังนั้น การจัดสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน (The performance environment) หมายถึง การจัดสภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้สึที่ดีต่องาน โดยจัดวางตำแหน่งงานทั่วไปสอดคล้องกับภารกิจ คัดเลือกผู้ที่มีทักษะชำนาญงานเฉพาะช่วยเหลืออำนวยความสะดวกการทำงานส่วนรวม การพัฒนาและการปรับเปลี่ยนงาน การกำหนดและให้รางวัล สิ่งตอบแทน สวัสดิการที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน พร้อมทั้งจัดวัสดุอุปกรณ์ ห้องทำงานมีแสง เสียง อุณหภูมิที่เหมาะสมอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานร่วมกันภายใต้การมีปฏิสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

4.4 กระบวนการติดต่อสื่อสาร (Communication Processes)

กระบวนการติดต่อสื่อสาร เป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการบริหารองค์การ ซึ่งทุกองค์การ ไม่ว่าจะเป็นขนาดใด ทุกสิ่งทุกอย่างอยู่ได้ด้วยการติดต่อสื่อสารซึ่งแทรกอยู่ในทุกขั้นตอน

ของกระบวนการบริหาร เช่น การวางแผนการจัดองค์การ การอำนวยการ การตัดสินใจสั่งการ การประสานงานและควบคุม ล้วนต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารเป็นหลักในการเชื่อมโยงความคิดจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่งเสมอ (Steers,1977:148)

ความสำคัญของกระบวนการติดต่อสื่อสาร มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความไว้เช่น Daft (1991:435) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการและเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร สร้างความเข้าใจโดยคนสองคนหรือมากกว่าซึ่งสอดคล้องกันกับ สมยศ นาวิการ (2540 : 420) ที่กล่าวว่า การสื่อสาร คือกระบวนการถ่ายทอดข้อมูลจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่งด้วยวิธีการของสัญลักษณ์ที่มีความหมาย สอดคล้องกับ Lunenberg and Oristine (1966:117) ที่กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเปรียบเสมือนเส้นชีวิตขององค์การทุกองค์การ ในฐานะเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคล กลุ่ม องค์การเข้าด้วยกัน การติดต่อสื่อสารเป็นสื่อกลางในการนำปัจจัยนำเข้าจากสภาพแวดล้อมสู่องค์การ และส่งผลผลิตกลับสู่สภาพแวดล้อมต่อไป สำหรับผู้บริหาร การติดต่อสื่อสาร เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการตัดสินใจ การติดตามงานและการแก้ไขให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ ให้เกิดความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในขณะนั้น และจากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารใช้เวลาประมาณ ร้อยละ 80 กับการติดต่อสื่อสารทำนองเดียวกัน Barnard (Barnard, cited in Weihrich and Koontz ,1993 : 537) ให้ข้อคิดเห็นว่า การสื่อสารมีหน้าที่ในการเชื่อมโยงบุคคลในองค์การเข้าด้วยกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน หากปราศจากการสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลและความเข้าใจระหว่างกัน การประสานงานและการเปลี่ยนแปลงคงไม่สามารถเกิดขึ้นได้

ในทัศนะของ Scott and Michel (Scott and Michel, cite in Robbins (1991:316) ในส่วนที่เกี่ยวกับบทบาทของการสื่อสารในกลุ่มคนหรือองค์การโดยพบว่ามีหน้าที่หลัก 4 ประการ คือ 1) การสื่อสารใช้ในการควบคุม 2) การสื่อสารสนับสนุนให้เกิดความสนใจ 3) การสื่อสารนำมาซึ่งการแสดงออกทางความรู้สึกและอารมณ์ 4) การสื่อสารนำมาซึ่งข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ

สำหรับ Weihrich and Koontz (1993 : 538)กำหนดว่า จุดมุ่งหมายของการสื่อสารในองค์การ คือ มุ่งให้เกิดผลกระทบไปสู่การเปลี่ยนแปลง และการมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ขององค์การ การสื่อสารจึงมีความสำคัญต่อการบริหารในประเด็นต่างๆ ดังนี้ 1) กำหนดและเผยแพร่เป้าหมายขององค์การ 2) การวางแผนพัฒนาแผนเพื่อความสำเร็จขององค์การ 3) การจัดคนและทรัพยากรอื่นๆ ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด 4) การคัดเลือกและการประเมินผลสมาชิกขององค์การ 5) การนำ การสั่งการ การจูงใจ และการสร้างบรรยากาศที่บุคคลเกิดความต้องการในการให้การสนับสนุน 6) การควบคุมการปฏิบัติงาน

การใช้ทักษะในการสื่อสารเป็นความสามารถในการอธิบายความคิดได้อย่างชัดเจนและสามารถเข้าใจทัศนะของบุคคลอื่นที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าใจทัศนะของบุคคลอื่นและควรดำเนินการดังนี้(ธีระ รุญเจริญ ,2550 : 151)

1) สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งทางวาจาและเป็นลายลักษณ์อักษรแก่ผู้รับข่าวสารที่หลากหลาย

2) เจจาดำรงและดำเนินการศึกษาหาหรืออย่างมีประสิทธิภาพ

3) บริหารระบบการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

4) เป็นประธานในการประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ

5) พัฒนารักษา และใช้เครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพ

ในขณะที่ Robbins(2002 : 285-286) ได้กล่าวว่ากระบวนการติดต่อสื่อสารในองค์กรมี 7 องค์ประกอบ คือ

1) แหล่งข่าวสารที่ต้องสื่อสารจะต้องมีแหล่งที่มา

2) การส่งรหัส ผู้ส่งข่าวสารจะต้องแปลงข่าวสารที่ต้องการสื่อสาร โดยการประมวลความคิดให้อยู่ในรูปของสัญลักษณ์ต่างๆ เช่น คำพูด รูปภาพ กริยาท่าทาง หรือแผนผัง เพื่อให้ผู้รับเข้าใจเงื่อนไข 4 ประการ ที่มีผลต่อการส่งรหัส คือ ทักษะ เจตคติ ความรู้และระบบสังคม และวัฒนธรรมของผู้ส่งรหัส

3) ข่าวสารหมายถึง สิ่งที่ต้องการสื่อสาร อาจอยู่ในรูปของสัญลักษณ์ต่างๆ เช่น คำพูด รูปภาพ กริยาท่าทาง หรือแผนผัง

4) ช่องทางการสื่อสาร หมายถึง สื่อกลางที่เป็นช่องทางการเดินทางของข่าวสาร อาจเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้

5) การถอดรหัส ผู้รับข่าวสารจะต้องมีทักษะในการแปลความหมายของข่าวสารที่ถูกส่งมาในรูปลักษณะต่างๆ ให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกับวัตถุประสงค์จากผู้ส่งข่าวสาร

6) ผู้รับสาร ผู้รับสารจะต้องมีทักษะในการอ่านหรือฟัง เพื่อแปลความหมายของข่าวสารที่ถูกส่งมา ให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกับวัตถุประสงค์จากผู้ส่งข่าวสาร

7) การให้ข้อมูลป้อนกลับ เป็นการตรวจสอบถึงความสำเร็จในการสื่อสารว่าข่าวสารที่ส่ง ไปนั้น ผู้รับสามารถเข้าใจข่าวสารตรงกับวัตถุประสงค์หรือไม่ อย่างไร ชัดข้อหรือประสบปัญหาในจุดใดเพื่อที่จะหาทางแก้ไขต่อไป

ธวัช กรุดมณี (2550:64-65) สรุปว่าการสื่อสาร เป็นกระบวนการในการแลกเปลี่ยนความคิด ข้อมูล ข่าวสาร และสร้างความเข้าใจร่วมกันของคนสองคน หรือมากกว่าเพื่อเชื่อมโยงบุคคล กลุ่มและองค์การเข้าด้วยกัน การสื่อสารจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคน การเข้าใจ

ความหมายร่วมกันและเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสัญลักษณ์ เช่น ท่าทาง เสียง ตัวอักษร จำนวน และคำที่สามารถใช้เป็นสื่อแทนความคิด ความเข้าใจ ข้อมูล สารสนเทศต่างๆ ที่ต้องการสื่อสาร การติดต่อสื่อสารจะมีสองลักษณะคือ การใช้ภาษา และไม่ใช้ภาษาและมีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญคือ มีผู้ส่งข่าว และผู้รับข่าวสาร มีการแปลงความของสาร มีการถอดความ และการสื่อสารที่มีประสิทธิผลคือผู้รับสารต้องเข้าใจความหมายของสารที่สื่อไปให้

Hoy and Miskel (2001 : 359 - 362) นำเสนอรูปแบบทั่วไปของการสื่อสารไว้ว่ามี 2 แบบ คือ การสื่อสารแบบทางเดียวและการสื่อสารแบบสองทาง การสื่อสารทางเดียว มักมีข้อบกพร่องเกี่ยวกับข้อมูลย้อนกลับไม่สามารถรับประกันได้ว่าการสื่อสารนั้นประสบความสำเร็จเพียงใด เช่น การกำหนดนโยบายของผู้บริหารระดับสูง ส่วนการสื่อสารแบบสองทางเป็นการสื่อสารที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ส่งและผู้รับสาร เพื่อสร้างความเข้าใจตรงกันในการสื่อสาร เช่น การที่ผู้บริหารให้คำแนะนำผู้ร่วมงาน และการได้รับข้อคำถามจากผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

Daft(1991 : 443 - 449) ได้แบ่งประเภทการสื่อสารในองค์กรไว้ 2 ประเภท ดังนี้

- 1) การสื่อสารแบบเป็นทางการ ลักษณะของการติดต่อสื่อสารที่เกิดขึ้นตามสายบังคับบัญชา และตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
- 2) การสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ เป็นการติดต่อสื่อสารที่ไม่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรแต่เกิดจากความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคล ทำให้ทิศทางการไหลของข่าวสารไม่แน่นอนและยากต่อการคาดคะเนที่เรียกว่า เถาอุน ซึ่งมักสื่อสารโดยใช้วาจาเป็นส่วนใหญ่และการบริหารที่เรียกว่า Management by Wondering Around

สำหรับ Steers(1991:406) และ Wehrich and Koontz(1993:546-547) เสนอรูปแบบการสื่อสารไปในทิศทางเดียวกันว่ามี 3 รูปแบบคือ

- 1) การสื่อสารด้วยคำพูด
- 2) การสื่อสารด้วยการเขียน
- 3) การสื่อสารที่ไม่ใช้ภาษา

นอกจากนี้ บทสรุปของ Lunenberg and Onstein (2004 :177) อธิบายว่าผู้บริหารสถานศึกษามีงานหลายด้านที่จะต้องดำเนินการ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์และการกิจขององค์กร การจูงใจ การตัดสินใจสั่งการ การวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ การประสานงาน และการประเมินงาน การกิจต่างๆ เหล่านี้ จะไม่บรรลุผลและการตัดสินใจสั่งการจะไม่สามารถกระทำได้ หากขาดการสื่อสารที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปปัจจัยด้านกระบวนการติดต่อสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนได้ 6 ประการ ได้แก่

1. เผยแพร่เป้าหมายขององค์การให้เป็นที่รับทราบทั่วทั้งองค์การ
2. การสร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และนิเทศติดตามงาน
3. การมีปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเชื่อมโยงระหว่างบุคคล กลุ่ม องค์การเข้าด้วยกัน
4. การใช้รูปแบบและวิธีการสื่อสารที่เข้าใจได้ง่ายและแสดงออกทางความรู้สึกและอารมณ์เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
5. การสื่อสารแบบสองทางที่ผู้บริหารให้คำแนะนำผู้ร่วมงานและการได้รับข้อคำถามจากผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน
6. ผู้บริหารใช้เวลาส่วนใหญ่กับการติดต่อสื่อสาร

ดังนั้น กระบวนการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การใช้เครื่องมือและวิธีการติดต่อสื่อสาร เผยแพร่และสร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ นิเทศติดตามงาน การมีปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเชื่อมโยงระหว่างบุคคลและกลุ่มเข้าด้วยกันโดยใช้รูปแบบและวิธีการที่เข้าใจได้ง่ายและแสดงออกทางความรู้สึกและอารมณ์เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่วนใหญ่ผู้บริหารใช้วิธีการและเวลาไปกับการสื่อสารแบบสองเพื่อการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน

4.5 ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ (Leadership and Decision making)

องค์การจะต้องสามารถบริหาร ดูแลและโน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความรู้สึกพึงพอใจและพร้อมที่จะทำงานให้กับองค์การ โดยเป้าหมายขององค์การนั้นสามารถตอบสนองเป้าหมายส่วนตัวของสมาชิกได้ในขณะเดียวกันด้วย โดยกระบวนการดังกล่าวต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นผู้นำอันหมายถึงการทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำตามบุคคลอื่น ซึ่งต้องสนองความพึงพอใจของผู้ตามด้วยในการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ดังนั้นผู้นำต้องรู้จักใช้เทคนิคการจูงใจในการปฏิบัติงานและนำพาองค์การเดินต่อไปข้างหน้าได้อย่างราบรื่น

4.5.1 ภาวะผู้นำ (Leadership)

Stogdill (1990:63-64) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้อำนาจ หรือจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ หรือหมายถึงศิลปะหรือกระบวนการในการใช้อิทธิพลให้ผู้อื่นทำตามจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม จากผลงานการวิจัยหลายฉบับเขาพบว่า ผู้นำที่ดีที่ประสบความสำเร็จ จะมีคุณสมบัติเหล่านี้สูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ยของสมาชิกอื่นในกลุ่ม ได้แก่ สติปัญญา การศึกษา ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมและสังคม ความสามารถในการเข้าสังคม ความคิดริเริ่ม ความอดทน ู้วิธีทำงานให้สำเร็จ

ความเชื่อมั่นในตนเอง ความตื่นตัว ความร่วมมือกับกลุ่มความมีชื่อเสียง ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการพูด

ตามความเห็นของTead (1990:20)ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็นการกระทำที่มีอิทธิพลจูงใจให้ผู้อื่นร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือเป็นศิลปะแห่งการกระทำของบุคคลเพื่อให้ได้รับสิ่งที่ต้องการ

ส่วน Hersey and Blanchard(2000:68) ให้ความหมายว่าคือ กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคลหรือของกลุ่มเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดขึ้นในสถานการณ์หนึ่งๆ

Lipham (1991:128) ซึ่งให้เป็นความแตกต่างระหว่างผู้นำกับผู้บริหาร โดยเปรียบเทียบความหมายว่า ผู้บริหารคือผู้มีบทบาทในการดำรงสถานภาพขององค์กร ส่วนผู้นำที่มีบทบาทสำคัญ คือ เป็นตัวการการเปลี่ยนแปลง

สำหรับ Campbell(1976:178-179) ได้สรุปผลงานจากการวิจัยของหลายสาขาวิชาเกี่ยวกับภาวะผู้นำรวมข้อสรุปที่น่าสนใจและสำคัญได้ 13 ประการ ดังนี้

- 1) เป็นเครื่องกำหนดความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งได้แก่การเปลี่ยนแปลงเป้าหมาย การรับรู้ ความเข้าใจ การประจักษ์แจ้งค่านิยม แรงจูงใจ และสัมพันธภาพของบุคคล
- 2) ผู้นำเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรขึ้น ดังนั้น ผู้นำจึงเป็นปฏิสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคลและส่วนรวม
- 3) คุณภาพของความสัมพันธ์กับบุคคลในกลุ่ม จะต้องเป็นไปในด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ การติดต่อสื่อสาร ความเห็นอกเห็นใจ และการสร้างขวัญกำลังใจต่อกัน
- 4) ความเป็นผู้นำไม่คำนึงถึงสถานภาพในการเป็นผู้นำและสามารถแสดงพฤติกรรมผู้นำได้ตามสถานการณ์
- 5) ความคิดของผู้นำย่อมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้นำ และพฤติกรรมผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับระดับในการแสดงออกของบุคคล
- 6) ความเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์บุคคลที่เป็นผู้นำในกลุ่มหนึ่งอาจไม่เป็นผู้นำในคนอีกกลุ่มหนึ่งก็ได้
- 7) บุคคลที่แสดงพฤติกรรมผู้นำในหลายสถานการณ์และผู้อื่นยอมรับ ย่อมจะกลายเป็นผู้นำไปในที่สุด
- 8) การเปลี่ยนแปลงขององค์กรหรือสถาบันขึ้นอยู่กับผลรวมของการ

เปลี่ยนแปลงของสมาชิกแต่ละคน ความเป็นผู้นำมีความจำเป็นในขบวนการต่าง ๆ เช่น การจัดองค์การ การจัดโปรแกรม และการสร้างความสัมพันธ์ในองค์การ

9) ผู้นำจะต้องเรียงลำดับเหตุการณ์สำคัญก่อนหลังได้ถูกต้อง และมีความสำคัญกว่าการวินิจฉัยสั่งการในงานประจำขององค์การ

10) การแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งการเป็นผู้นำ ย่อมแสดงว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งจะมีอำนาจตามมาด้วย

11) ความเป็นผู้นำจะเป็นตัวเร่งปฏิกิริยาของกลุ่มและมีอิทธิพลต่อกลุ่ม

12) ผู้นำมิใช่ผู้ตัดสินใจหลักเกณฑ์ของกลุ่ม แต่กลุ่มจะกำหนดหลักเกณฑ์ด้วยกลุ่ม

13) ประสิทธิภาพของการเป็นผู้นำนั้นวัดได้โดยผลผลิตขององค์การ การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่ม

นอกจากนี้ Steers(1991:178-199) ได้อ้างถึงทฤษฎีภาวะผู้นำของนักวิชาการ 2 ทฤษฎี คือ

1) ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Fiedler เป็นทฤษฎีที่นำมาใช้ในองค์การ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของกลุ่มที่มีประสิทธิผล ซึ่งขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างรูปแบบปฏิกิริยาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อผู้นำ โดยกำหนดลักษณะของผู้นำเป็น 2 ประเภท คือผู้นำที่มุ่งคน และผู้นำที่มุ่งงาน ทฤษฎีนี้ มีลักษณะสำคัญ คือ

(1) การวัดรูปแบบความเป็นผู้นำ ด้วยตารางประเมินความสำคัญกับงานหรือเพื่อนร่วมงาน (The Least Preferred Coworker scale: LPC)

(2) การวัดสถานการณ์ความเป็นผู้นำ

2) ทฤษฎีกรูยทางสู่เป้าหมาย (Path-goal Theory) ของ House and Mitchell เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่าประสิทธิผลของผู้นำ จะขึ้นอยู่กับความสามารถในการจูงใจและการสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงาน พนักงานจะได้รับการกระตุ้นให้ทำงานโดยเชื่อว่าความพยายามจะนำไปสู่ความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย และความสำเร็จในงานจะนำไปสู่รางวัลที่พึงพอใจ ทฤษฎีกรูยทางสู่เป้าหมายเน้นว่า ผู้นำควรเลือกระหว่างรูปแบบของความเป็นผู้นำที่แตกต่างกันใน 4 รูปแบบ คือ 1) ผู้นำแบบบงการ 2) ผู้นำแบบให้การสนับสนุน 3) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม และ 4) ผู้นำที่มุ่งความสำเร็จ

จากที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า การที่องค์การใดจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้น ภาวะผู้นำย่อมมีส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้การดำเนินการขององค์การประสบผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

4.5.2 การตัดสินใจ (Decision making)

การตัดสินใจเป็นกระบวนการในการแก้ปัญหาโดยการรวบรวม วิเคราะห์ และประมวลข้อมูล และข้อจำกัด ในการเลือกทางเลือกที่เหมาะสม การตัดสินใจจึงเป็นหัวใจของการบริหาร เป็นภาระหน้าที่สำคัญของการบริหาร เพราะผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานมีภาระหน้าที่ที่ต้องตัดสินใจสั่งการอยู่ตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องศึกษาให้ทราบกระบวนการในการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม รวมทั้งการตระหนักถึงความสำคัญของการตัดสินใจที่เป็นอุปกรณ์เสริมสร้างบรรยากาศขององค์การให้เกื้อหนุนการบริหารงาน การปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การ การตัดสินใจสั่งการเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงออกถึง ความสามารถของผู้นำ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหาร หรือผู้รับผิดชอบในองค์การนั้นๆ ทั้งสิ้น การบริหารแท้จริงก็คือ การตัดสินใจนั่นเอง(Simon,1997:45-49)

Barnard (2005:199) ได้จำแนกประเภทการตัดสินใจเป็น 3 ประการคือ 1) การตัดสินใจเมื่อผู้มีอำนาจที่อยู่เบื้องบนสั่งมาหรือเป็นคำบัญชา หรือนโยบายให้ปฏิบัติ 2) การตัดสินใจเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบอำนาจไปแล้วไม่อาจตัดสินใจได้ เสนอให้ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจเอง 3) การตัดสินใจที่เกิดจากตัวผู้บริหารเอง เป็นที่เข้าใจว่าทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหาร ต้องมีการตัดสินใจและสั่งการแทรกอยู่ด้วยเสมอ จึงถือได้ว่า การตัดสินใจเป็นพฤติกรรมสำคัญของคนเราที่ต้องกระทำอยู่เสมอและเมื่ออยู่ในองค์การก็เป็นทั้งพฤติกรรมและกระบวนการทางการบริหารที่สำคัญยิ่ง

Tannenbaum (1990:99-101) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นแรงขับเคลื่อนพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้นำหรือผู้บริหารไว้ว่ามีอยู่ 3 ประการ ได้แก่ 1) แรงขับเคลื่อนในตัวผู้บริหาร 2) แรงขับเคลื่อนจากผู้ใต้บังคับบัญชา และ 3) แรงขับเคลื่อนจากสถานการณ์ ตัวผู้ใต้บังคับบัญชาเองก็มีอิทธิพลไม่น้อยต่อการเลือกใช้วิธีการตัดสินใจของผู้บริหาร เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าในเรื่องของบุคลิกภาพ หรือความต้องการ และผู้บริหารที่ดีมักคำนึงถึงเรื่องเหล่านี้อยู่เสมอ ดังนั้นผู้บริหารจึงมักเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการตัดสินใจ หากเห็นว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีความพร้อมและต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การตัดสินใจที่มีเหตุผลอย่างสมบูรณ์ นอกจากจะขึ้นอยู่กับปัจจัยที่แรงขับเคลื่อนทั้งสามประการดังกล่าวแล้ว ยังจำเป็นต้องอาศัยขั้นตอนที่เป็นระบบอีกด้วย กล่าวคือ ต้องมีการวิเคราะห์หาข้อเท็จจริงและทางเลือกต่างๆ ที่เป็นไปได้ ตลอดจนพิจารณาถึงผลดีผลเสียของทางเลือกแต่ละทาง รวมทั้งผลกระทบต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้จากนั้นจึงพิจารณาตัดสินใจเลือกทางใดทางหนึ่ง

พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร จะสะท้อนลักษณะบางอย่างในองค์การได้เป็นอย่างดี ในแง่ของการบริหารนั้นไม่อาจชี้ชัดลงไปได้แน่นอนว่า พฤติกรรมการตัดสินใจรูปแบบใดที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพต้องรู้จักเลือกใช้วิธีการตัดสินใจให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่างๆ ที่เป็นอยู่ นั่นหมายถึงว่าในบางครั้ง บางกรณีผู้บริหารจำเป็นต้องตัดสินใจเอง แต่ในอีกหลายๆกรณีที่ผู้บริหารควรให้บุคลากร หรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย การตัดสินใจจะต้องมีลักษณะเป็นกระบวนการ จะเห็นได้ว่าการตัดสินใจนั้นจะต้องอาศัยข้อมูลหรือสารสนเทศต่างๆ และถ้าจะให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนำไปปฏิบัติแล้ว การตัดสินใจจะต้องมีรูปแบบกระบวนการหรือขั้นตอนต่างๆ อย่างเป็นระบบตัดสินใจเอง 3) การตัดสินใจที่เกิดจากผู้บริหารเอง (Barnard,2005:199)

ดังนั้น ในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหารต้องมีการตัดสินใจและสั่งการแทรกอยู่ด้วยเสมอ จึงถือได้ว่า การตัดสินใจเป็นพฤติกรรมสำคัญของคนเราที่ต้องกระทำอยู่เสมอ และเมื่ออยู่ในองค์การก็เป็นทั้งพฤติกรรมและกระบวนการทางการบริหารที่สำคัญ โดยคำนึงถึงปัจจัยที่เป็นแรงขับเคลื่อนต่อพฤติกรรมตัดสินใจของผู้บริหารหรือผู้บริหารทั้ง 3 ประการคือ 1) แรงขับเคลื่อนในตัวผู้บริหาร 2) แรงขับเคลื่อนจากผู้ใต้บังคับบัญชา และ 3) แรงขับเคลื่อนจากสถานการณ์ ตัวผู้ใต้บังคับบัญชาเองก็มีอิทธิพลไม่น้อยต่อการเลือกใช้วิธีการตัดสินใจของผู้บริหาร เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าในเรื่องของบุคลิกภาพ หรือความต้องการ และผู้บริหารที่ดีมักคำนึงถึงเรื่องเหล่านี้อยู่แล้ว ดังนั้นผู้บริหารจึงมักเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการตัดสินใจ หากเห็นว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีความพร้อมและต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การตัดสินใจที่มีเหตุผลอย่างสมบูรณ์ นอกจากจะขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เป็นแรงขับเคลื่อนทั้งสามประการดังกล่าวแล้ว ยังจำเป็นต้องอาศัยขั้นตอนที่เป็นระบบอีกด้วย กล่าวคือ ต้องมีการวิเคราะห์หาข้อเท็จจริงและทางเลือกต่างๆ ที่เป็นไปได้ ตลอดจนพิจารณาถึงผลดีผลเสียของทางเลือกแต่ละทาง รวมทั้งผลกระทบต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ จากนั้นจึงพิจารณาตัดสินใจเลือกทางใดทางหนึ่ง (Tannenbaum,1990:99-101)

Steers and Mowday(1990:402-404) ได้เสนอรูปแบบภาวะผู้นำในการตัดสินใจที่เหมาะสมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ควรเป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีของ Vroom and Yetton ซึ่งเป็นแบบจำลองการตัดสินใจที่กำหนดวิธีการให้ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจในสถานการณ์ที่เป็นอยู่ ผู้นำจะต้องวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อตัดสินใจว่ารูปแบบของการตัดสินใจใดมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ประกอบด้วย 1) คุณภาพของการตัดสินใจ 2) การยอมรับการตัดสินใจ 3) การมุ่งความสำคัญที่การพัฒนาพนักงาน และ 4) การมุ่งความสำคัญที่เวลา โดย ทฤษฎีนี้จะเริ่มต้นด้วยแนวคิดที่ว่า ผู้นำจะเผชิญกับปัญหาซึ่งต้องการการแก้ไข การตัดสินใจแก้ปัญหานั้นทำได้โดยผู้นำเองหรือการกำหนดผู้ตามจำนวนหนึ่งเข้าร่วมการ

ตัดสินใจ ทฤษฎีนี้มุ่งถึงระดับที่แตกต่างของภาวะผู้นำ วิธีการที่แต่ละระดับของการมีส่วนร่วมมีอิทธิพล คุณภาพและความรับผิดชอบในการตัดสินใจ ซึ่งปัจจัยด้านสถานการณ์จะมีส่วนช่วยกำหนดรูปแบบทั้งที่เป็นการมีส่วนร่วมหรือเผด็จการ ว่าแบบใดให้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดกับสถานการณ์นั้นๆ โดยมีรูปแบบการตัดสินใจ 5 แบบ คือ

1) ผู้นำแบบเผด็จการ I คือ ผู้นำตัดสินใจลำพังคนเดียวและใช้ข้อมูลเท่าที่ตนมี
2) ผู้นำแบบเผด็จการ II คือ ผู้นำได้รับข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ยังคงตัดสินใจลำพังคนเดียว

3) ผู้นำแบบให้คำปรึกษา I คือ ผู้นำจะแบ่งงานให้สมาชิกกลุ่มเป็นรายบุคคลมีการขอข้อมูลและประเมินผล สมาชิกไม่ต้องรวมกลุ่มเพื่อประชุม ผู้นำตัดสินใจลำพังคนเดียว

4) ผู้นำแบบให้คำปรึกษา II คือ ผู้นำร่วมปรึกษาและขอความเห็นข้อเสนอแนะจากกลุ่ม แต่ผู้นำยังคงตัดสินใจลำพังคนเดียว

5) ผู้นำแบบกลุ่ม คือ ผู้นำมีการนัดประชุมกลุ่มเพื่อร่วมอภิปรายปัญหา โดยผู้นำกำหนดทิศทางอภิปราย แล้วให้กลุ่มเป็นผู้ตัดสินใจครั้งสุดท้าย

จากแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการที่กล่าวถึงข้างต้น สามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านวิธีทำงานให้สำเร็จ

- 1) เชื้อมั่นในตนเอง ความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์
- 2) เป็นผู้นำการประชุมและคิดปะในการพูด
- 3) มอบอำนาจและกระจายอำนาจให้ผู้ปฏิบัติการแทนด้วยความไว้วางใจ
- 4) ขอมรับกฎเกณฑ์เป็นแนวปฏิบัติที่กลุ่มกำหนดขึ้น
- 5) รวบรวม วิเคราะห์และประมวลข้อมูลและข้อจำกัดประกอบการตัดสินใจ
- 6) แสดงบทบาทหน้าที่ที่ต้องตัดสินใจสั่งการอยู่ตลอดเวลา
- 7) เปิดโอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ดังนั้น ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ หมายถึง พฤติกรรมการบริหารจัดการคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้สติปัญญา ประสพการณ์ มีความอดทน ตื่นตัว รับผิดชอบ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ เชื้อมั่นในตนเอง สามารถปรับตัวเข้าได้กับหลายสถานการณ์ และวิธีทำงานให้สำเร็จ มีศิลปะในสื่อสารและเป็นผู้นำการประชุม กระจายอำนาจและมอบอำนาจการตัดสินใจ ขอมรับกฎเกณฑ์ของกลุ่ม วิเคราะห์และใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม

4.6 การปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่ (Organization Adaptation and Innovation)

Steers(1977:164) กล่าวว่า การบริหารที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร คือ ความสามารถขององค์กรในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไรก็ตาม ฝ่ายบริหารมีความรับผิดชอบที่จะต้องสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นระหว่างความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลง และการริเริ่มสิ่งใหม่ กับความต้องการที่จะรักษาความมั่นคงและความต่อเนื่องของการปฏิบัติ

การปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว มีความสำคัญต่อองค์การ 2 ประการ คือ

1) การจัดองค์การที่มีบริบทในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน เป็นความสามารถในการปรับตัวเองขององค์การให้เข้มแข็ง เข้ากันได้กับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ตลอดเวลา(Lawrence and Lorsch,1990:212-213)

2) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมหนึ่งๆ อย่างรวดเร็ว สม่าเสมอและต่อเนื่อง ความเจริญด้านเทคโนโลยี และการติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว กระบวนการบางอย่างจึงเกิดขึ้นและเลิกใช้ไปอย่างง่ายดาย การไม่หยุดนิ่งอันเป็นธรรมชาติของมนุษย์มีผลให้องค์การต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอยู่ตลอดเวลาเพื่อหาสิ่งมาสนองความต้องการของตนเองให้ได้ทรัพยากรต่าง ๆ มากที่สุดและดีที่สุด (Hoy and the Others,1997:145)

Schein (1998:120) เสนอว่าการจะรักษาความมีประสิทธิภาพขององค์การไว้ได้ด้วยวงจรการจัดการปรับตัวขององค์การ ซึ่งหมายถึงกระบวนการซึ่งเริ่มต้นด้วยการเปลี่ยนแปลงในบางส่วนตามสภาพแวดล้อมภายในหรือภายนอกและสิ้นสุดด้วยการสร้างความสมดุลที่มีความคล่องตัวและปรับตัวเพื่อการจัดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวและยังได้เสนอขั้นตอนวงจรปรับตัวขององค์การไว้ 6 ขั้นตอน กล่าวคือ

- 1) รู้สึกกับการเปลี่ยนแปลงในบางส่วนของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร
- 2) นำข่าวสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสู่องค์กรในส่วนที่สามารถปฏิบัติในเรื่องนี้ได้
- 3) เปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิตหรือกระบวนการแปรสภาพภายในองค์กรตามข่าวสารข้อมูลที่ได้รับ
- 4) ทำการเปลี่ยนแปลงภายในให้กลับมามีสภาพที่มั่นคง ในขณะที่จัดการกับผลพลอยได้ไม่ถึงปรารถนาหรือให้น้อยลง

5) ส่งผลผลิตหรือบริการใหม่ออกมา ซึ่งสอดคล้องกันมากขึ้นกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพที่ได้รู้สึกมา

6) จัดให้ได้มาซึ่งข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลง โดยการรู้สึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอก และความมากมายของการผสมผสานกับสภาพแวดล้อมภายใน

แนวคิดดังกล่าวนี้เป็นที่ยืนยันได้ว่า ธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงมีอยู่อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ดังนั้น องค์การจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวและริเริ่มสิ่งใหม่เพื่อให้การจัดการบรรลุเป้าหมายและบังเกิดประสิทธิผล ตลอดจนตอบสนองความต้องการ ในการเปลี่ยนแปลงการการบริหารนโยบาย สภาพแวดล้อมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น การบริหารองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้จุดมุ่งหมายขององค์การบรรลุผลตามที่กำหนดไว้และการทำงานต่างๆขององค์การประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ หลายประการ เป็นตัวการสนับสนุนหรือเป็นตัวเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังเอื้อต่อการปฏิบัติงานต่างๆให้บรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ การปรับตัวขององค์การและริเริ่มสิ่งใหม่จะเกี่ยวข้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งแสดงถึงความสามารถขององค์การในการปรับตัวตามบริบทเฉพาะบนพื้นฐานแนวความคิดที่ว่า การจัดองค์การในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพได้ จะต้องคำนึงถึงความสามารถในการปรับตัวขององค์การให้เข้ากับการสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมที่มีอยู่ (Steers,1977:164) ในการปรับตัวด้านต่างๆ ให้เท่าทันและรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ไม่มีองค์การใดที่หยุดนิ่งอยู่กับที่โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ตลอดจนถ้ามีการเปลี่ยนแปลงที่ล่าช้าก็จะทำให้องค์การเหล่านั้นล้าสมัยลง และประสบกับภาวะถดถอย (Decline) หรือไม่หลงเหลือสถานภาพของการเป็นองค์การอีกต่อไป (The Death of organization) (สถาพร ปิ่นเจริญ ,2543 : 78)

ทั้งนี้ กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 2) ได้ตระหนักว่า ในสภาวะปัจจุบันโลกอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันกันอย่างสูง ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ และในฐานะที่ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะได้รับผลกระทบความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง อันจะเห็นได้ชัดจากปัญหาและวิกฤตการณ์ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจว่า ในสภาวะการณ์แบบนี้ สังคมไทยควรมีการปรับตัว เปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอย่างไร เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน เกิดสันติสุขและสามารถเอาชนะวิกฤตการณ์ทางด้านต่างๆที่กำลังเผชิญอยู่

พรชูลี อาชาวำรุง (2547 : 25) กล่าวถึงวิธีการปรับตัวขององค์กรด้านการศึกษาไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นลักษณะที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเป็นปกตินิสัยและจะคงอยู่ต่อไป ผู้นำทางการศึกษาจำเป็นที่จะต้องเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนผ่านและเข้าใจการเปลี่ยนแปลงใน 2 ลักษณะคือ

1) แบบขาดตอน (Discontinuous Change) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งเดียวกะทันหันจากอดีตที่มีมาอย่างยาวนานและมั่นคงไปสู่จุดที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างยิ่งใหญ่ เช่น การเปลี่ยนแปลงรูปแบบมหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ เป็นต้น

2) แบบค่อยเป็นค่อยไปอย่างต่อเนื่อง (Continuous Incremental Change) คือการเปลี่ยนแปลงทีละเล็กทีละน้อยเป็นชุดในระยะเวลาอันยาวนาน การเปลี่ยนแปลงในลักษณะนี้มีประโยชน์อันหนึ่ง เพราะการเปลี่ยนแปลงทีละเล็กทีละน้อยนั้น สามารถบริหารจัดการได้ง่ายไม่กระทบกระทั่งต่ออารมณ์และความรู้สึกของผู้คน การเปลี่ยนแปลงทีละเล็กทีละน้อยนั้น สามารถบริหารจัดการได้ง่ายไม่กระทบกระทั่งต่ออารมณ์และความรู้สึกของผู้คน ไม่ก่อให้เกิดแรงต้านทานอย่างมากมายและน่าจะประสบความสำเร็จมากกว่าการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ การเปลี่ยนแปลงทีละเล็กทีละน้อยจะช่วยให้สถาบันการศึกษาเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันอีกด้วย นอกจากนี้การกระตุ้นให้ผู้คนปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงทีละเล็กทีละน้อยอยู่ตลอดเวลา ทำให้ผู้คนในสถาบันการศึกษามีความพร้อมทางจิตวิทยาที่จะจัดการต่อการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ได้ในอนาคต การบริหารการเปลี่ยนแปลงเริ่มต้นจากผู้บริหารจะต้องเปลี่ยนตัวเองก่อน ก่อนที่จะขับเคลื่อนองค์กร ไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยทำให้ทุกหน่วยงาน ทุกคนในสถาบันมีความพร้อมเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงโดยไม่ยั้งคิด มีความสามารถในการก้าวกระโดดออกนอกกรอบ ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และติดตามผลการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก ตลอดจนให้จุดยืนที่เหมาะสมและมีคุณค่าต่อสถาบันการศึกษาของตน

จากแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการที่กล่าวถึงข้างต้น สามารถสรุปปัจจัยด้านการปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน 7 ประการ ดังนี้

- 1) การเปลี่ยนแปลงรูปแบบที่ยืดหยุ่น
- 2) ใช้เทคนิคเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไปไม่กระทบต่อความรู้สึก
- 3) วิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา ประเมินผล ทบทวนภารกิจ กำหนดความต้องการจำเป็นต่อเนื่อง
- 4) การให้ความสำคัญกับสื่อ เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญ
- 5) เพิ่มขีดความสามารถบุคลากรให้มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 6) การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาผลงานเป็นนวัตกรรม

7) วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ระดับมาตรฐานในระดับสากล

ดังนั้น การปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่ (Organizational adaptation and innovation) หมายถึง การปรับรูปแบบขององค์กรในปัจจุบันให้เปลี่ยนแปลงไปตามหลักการพัฒนาคุณภาพโดยใช้สื่อ เทคโนโลยี เทคนิคและวิธีการแบบตามขั้นตอนตามธรรมชาติ ไม่เกิดความยุ่งยากและกระทบความรู้สึกทางจิตใจ แต่ส่งเสริมขีดความสามารถบุคลากรศึกษาพัฒนาตนเอง สร้างนวัตกรรมการศึกษาเพื่อร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษาในระดับสากล

ดังนั้น โรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร สามารถนำปัจจัย 15 ด้าน ได้แก่

1. โครงสร้างองค์กร
2. เทคโนโลยี
3. สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ
4. สภาพแวดล้อมทางสังคม
5. สภาพแวดล้อมทางการเมือง
6. วัฒนธรรมองค์กร
7. บรรยากาศองค์กร
8. ความผูกพันต่อองค์กร
9. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่
10. การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์
11. การจัดหาและการใช้ทรัพยากร
12. การจัดสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน
13. กระบวนการติดต่อสื่อสาร
14. ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ
15. การปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่

ใช้ในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในเพื่อให้ได้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการที่ได้ประกาศใช้เมื่อ 11 ตุลาคม 2559 เพื่อการประกันคุณภาพภายใน 4 มาตรฐาน คือ มาตรฐานด้านคุณภาพของผู้เรียน กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และระบบการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผล โดยการดำเนินการตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553 ที่กำหนดไว้จึงจะประสบความสำเร็จ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาทบทวนเอกสารเพื่อใช้อ้างอิงและอภิปรายผลการวิจัย พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยโดยนัก วิชาการในต่างประเทศและนักวิชาการไทย ดังนี้

सनานจิตร สุคนธทรัพย์ และคณะ (2542) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนในกำกับของรัฐ (Charter school) ในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของโรงเรียนในกำกับของรัฐ มีทั้งปัจจัยที่เป็นบริบทภายนอก และปัจจัยภายในโรงเรียน โดยปัจจัยบางด้านส่งผลต่อเนื่องหรือมีผลกระทบซึ่งกันและกัน

ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ลักษณะที่สำคัญส่งผลในแต่ละด้าน ได้แก่

1. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สภาพเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศดีพอทำให้รัฐสามารถสนับสนุนทรัพยากรในการจัดตั้งดำรงและขยายโรงเรียนในกำกับของรัฐได้ ความแตกต่างในสถานะทางเศรษฐกิจทำให้กลุ่มด้อยโอกาสต้องการโรงเรียนรูปแบบใหม่ที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะกลุ่ม

2. ปัจจัยด้านสังคม เจตคติของคนในสังคมไม่พอในผลการศึกษาของโรงเรียนรัฐบาล ถึงขั้นแสวงหาแนวทางใหม่โดยการปรับเปลี่ยนระบบ ลักษณะเฉพาะของคนอเมริกันที่ยอมรับความหลากหลาย ความแตกต่างระหว่างบุคคล ต้องการมีทางเลือกและความเสมอภาคในโอกาส การพบในสิทธิของบุคคล มีความรับผิดชอบต่อสังคม ลักษณะของนักวิชาการมีอาชีพที่ยึดมั่นในอุดมการณ์ กล้าเสี่ยงที่จะทดลองความคิดใหม่ ต้องการอิสระทางความคิดและพร้อมที่จะให้ตรวจสอบผลงาน ลักษณะของสังคมอเมริกาที่ยึดมั่นในอุดมการณ์การกระจายอำนาจ เป็นสังคมการเรียนรู้ มีกลุ่มพลังที่เข้มแข็งและสร้างสรรค์ ทำให้เกิดแรงผลักดันและการเกิดการดำรงอยู่ของโรงเรียนในกำกับของรัฐ

3. ปัจจัยทางด้านการเมืองและการบริหาร เช่น นโยบาย ความคาดหวัง และการสนับสนุนที่ชัดเจนจากผู้บริหารระดับสูง คุณภาพนักการเมืองที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนร่วมและการเป็นนักวิชาการ การมีกฎหมายที่เข้มแข็งและเกื้อหนุน รูปแบบการบริหารจัดการในระดับนโยบายที่มีการกระจายอำนาจให้รัฐต่าง ๆ มีอิสระในการบริหารรวมทั้งในด้านการศึกษา

4. ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีภายนอก ทั้งเทคโนโลยีที่เป็นวัสดุอุปกรณ์และวิธีการทำให้โรงเรียนสามารถประสบความสำเร็จ ในการจัดการเรียนการสอนช่วยให้โรงเรียนสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง

ปัจจัยภายใน ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 2 ด้าน ซึ่งลักษณะสำคัญที่ส่งผลในแต่ละด้าน ได้แก่

1. ปัจจัยด้านทรัพยากร ที่สำคัญคือ คุณภาพของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูและ

ผู้บริหารโดยครุมีลักษณะเป็นมืออาชีพ มีความพร้อมทั้งในด้านเจตคติ ความรู้ ความสามารถในการด้านวิชาชีพและการจัดการ ผู้บริหารนอกจากจะมีลักษณะสำคัญของนักบริหารมืออาชีพแล้ว ต้องมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในแนวคิดและแนวทางการดำเนินงาน สามารถเชื่อมโยงการจัดการให้ด้านต่าง ๆ ให้นำไปสู่ผลสำเร็จ

2. ปัจจัยด้านการจัดการ ลักษณะเด่น ได้แก่ การจัดโครงสร้างองค์การที่เกื้อหนุนสามารถจับคู่ระหว่างวิธีการจัดโครงสร้าง การจัดการเรียนการสอนและบริการของโรงเรียนกับลักษณะและความต้องการของผู้เรียน การจัดระบบทดแทน การสร้างเสริมพลังและความสามารถของครู เพื่อให้ครูสามารถสร้างและนวัตกรรมการเรียนการสอน และการจัดการบนพื้นฐานของการวิจัยและพัฒนา และการให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

จักรพรรดิ วัฒนา (2540) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประเภทสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 พบว่า ปัจจัยดำเนินการด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในระดับมาก สภาพแวดล้อมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในระดับปานกลางและกลุ่มองค์ประกอบการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา คือ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ครู- อาจารย์ และศึกษานิเทศก์ ความพร้อมของนักเรียน และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

จำนง ชาญธัญกรรม (2541) ได้ศึกษาความพร้อมและศักยภาพการประกันคุณภาพเพื่อขอรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ในโรงเรียนเทคโนโลยีภาคเหนือตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พบว่า ปัจจัยด้านบุคลากรและด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านปรัชญาและเป้าหมายของโรงเรียน ปัจจัยด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน และด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการจัดการและการบริหาร ด้านกิจการนักศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

สุจินต์ นิมนอนงค์ (2543) ได้ศึกษาองค์ประกอบศักยภาพของสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 1 พบว่า ระดับศักยภาพของสถานศึกษาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สำหรับรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะองค์กร ด้านลักษณะบุคลากร และด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านลักษณะสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง และองค์ประกอบศักยภาพของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา ในระดับมาก รวมทั้งองค์ประกอบศักยภาพของสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 1 พบว่าโดยภาพรวมองค์ประกอบด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ลักษณะบุคลากร ลักษณะองค์การ และลักษณะสภาพแวดล้อม ส่งผลต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 73.15

เพ็ญเกียรติ ดวงสุวรรณ (2545 : 157 – 158) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารมีเพียงด้านเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การบริหารทรัพยากร ซึ่งเป็นปัจจัยย่อยของด้านลักษณะการบริหารและการปฏิบัติ นอกนั้นปัจจัยทุกด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะองค์การ ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะของบุคลากร และปัจจัยย่อยข้ออื่น ๆ ในด้านลักษณะการบริหารและการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากทุกปัจจัย และพบว่า ปัจจัยการบริหารกับการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและในลักษณะคล้ายคลึงกัน

ญานิสรา บุญจิตร (2552) ได้ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิดหลักของนักการศึกษา Steers, Hodge and Anthony, Bartol and others, Hoy and Miskel and Owens ในการกำหนดกลุ่มปัจจัยและองค์ประกอบประสิทธิผลตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล (Balanced scorecard) ของ Kaplan and Norton เพื่อวัดประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 31 ตัวชี้วัด
2. ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มี 3 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านกระบวนการภายในมีประสิทธิผลสูงสุด รองลงมาคือ ด้านผู้รับบริการและด้านการเงิน ตามลำดับ ส่วนด้านการเรียนรู้และการพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 8 ปัจจัย ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอก นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โครงสร้างองค์การ คุณภาพบุคลากร ลักษณะงาน ลักษณะผู้รับบริการ เทคโนโลยีและวัฒนธรรมองค์การ ร่วมกันอธิบายประสิทธิผลองค์การสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ร้อยละ 88

สมจิตร อุดม (2547) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ โดยศึกษาปัจจัย 3 ระดับ ได้แก่ ระดับผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ลักษณะชีวิตสังคมของผู้บริหาร พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ วิสัยทัศน์ผู้บริหาร และบรรยากาศโรงเรียน ปัจจัยระดับครู ประกอบด้วย ลักษณะชีวิตสังคมของครู คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครูและการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู และปัจจัยระดับนักเรียน ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของนักเรียน พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน เจตคติต่อการเรียนของนักเรียนและพฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน ซึ่งมีตัวแปรความสำเร็จในการ

บริหารโรงเรียน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารโรงเรียน การบริหารและสนับสนุน การพัฒนาคุณภาพ บุคลากรและการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ผลการวิจัยมีดังนี้

1. ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในภาคใต้ มีความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยระดับนักเรียน พบว่า พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน พฤติกรรมด้านการ เรียนของนักเรียนและเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน เอกชน ระดับประถมศึกษาในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีประสิทธิภาพการทำนายได้ ร้อยละ 38
3. ปัจจัยระดับครู พบว่า คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและมีประสิทธิภาพการทำนายได้ร้อยละ 19
4. ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน พบว่า บรรยากาศโรงเรียน วิสัยทัศน์ผู้บริหารและ พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม การอบรมทางการบริหารและพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ และมีประสิทธิภาพการทำนายได้ร้อยละ 28

เบญจวรรณ ศรีมารุต (2551: 146-150) ได้ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยสรุปว่า ปัจจัยโดยรวมทั้ง 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยระดับ ปัจเจกบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติ ทักษะและการตัดสินใจ ปัจจัยระดับกลุ่มที่ ปฏิบัติงานร่วมกัน ได้แก่ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสารและความขัดแย้ง ปัจจัยระดับองค์การ ได้แก่ นโยบายและเป้าหมาย พันธกิจและยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์การและวัฒนธรรมองค์การ และ ปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม ได้แก่ การเมือง เศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี สามารถร่วมกัน ทำนายประสิทธิผล ได้ร้อยละ 96.00 และเมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมากที่สุด ร้อยละ 48.40 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ปัจจัยระดับองค์การและปัจจัย ระดับสภาพแวดล้อม สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัราชภัฏได้ร้อยละ 32.90, 6.20 และ 4.70 ตามลำดับ

อารีย์ วิสิษฐกร (2546: 87-89) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของ การน่านโยบายประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติในสถาบันวิชาการทหารอากาศชั้นสูง โดยใช้ กรอบแนวคิดการน่านโยบายไปปฏิบัติของ แวน มีเตอร์ และ แวน ฮอร์น ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการน่านโยบายประกัน

คุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนํานโยบายประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ เมื่อพิจารณาปัจจัยทั้ง 6 ด้านในภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ปัญหาที่ผู้บริหารและอาจารย์คาดว่าจะเกิดขึ้นเมื่อ มีการนํานโยบายประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติในสถาบันวิชาการทหารอากาศชั้นสูง เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัญหาด้านสมรรถนะของหน่วยงาน ปัญหาด้านความร่วมมือและการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ปัญหาด้านการควบคุมนโยบายประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน ปัญหาด้านความสนับสนุนและความผูกพัน ขององค์กรหรือบุคคลที่สำคัญ และปัญหาด้านอำนาจและความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ปณต เทพภิบาล (2552 : 144-145) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในภาคใต้ โดยใช้ตัวประกอบหลักของความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคใต้ จำนวน 8 ตัวประกอบ ได้แก่ 1) ผู้บริหารเป็นผู้นำและเป็นผู้บริหารมืออาชีพ 2) ผู้เรียนมีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 3) ครูมืออาชีพพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) บริหารจัดการโรงเรียนแนวใหม่ 5) ผู้ปกครองและชุมชนพึงพอใจในการบริการของโรงเรียน 6) ผู้ปกครองเชื่อมั่นในคุณภาพโรงเรียน 7) ผลกำไรของโรงเรียน และ 8) ผู้เรียนมีความเป็นไทยและรักประชาธิปไตย โดยศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จดังกล่าว 5 ด้าน คือ ผู้บริหาร ครู นักเรียนและผู้ปกครอง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยผู้บริหาร ตัวแปรชีวิตสังคม 4 ตัวแปร ได้แก่ อายุ 26-35 ปี อายุ 36-45 ปี การอบรม 1-2 ครั้งต่อปี และวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ตัวแปรคุณลักษณะ 2 ตัวแปร ได้แก่ ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพและบรรยากาศในการบริหาร ปัจจัยครู ตัวแปรชีวิตสังคม 3 ตัวแปร ได้แก่ อายุต่ำกว่า 26 ปี อายุ 26-35 ปี และอายุ 36-45 ปี ตัวแปรคุณลักษณะ 3 ตัวแปร ได้แก่ ความเป็นครูมืออาชีพ พฤติกรรมการสอนและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยนักเรียน ตัวแปรชีวิตสังคม 1 ตัวแปร ได้แก่ นักเรียนที่มีผู้ปกครองอายุ 40-49 ปีและตัวแปรคุณลักษณะ 3 ตัวแปร ได้แก่ พฤติกรรมทางสังคม พฤติกรรมการเรียนและเจตคติต่อการเรียน และปัจจัยผู้ปกครอง ตัวแปรชีวิตสังคม 1 ตัวแปร ได้แก่ การมีบุตร 1 คน และตัวแปรคุณลักษณะ 2 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนและพฤติกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้ ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนเอกชน

พรพิมล ปลั่งศรีสกุล (2552) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติตามนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนโยบายกับความสำเร็จของการปฏิบัติตามนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาของกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง

ประกอบด้วย บุคลากรและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 917 คน จาก 161 โรงเรียน ซึ่งเป็นหน่วยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์หาค่าคุณลักษณะ และการวิเคราะห์เส้นทางแบบมีตัวแปรแฝงของปัจจัยนโยบายที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของนโยบายโดยใช้โปรแกรมลิสเรล ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยนโยบายโดยรวมทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ และสามารถพยากรณ์ความสำเร็จของการนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติได้ ร้อยละ 55 และ (2) ความสำเร็จของการปฏิบัติตามนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาได้รับอิทธิพลโดยตรงจากทุกปัจจัยนโยบาย โดยปัจจัยมาตรฐานและวัตถุประสงค์นโยบาย และปัจจัยทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมีอิทธิพลทางตรง โดยไม่ส่งผ่านปัจจัยนโยบายอื่น ส่วนปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทรัพยากรนโยบาย และปัจจัยคุณลักษณะและความสามารถของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของนโยบายแล้วยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสำเร็จของการปฏิบัติตามนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

นวลลักษณ์ บุญบง (2552:426-428) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ แบบพหุกรณี 3 วิทยาลัยพยาบาล ใช้กรอบแนวคิดหลักของนักวิชาการ Gibson et al. ในการกำหนดกลุ่มปัจจัย และองค์ประกอบประสิทธิผลองค์กร เป็นกรอบแนวคิดทฤษฎีเบื้องต้น เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีวิเคราะห์เอกสาร การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง การสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาสร้างข้อสรุปแบบอุปนัยและเปรียบเทียบ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรประกอบด้วย ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ ความรู้ ความสามารถของอาจารย์ คุณภาพผู้เรียน ทัศนคติ ทักษะ การตั้งใจ และความเครียด ปัจจัยระดับกลุ่ม ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โครงสร้างกลุ่ม สถานภาพ บรรทัดฐาน การติดต่อสื่อสาร และความสามัคคี ในระดับองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอก สภาพแวดล้อมภายใน โครงสร้างองค์กร ภาระงาน การเลือกกลยุทธ์ กระบวนการบริหาร และวัฒนธรรมองค์กร

นันทิดา ทองเจือ (2554 : 152) วิจัยกระบวนการพัฒนาคณาจารย์โรงเรียนเอกชนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561) พบว่าการพัฒนาคณาจารย์การบริหารจัดการใหม่ในภาพรวมมีการดำเนินการในระดับน้อย โรงเรียนจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการดำเนินการได้ในระดับน้อย จำนวนครูมีพอเพียงตามเกณฑ์และวุฒิตรงตามที่สอน มีการดำเนินการได้ในระดับน้อย โรงเรียนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน ท้องถิ่นในการเอื้อประโยชน์ต่อการศึกษาและการเรียนรู้ มีการดำเนินการได้ในระดับน้อย

และโรงเรียนมีการพัฒนาภาวะผู้นำตามคุณสมบัติการเข้าสู่ตำแหน่งเส้นทางความก้าวหน้าและระบบการจูงใจ มีการดำเนินการได้ในระดับน้อย ซึ่งที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นนอกจากจะมีการดำเนินการในระดับน้อยแล้วยังอยู่ในลำดับสุดท้ายด้วย

มยุรี แพร์หลาย (2554) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า 1) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อมและปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก 2) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์เท่ากับ 54.944 องศาอิสระเท่ากับ 83 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .993 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI = 0.996) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI = 0.988) ค่าดัชนีกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR = 0.00372) 3) ปัจจัยสนับสนุนการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จในการประกันคุณภาพด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ คือ การนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง และการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารเพื่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัจจัยอุปสรรคด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ คือระบบสารสนเทศที่ไม่เป็นปัจจุบันและขาดแคลนบุคลากรและเทคโนโลยี 4) แนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กตามกระบวนการ PDCA นั้น ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับ การจัดหา การแบ่งงานและมอบหมายงานให้บุคลากร การจัดทำระบบสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย นิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง โดยการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการใช้กลยุทธ์ให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

Suryadi (1995) ศึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาในระดับประถมศึกษาของประเทศไทยอินโดนีเซีย โดยวัดคุณภาพของครูใน 4 ปัจจัยหลัก คือ ความสามารถทางด้านวิชาชีพ ความพยายามทางวิชาชีพ เวลาที่ใช้ในกิจกรรมวิชาชีพ และความสัมพันธ์ระหว่างความเชี่ยวชาญและงานที่ได้รับมอบหมาย ผลการวิจัยพบว่า ครูเป็นปัจจัยที่กระตุ้นและใช้ประโยชน์จากปัจจัยอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ครูเป็นปัจจัยเดียวที่ใช้การตัดสินใจปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษาและครูที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาได้มากที่สุด

Chrispeels (1990) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 8 แห่ง โดยทำการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 8 แห่ง การวิจัยดังกล่าวศึกษาเกี่ยวกับ 1) วัฒนธรรมและบรรยากาศในโรงเรียน 2) หลักสูตรและการสอน 3) โครงสร้างขององค์กร 4) ภาวะ

ผู้นำของครูใหญ่ เขาใช้เวลาในการศึกษา 5 ปี ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์แบบสอบถาม ผลของการทดลองและแบบบันทึกข้อมูล จากการศึกษาพบว่า 1) การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการหลักสูตรและครูได้ทำงานร่วมกันมีความจำเป็นสำหรับการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน 2) โรงเรียนที่มีสัมฤทธิ์ผลนั้น ครูใหญ่ต้องมีภาวะผู้นำ 3) ต้องมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่ดี



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครประสบความสำเร็จในครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครที่ประสบความสำเร็จ
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครประสบความสำเร็จ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาองค์ความรู้เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดในการวิจัย โดยการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง(Content analysis) เพื่อนำข้อมูลมากำหนดตัวแปรสภาพการดำเนินการและปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครประสบความสำเร็จใน 2 ประเด็นดังนี้

1.1 การประกันคุณภาพการศึกษา และการดำเนินงานตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา

1.2 ปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครประสบความสำเร็จ

ขั้นที่ 2 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาและหรือระดับมัธยมศึกษา มีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร เฉพาะโรงเรียนที่ผ่านการประเมินภายนอกและได้รับรองมาตรฐานการศึกษาในระดับดีหรือดีมาก

จำนวน 282 แห่ง จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 223 แห่ง โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 119 แห่ง และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 80 แห่ง ใช้ข้อมูล ณ วันที่ 24 กันยายน 2557 (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.2557) เป็นหน่วยวิเคราะห์

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากประชากรจำนวน 282 แห่ง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie and Morgan ใช้วิธีสุ่มแบบมีระบบ (Systematic random sampling) ตามสัดส่วนขนาดโรงเรียนเล็ก กลาง ใหญ่ และเพิ่มจำนวนเพื่อความเหมาะสม จึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 173 แห่ง

2.3 ผู้ให้ข้อมูล

กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน เอกชนโดยตรง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนเนื่องจากเป็นผู้บริหารมีหน้าที่และความรับผิดชอบ งานด้านวิชาการของโรงเรียนทั้งหมด รวมทั้งจัดระบบการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพของ โรงเรียน ซึ่งเป็นบุคลากรสายการปฏิบัติงานประกันคุณภาพภายในที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นการเฉพาะ ตามโครงสร้างการบริหารโรงเรียน จึงได้จำนวนผู้ให้ข้อมูลในครั้งนี้ รวมทั้งสิ้น 346 คน ดังตารางที่ 3.1 ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนร้อยละของประชากร กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียนและผู้ให้ข้อมูล

ขนาดโรงเรียน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนผู้ให้ข้อมูล	ร้อยละ
ขนาดเล็ก	111	67	134	39
ขนาดกลาง	101	61	122	36
ขนาดใหญ่	70	42	84	25
รวมทั้งสิ้น	282	170	340	100

ขั้นที่ 3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำผลที่ได้มากำหนด ตัวแปร ผู้วิจัยสังเคราะห์แนวคิดหลักของนักการศึกษาได้กรอบความคิดในการกำหนดกลุ่มปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน 4 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและ เทคโนโลยี ด้าน ลักษณะสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทาง เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมทางสังคม สภาพแวดล้อมทางการเมือง วัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศ

องค์การ ด้านลักษณะบุคลากรประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์การ และการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ และด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การจัดหา และใช้ทรัพยากร การจัดสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ และ การปรับตัวขององค์การและการริเริ่มสิ่งใหม่ เป็นปัจจัยที่โรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครนำไปใช้ในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในให้ประสบความสำเร็จเป็นตัวแปรอิสระสำหรับการวิจัย

ศึกษาและสังเคราะห์กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพภายใน พ.ศ.2553 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ลงวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2554 และแนวทางการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2555 ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กรอบแนวคิดและตัวชี้วัดการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน 8 ขั้นตอน คือ การกำหนดมาตรฐานการศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายใน การจัดทำรายงานประจำปีและการจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เป็นตัวแปรตามสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

3.2 การกำหนดโครงสร้างตัวแปรการวิจัย

ขั้นตอนนี้เป็นการกำหนดโครงสร้าง รายการสำคัญและตัวชี้วัดของตัวแปรทุกตัวจากนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

- 1) ร่างโครงสร้างตัวแปรการวิจัย โดยกำหนดรายการสำคัญ และตัวชี้วัดของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามทุกตัวตามขอบเขตการวิจัย
- 2) ตรวจสอบโครงสร้างตัวแปร เพื่อพิจารณาเนื้อหาเกี่ยวกับการดำเนินการและปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎหมายกระทรวงให้ประสบความสำเร็จ
- 3) เสนอโครงสร้าง รายการสำคัญและตัวชี้วัดของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ใช้เกณฑ์การให้คะแนนวัดระดับสภาพความเป็นจริงที่เกี่ยวกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในและระดับการใช้ปัจจัยการดำเนินการตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล โดยกำหนดความหมายและเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 1	หมายถึง	ดำเนินการ/ใช้ปัจจัยการดำเนินการ	ในระดับน้อยที่สุด
ระดับ 2	หมายถึง	ดำเนินการ/ใช้ปัจจัยการดำเนินการ	ในระดับน้อย
ระดับ 3	หมายถึง	ดำเนินการ/ใช้ปัจจัยการดำเนินการ	ในระดับปานกลาง
ระดับ 4	หมายถึง	ดำเนินการ/ใช้ปัจจัยการดำเนินการ	ในระดับมาก
ระดับ 5	หมายถึง	ดำเนินการ/ใช้ปัจจัยการดำเนินการ	ในระดับมากที่สุด

โดยที่แบบสอบถามทั้งฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

3.3.1 แบบสอบถามสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

3.3.2 แบบสอบถามปัจจัยที่ใช้ปัจจัยในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครให้ประสบความสำเร็จ

แบบสอบถามทั้ง 2 ตอน มีกระบวนการสร้างเครื่องมือผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหา ด้านการวิจัย ด้านการวัดผลและประเมินผล โดยยึดหลักสำคัญของการกำหนดคุณภาพของเครื่องมือการวัด คือ ความตรงตามเนื้อหา (Content validity) และความเที่ยง (Reliability) โดยผ่านการทดลองใช้ (Try out) มีรายละเอียด ดังนี้

1) ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร กำหนดตัวบ่งชี้และสร้างข้อกระทงคำถามแต่ละตัวแปร นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหา และด้านการวัดผลและประเมินผล จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความครอบคลุมและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับโครงสร้างเนื้อหา (Item Objective Congruence : IOC) และตรวจสอบการใช้ภาษา ผลการตรวจสอบพบว่า แบบสอบถามสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร มีความครอบคลุมโครงสร้างเชิงเนื้อหา ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ แสดงดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่า IOC จากการพิจารณาเครื่องมือของผู้ทรงคุณวุฒิ

ค่า IOC	แบบสอบถาม สภาพการดำเนินการ	แบบสอบถาม ปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินการ
1.00	21	74
0.80	13	17
0.60	14	1
0.00-0.40	2	3
รวม	50	95

จากตารางที่ 3.2 พบว่า จากเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินคือ ค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้ต้องมากกว่า 0.60 จึงถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย จากผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาพบว่า มีค่า IOC ที่ต่ำกว่า 0.60 อยู่ 5 ข้อ แต่เนื่องจากข้อคำถามมีจำนวนมาก และมีบางประเด็นที่มีข้อคำถามในประเด็นเดียวกันแต่แตกต่างในวิธีการถาม ผู้วิจัยจึงพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 พร้อมทั้งปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบข้อคำถามอีกครั้งหนึ่ง

1) นำแบบสอบถามทั้ง 2 ตอน ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดลองกับผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้อำนวยการและผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพของโรงเรียนเอกชน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 แห่ง รวมจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของ Cronbach (1999 :161) จึงได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังตารางที่ 3.3 และตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง

ตัวแปรที่วัด	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1. การกำหนดมาตรฐานการศึกษา	6	.803
2. การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา	8	.810
3. การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ	8	.811
4. การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา	5	.802
5. การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา	5	.804
6. การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายใน	6	.805
7. การจัดทำรายงานประจำปี	5	.816
8. การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	5	.801
ภาพรวมของแบบวัดสภาพการดำเนินการ	48	.815

จากตารางที่ 3.3 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .815 โดยด้านการจัดทำรายงานประจำปีมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .816 มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .811 ส่วนด้านที่มีค่าความเชื่อมั่นน้อยกว่าด้านอื่น คือด้านการจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .801

ตารางที่ 3.4 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินการ
ประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงให้ประสบความสำเร็จ

ตัวแปรที่วัด	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1. โครงสร้างองค์การ	7	.808
2. การใช้เทคโนโลยี	6	.827
3. สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ	3	.812
4. สภาพแวดล้อมทางสังคม	5	.803
5. สภาพแวดล้อมทางการเมือง	5	.816
6. วัฒนธรรมองค์การ	6	.809
7. บรรยากาศองค์การ	7	.811
8. ความผูกพันต่อองค์การ	6	.836
9. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่	5	.811
10. การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์	7	.806
11. การจัดหาและใช้ทรัพยากร	6	.807
12. การจัดสภาพการปฏิบัติงาน	7	.809
13. กระบวนการติดต่อสื่อสาร	6	.813
14. ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ และ	9	.811
15. การปรับตัวขององค์การและการริเริ่มสิ่งใหม่	7	.837
ภาพรวมของแบบวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการ	92	.836

จากตารางที่ 3.4 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .836 โดยปัจจัยด้านการปรับตัวขององค์การและการริเริ่มสิ่งใหม่ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .837 มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .836 ส่วนปัจจัยด้านที่มีค่าความเชื่อมั่นน้อยกว่าด้านอื่น คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .803

2) นำผลการวิเคราะห์มาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์พร้อมนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง

3.4 การสร้างเครื่องมือสัมภาษณ์เพื่อตรวจสอบและยืนยันผลการวิจัย

การตรวจสอบและยืนยันผลการวิจัยสร้างความเชื่อมั่นผลการวิจัยในเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือสัมภาษณ์เก็บข้อมูลจากโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาโดยดำเนินการดังนี้

- 1) จัดทำข้อสรุปจากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร
- 2) สร้างแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับข้อสรุปจากผลการวิจัย เพื่อตรวจสอบความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน และตอนที่ 2 เป็นข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

ขั้นที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยสืบค้นรายชื่อ ที่อยู่ และเบอร์โทรศัพท์ของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อจัดส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยทางไปรษณีย์ จำนวน 170 แห่ง รายละเอียดมีดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลการวิจัยจากโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผ่านเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนซึ่งเป็นต้นสังกัด มีหนังสือไปยังโรงเรียนอนุญาตให้ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามการวิจัยและเข้าเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพในภาคสนามจากผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.2 สอบถามความคิดเห็นโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์และหากได้รับกลับคืนไม่ครบจำนวนตามความต้องการ หลังจากเวลาผ่านไป 2 สัปดาห์ผู้วิจัยจะติดตามแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเองหรือทางโทรศัพท์ ผลปรากฏว่าในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.18

4.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน และทำการลงรหัส (Coding) แยกประเภทตามตัวแปรที่ต้องการศึกษาเพื่อเตรียมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

4.4 เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นกรณีศึกษา 3 แห่ง ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง(Purposive sampling)จากโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ประสบความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือก คือ เป็นโรงเรียนที่ผ่านการประเมินและได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษาในระดับดีหรือดีมาก และเป็นตัวแทนกลุ่มโรงเรียนทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ และเป็นโรงเรียนที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงผู้อำนวยการ

และหรือผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพในช่วง 1 ปีการศึกษา ก่อนการเก็บข้อมูล อีกทั้งมีความเต็มใจ พร้อมให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นอย่างดี จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) คือผู้อำนวยการผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพจากโรงเรียนเอกชนในภาคสนาม

ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ค่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสภาพการ ดำเนินการและปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง โดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูปคำนวณ มีรายละเอียดดังนี้

5.1 การแจกแจงความถี่(Frequency)และค่าร้อยละ(Percentage) สำหรับข้อมูลพื้นฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.2 ใช้สถิติบรรยายสำหรับการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) สำหรับการวิเคราะห์สภาพการประกันคุณภาพภายในและปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินการประกัน คุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครที่ประสบความสำเร็จ โดยการแปลผลข้อมูลในการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับศึกษาสภาพการประกัน คุณภาพภายในและปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียน เอกชนเขตกรุงเทพมหานครให้ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้ค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ Best(1997 : 204-208) เป็นเกณฑ์กำหนดการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึง ระดับการดำเนินการ / ระดับปัจจัยที่ใช้ในการ ดำเนินการประกันคุณภาพภายในน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึง ระดับการดำเนินการ / ระดับปัจจัยที่ใช้ในการ ดำเนินการประกันคุณภาพภายในน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึง ระดับการดำเนินการ / ระดับปัจจัยที่ใช้ในการ ดำเนินการประกันคุณภาพภายในปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึง ระดับการดำเนินการ / ระดับปัจจัยที่ใช้ในการ ดำเนินการประกันคุณภาพภายในมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึง ระดับการดำเนินการ / ระดับปัจจัยที่ใช้ในการ ดำเนินการประกันคุณภาพภายในมากที่สุดปัจจัย

5.3 ใช้สถิติอ้างอิง (Inferential statistics) ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จาก การศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง แล้วอาศัยทฤษฎีความน่าจะเป็น เพื่อสรุปผลไปยังประชากรเป้าหมายดังนี้

1) สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครให้ประสบความสำเร็จ โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(Pearson product moment coefficient correlation) และใช้แนวคิดของ McMillan(2000) แปลความหมายประมาณค่าระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังตารางที่ 3.5 ตารางที่ 3.5 ระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r_{xy})	ระดับความสัมพันธ์
0.10 – 0.30	ต่ำ
0.40 – 0.60	ปานกลาง
0.70 – 1.00	สูง

จากตารางที่ 3.5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ(X)และตัวแปรตาม(Y) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r_{xy}) หากค่าที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.10 – 0.30 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ค่าที่ได้ 0.40 - 0.60 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและค่า 0.70-1.00 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

2) การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ(Multiple regression analysis) โดยใช้วิธี Hierarchical Stepwise สำหรับคัดเลือกปัจจัยที่โรงเรียนใช้ในการดำเนินการ เข้าสมการถดถอยพหุคูณเพื่อคัดเลือกตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลสามารถพยากรณ์การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครให้ประสบความสำเร็จ

5.4 การวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ตอนท้ายแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาสำหรับข้อมูลที่เป็นข้อเขียนเพิ่มเติมจากแบบสอบถาม

5.5 วิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์จากกรณีโรงเรียนตัวอย่าง โดยจัดทำข้อสรุปที่ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และตรวจสอบยืนยันจากผู้เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเพื่อให้ได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครที่ประสบความสำเร็จ

ขั้นที่ 6 การเสนอรายงานการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอรายงานการวิจัย โดยมีขั้นตอนการนำเสนอ ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา คำถามและวัตถุประสงค์ ขอบเขต กรอบแนวคิดในการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ประวัติความเป็นมาและความสำคัญของโรงเรียนเอกชน การจัดองค์กรและการบริหาร ประเภท จำนวนโรงเรียน ครูและนักเรียนและโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ประสบความสำเร็จ การประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ แนวคิด ความหมาย ความสำคัญ หลักการ ระบบ ความสำเร็จและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา การดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย การศึกษาองค์ความรู้เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การยืนยันตรวจสอบผลการวิจัย การนำเสนอรายงานและสรุปขั้นตอนการวิจัย

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์สภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ใช้และปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครประสบความสำเร็จ และผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อตรวจสอบยืนยันผลการวิจัย

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย สภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในและปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครประสบความสำเร็จ และข้อเสนอแนะการวิจัยสำหรับโรงเรียนเอกชน ต้นสังกัด ผู้เกี่ยวข้องและผู้สนใจที่จะศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคต

สรุปขั้นตอนดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้สรุปขั้นตอนดำเนินการวิจัย ดังแผนภาพที่ 3.1

แผนภาพที่ 3.1 สรุปขั้นตอนดำเนินการวิจัย



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินการและปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครประสบความสำเร็จ นำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบคำบรรยายในข้อมูลเชิงปริมาณและสรุปเนื้อหาสำคัญในข้อมูลเชิงคุณภาพ แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงและส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์กรณีศึกษา รายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างได้จากแบบสอบถามที่ ผู้วิจัยส่งไปยังกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการและผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครที่ประสบความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 340 ฉบับ ผลปรากฏว่า ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 310 ฉบับ รายละเอียดดังตารางนี้

ตารางที่ 4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามขนาดโรงเรียน

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	ขนาดโรงเรียน			รวม
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	
ผู้อำนวยการ	53	60	42	155
ผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพ	53	60	42	155
รวม	106	120	84	310
คิดเป็นร้อยละ	34.20	38.70	27.10	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงว่าแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจำนวนร้อยละ 91.18 จำแนกเป็นผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้อำนวยการและผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพโรงเรียน จากโรงเรียนขนาดเล็ก ร้อยละ 34.20 ขนาดกลาง ร้อยละ 38.70 และขนาดใหญ่ ร้อยละ 27.10

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง

ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏดังตารางที่ 4.2 - 4.10 ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง โดยรวม

การประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินการ	ลำดับ
1. การกำหนดมาตรฐานการศึกษา	4.47	0.42	มาก	3
2. การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา	4.50	0.42	มากที่สุด	2
3. การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ	4.42	0.47	มาก	4
4. การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา	4.41	0.46	มาก	6
5. การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา	4.37	0.50	มาก	8
6. การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายใน	4.42	0.53	มาก	4
7. การจัดทำรายงานประจำปี	4.52	0.48	มากที่สุด	1
8. การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.41	0.53	มาก	6
รวม	4.44	0.41	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การจัดทำรายงานประจำปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.52$) รองลงมาคือ การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X}=4.50$) และการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X}=4.47$) ส่วนการจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ($\bar{X}=4.37$) มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการประกันคุณภาพภายใน
ตามกฎกระทรวง ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา

การกำหนดมาตรฐานการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินการ	ลำดับ
1. มีการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของ กระทรวงศึกษาธิการอย่างละเอียดก่อนจัดทำมาตรฐานการศึกษา ของโรงเรียน	4.47	0.57	มาก	4
2. มีการนำปรัชญา วิสัยทัศน์ จุดเด่นหรือโอกาสของโรงเรียนกำหนด ไว้ในมาตรฐานการศึกษาที่แสดงถึงจุดเน้นของการจัดการศึกษา	4.66	0.48	มากที่สุด	1
3. กำหนดสาระสำคัญไว้ในมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่สะท้อน ถึงอัตลักษณ์และมาตรการส่งเสริมของโรงเรียนได้สอดคล้อง กับสภาพจริง	4.49	0.56	มาก	3
4. การกำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จของมาตรฐานการศึกษาและ ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมและเป็นไปได้	4.45	0.55	มาก	5
5. มีการประกาศค่าเป้าหมายแต่ละมาตรฐานให้ครูและบุคลากร พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบอย่างทั่วถึง	4.12	0.75	มาก	6
6. การประกันคุณภาพภายในยึดตัวบ่งชี้ตามมาตรฐานการศึกษาที่ กำหนดไว้อย่างครบถ้วน	4.63	0.55	มากที่สุด	2
รวม	4.47	0.42	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สภาพการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียน
เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา มีค่าเฉลี่ยการดำเนินการอยู่ใน
ระดับมาก($\bar{X}=4.42$) โดยมีประเด็นการนำปรัชญา วิสัยทัศน์ จุดเด่นหรือโอกาสของโรงเรียนกำหนด
ไว้ในมาตรฐานการศึกษาที่แสดงถึงจุดเน้นของการจัดการศึกษา ($\bar{X}= 4.66$) ดำเนินการมากเป็น
ลำดับแรก รองลงมา คือ การประกันคุณภาพภายในยึดตัวบ่งชี้ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้
อย่างครบถ้วน ($\bar{X}=4.63$) และกำหนดสาระสำคัญไว้ในมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่สะท้อนถึงอัตลักษณ์
และมาตรการส่งเสริมของโรงเรียนได้สอดคล้องกับสภาพจริง($\bar{X}= 4.49$) ตามลำดับ ส่วนการ
ประกาศค่าเป้าหมายแต่ละมาตรฐานให้ครูและบุคลากร พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานที่
เกี่ยวข้องรับทราบอย่างทั่วถึง ($\bar{X}= 4.12$) มีค่านี้น้อยกว่าด้านอื่น

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการประกันคุณภาพภายใน
ตามกฎกระทรวง ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา

การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินการ	ลำดับ
1. มีการให้ความรู้เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจครูและบุคลากร ก่อนการดำเนินการจัดทำแผนฯ	4.49	0.60	มาก	5
2. ครูและบุคลากรส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา คุณภาพการศึกษา	4.42	0.64	มาก	6
3. มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เพื่อทราบ ปัจจุบันปัญหาของโรงเรียน	4.37	0.63	มาก	7
4. มีการใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการประเมินคุณภาพ ภายใน และผลการประเมินภายนอกประกอบการจัดทำ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.52	0.56	มากที่สุด	4
5. โครงการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษารอบคลุมแผนงาน วิชาการ แผนงานบุคลากร แผนงานงบประมาณและการเงิน และแผนงานบริหารทั่วไป	4.53	0.57	มากที่สุด	3
6. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ครูและบุคลากรภายในโรงเรียน ให้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมอย่างชัดเจน	4.66	0.52	มากที่สุด	1
7. มีการเขียนโครงการอย่างน้อยต้องประกอบด้วยวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ กำหนดวิธีการดำเนินงานและ กำหนดผู้รับผิดชอบ	4.65	0.57	มากที่สุด	2
8. มีการเสนอขอความเห็นชอบแผนพัฒนาคุณภาพการจั การศึกษาจากคณะกรรมการบริหาร โรงเรียนก่อนนำไปใช้ทุกครั้ง	4.37	0.72	มาก	8
รวม	4.50	0.41	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สภาพการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียน
เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา มีค่าเฉลี่ยการดำเนินการ
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.50$) โดยมีประเด็นการกำหนดบทบาทหน้าที่ครูและบุคลากรภายใน
โรงเรียนให้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมอย่างชัดเจน ($\bar{X}= 4.66$) ดำเนินการมากเป็นลำดับ
แรก รองลงมาคือ มีการเขียนโครงการอย่างน้อยต้องประกอบด้วยวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด
ความสำเร็จ กำหนดวิธีการดำเนินงานและกำหนดผู้รับผิดชอบ ($\bar{X}=4.65$) และโครงการตาม
แผนพัฒนาการจัดการศึกษารอบคลุมแผนงานวิชาการ แผนงานบุคลากร แผนงานงบประมาณ
และการเงิน และแผนงานบริหารทั่วไป ($\bar{X}= 4.53$)ตามลำดับ ส่วนการเสนอขอความเห็นชอบ

แผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาจากคณะกรรมการบริหารโรงเรียนก่อนนำไปใช้ทุกครั้ง ($\bar{X}=4.37$) มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง ด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ

การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินการ	ลำดับ
1.จัดทำแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงาน โดยกำหนด ตำแหน่งงานและ บทบาทหน้าที่บุคลากรผู้ร่วมงานอย่าง ชัดเจน	4.55	0.61	มากที่สุด	3
2.คณะกรรมการบริหารโรงเรียน ได้แสดงบทบาทและทำ หน้าที่ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 ตาม มาตรา 31 ครบถ้วน	4.45	0.60	มาก	4
3.จัดทำคำสั่งมอบหมายงานและคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับครูและบุคลากรชัดเจน	4.55	0.57	มากที่สุด	2
4.ตรวจสอบ ประเมินและจัดทำรายงานครบตามระบบการประกันคุณภาพภายใน	4.56	0.53	มากที่สุด	1
5.กระจายอำนาจการบริหารและการตัดสินใจสู่ครูและบุคลากรโดยตรง	4.37	0.66	มาก	7
6.จัดทำระบบสารสนเทศครอบคลุมข้อมูลผู้เรียน ครูและบุคลากร ทรัพยากรทางการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน	4.41	0.65	มาก	5
7.จัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่ใช้งานสะดวก เชื่อมโยงเครือข่ายกับหน่วยงานต้นสังกัด	4.25	0.69	มาก	6
8.จัดเจ้าหน้าที่ผู้ชำนาญงานรับผิดชอบและปฏิบัติงานสารสนเทศของโรงเรียนไว้โดยเฉพาะ	4.20	0.77	มาก	8
รวม	4.42	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สภาพการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง ของโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.42$) โดยมีประเด็นการตรวจสอบ ประเมินและจัดทำรายงานครบตามระบบการประกันคุณภาพภายใน ($\bar{X}=4.56$) ดำเนินการมากเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ การจัดทำคำสั่งมอบหมายงานและคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับครูและบุคลากรชัดเจน ($\bar{X}=4.55$) และจัดทำแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงาน โดยกำหนดตำแหน่งงานและ บทบาทหน้าที่บุคลากรผู้ร่วมงานอย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.55$) ตามลำดับ ส่วนการจัดเจ้าหน้าที่ผู้ชำนาญงานรับผิดชอบและปฏิบัติงานสารสนเทศของโรงเรียนไว้โดยเฉพาะ($\bar{X}=4.20$) มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการประกันคุณภาพภายใน
ตามกฎกระทรวง ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา

การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินการ	ลำดับ
1.ประชุมชี้แจง ทบทวนบทบาทหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานหรือ โครงการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาขณะเริ่มดำเนินงาน	4.46	0.57	มาก	1
2.ติดตาม ประเมินแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมระหว่าง ดำเนินงานเพื่อปรับปรุงแก้ไข	4.44	0.54	มาก	2
3.ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีเป็นไปตามกรอบ ระยะเวลาที่กำหนดไว้	4.36	0.61	มาก	5
4.ครูและบุคลากรผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความรับผิดชอบสูง	4.42	0.58	มาก	3
5.กำกับ นิเทศ ติดตามงาน/โครงการหรือกิจกรรมโดยผู้ซึ่ง ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามขั้นตอนและ ระยะเวลาที่กำหนด	4.38	0.63	มาก	4
รวม	4.41	0.46	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สภาพการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง ของโรงเรียน
เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา มีค่าเฉลี่ยการ
ดำเนินการอยู่ในระดับ ($\bar{X}=4.4$) โดยมีประเด็นการประชุมชี้แจง ทบทวนบทบาทหน้าที่
ผู้รับผิดชอบงานหรือโครงการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาขณะเริ่มดำเนินงาน ($\bar{X}=4.46$)
ดำเนินการมากเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การติดตาม ประเมินแผนงาน โครงการหรือกิจกรรม
ระหว่างดำเนินงานเพื่อปรับปรุงแก้ไข ($\bar{X}=4.44$) ครูและบุคลากรผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ
ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบสูง($\bar{X}=4.42$) ตามลำดับ ส่วนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ
ประจำปีเป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้ ($\bar{X}=4.36$) มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการประกันคุณภาพภายใน
ตามกฎกระทรวง ด้านการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินการ	ลำดับ
1.คณะกรรมการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาปฏิบัติ ตามบทบาทหน้าที่อย่างครบถ้วน	4.34	0.61	มาก	5
2.วิเคราะห์ข้อมูลผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา เชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการประจำปี	4.34	0.60	มาก	4
3.ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาโดยเชื่อมโยงกับกระบวนการ บริหารและกระบวนการเรียนการสอนตามหลักสูตร	4.36	0.60	มาก	2
4.สรุปและนำเสนอผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบตามสภาพจริง	4.35	0.62	มาก	3
5.นำข้อเสนอแนะและผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพ การศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการ การพัฒนา คุณภาพผู้เรียน ครูและบุคลากร	4.44	0.57	มาก	1
รวม	4.37	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สภาพการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง ของโรงเรียน
เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยการ
ดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$) โดยมีประเด็นการนำข้อเสนอแนะและผลการติดตาม
ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู
และบุคลากร ($\bar{X}=4.44$) ดำเนินการมากเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ การตรวจสอบคุณภาพ
การศึกษาโดยเชื่อมโยงกับกระบวนการบริหารและกระบวนการเรียนการสอนตามหลักสูตร
($\bar{X}=4.36$) สรุปและนำเสนอผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบตาม
สภาพจริง ($\bar{X}=4.35$) ตามลำดับ ส่วนคณะกรรมการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาปฏิบัติตาม
บทบาทหน้าที่อย่างครบถ้วน($\bar{X}=4.34$) มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการประกันคุณภาพภายใน
ตามกฎกระทรวง ด้านการจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายใน

การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายใน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินการ	ลำดับ
1. แต่งตั้งครูและบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมไม่น้อยกว่า 2 คนเป็น คณะกรรมการประเมินคุณภาพภายใน	4.49	0.67	มาก	1
2. ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่ได้รับการแต่งตั้งร่วมประเมินคุณภาพภายใน ได้ตามบทบาทหน้าที่อย่างครบถ้วน	4.31	0.74	มาก	6
3. วางแผนจัดทำปฏิทินการประเมินคุณภาพภายในไว้ล่วงหน้าอย่าง ชัดเจนเป็นที่ทราบกันโดยทั่วกัน	4.44	0.62	มาก	4
4. คณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในประเมินครอบคลุมทุก มาตรฐานการศึกษา	4.49	0.68	มาก	2
5. คณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในประเมินโดยใช้เครื่องมือ วิธีการที่เหมาะสม หลากหลายและวัดได้ตรงตามมาตรฐาน ตัวบ่งชี้	4.36	0.72	มาก	5
6. นำผลการประเมินคุณภาพภายในไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การบริหาร จัดการ การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาอัตลักษณ์ เอกลักษณ์และมาตรการส่งเสริม	4.45	0.60	มาก	3
รวม	4.42	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า สภาพการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง ของโรงเรียน
เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในมีค่าเฉลี่ย การดำเนินการ
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.42$) โดยมีประเด็นการแต่งตั้งครูและบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมไม่น้อย
กว่า 2 คน เป็นคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายใน ($\bar{X}=4.49$) ดำเนินการมากเป็นลำดับแรก
รองลงมาคือ คณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในประเมินครอบคลุมทุกมาตรฐานการศึกษา
($\bar{X}=4.49$) และมีการนำผลการประเมินคุณภาพภายในไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การบริหารจัดการ
การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาอัตลักษณ์ เอกลักษณ์และมาตรการส่งเสริม($\bar{X}=4.45$)
ตามลำดับ ส่วน การจัดให้มีผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่ได้รับการแต่งตั้งร่วมประเมินคุณภาพภายในได้
ตามบทบาทหน้าที่อย่างครบถ้วน ($\bar{X}=4.31$) มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการประกันคุณภาพภายใน
ตามกฎกระทรวง ด้านการจัดทำรายงานประจำปี

การจัดทำรายงานประจำปี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินการ	ลำดับ
1.จัดทำรายงานประจำปีที่สอดคล้องกับผลการประเมินคุณภาพภายใน	4.67	0.49	มากที่สุด	1
2.จัดทำรายงานประจำปีครอบคลุมข้อมูลพื้นฐาน แผนพัฒนาคุณภาพ ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีและข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนาในอนาคต	4.63	0.50	มากที่สุด	2
3.จัดทำรายงานประจำปีที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.63	0.52	มากที่สุด	3
4.คณะกรรมการบริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมรับทราบและให้ ความเห็นชอบรายงานประจำปีก่อนนำไปเผยแพร่ทุกปีการศึกษา	4.41	0.69	มาก	4
5.เผยแพร่รายงานคุณภาพประจำปีต่อสาธารณะ ด้นสังกัดหรือ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องให้เป็นที่รับรู้กันอย่างกว้างขวาง	4.24	0.75	มาก	5
รวม	4.52	0.47	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า สภาพการการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง ของโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการจัดทำรายงานประจำปี มีค่าเฉลี่ยการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.52$) โดยมีประเด็นจัดทำรายงานประจำปีที่สอดคล้องกับผลการประเมินคุณภาพภายใน ($\bar{X}= 4.67$) ดำเนินการมากเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ จัดทำรายงานประจำปีครอบคลุมข้อมูลพื้นฐาน แผนพัฒนาคุณภาพ ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีและข้อเสนอแนะ /แนวทางพัฒนาในอนาคต ($\bar{X}= 4.63$) จัดทำรายงานประจำปีครอบคลุมข้อมูลพื้นฐาน แผนพัฒนาคุณภาพ ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี และข้อเสนอแนะ/แนวทางพัฒนาในอนาคต ($\bar{X}= 4.63$) และจัดทำรายงานประจำปีที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X}= 4.63$) ตามลำดับ ส่วนการเผยแพร่รายงานคุณภาพประจำปีต่อสาธารณะ ด้นสังกัดหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องให้เป็นที่รับรู้กันอย่างกว้างขวาง ($\bar{X}= 4.24$) มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการประกันคุณภาพภายใน
ตามกฎกระทรวง ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินการ	ลำดับ
1.นำผลจากการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาและประเมิน ข้อเสนอแนะมาวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา	4.40	0.63	มาก	4
2.นำผลการประเมินคุณภาพภายในมาปรับปรุงพัฒนาผู้เรียน ปรับปรุงพัฒนางานบริหารทั่วไป งานการเรียนการสอน งบประมาณและการพัฒนาบุคลากร	4.46	0.58	มาก	2
3.ดำเนินงานตามระบบวงจรคุณภาพอย่างต่อเนื่องจนเป็น วัฒนธรรมคุณภาพในการทำงานตามปกติ	4.43	0.63	มาก	3
4.มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ทำประชาพิจารณ์หรือแลกเปลี่ยน เรียนรู้จากผลการประเมินคุณภาพภายในเพื่อนำไปใช้ปรับปรุง พัฒนาโรงเรียน	4.27	0.71	มาก	5
5.วางแผนการเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินคุณภาพ ภายนอกครั้งต่อไปทุกครั้ง	4.48	0.64	มาก	1
รวม	4.41	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า สภาพการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง ของโรงเรียน
เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ย
การดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.41$) โดยมีประเด็นการวางแผนการเตรียมความพร้อมสำหรับ
การประเมินคุณภาพภายนอกครั้งต่อไปทุกครั้ง ($\bar{X}= 4.48$) ดำเนินการมากเป็นลำดับแรก รองลงมา
คือ การนำผลการประเมินคุณภาพภายในมาปรับปรุงพัฒนาผู้เรียน ปรับปรุงพัฒนางานบริหาร
ทั่วไป งานการเรียนการสอน งบประมาณและการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}= 4.46$) และดำเนินงานตาม
ระบบวงจรคุณภาพอย่างต่อเนื่องจนเป็นวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงานตามปกติ ($\bar{X}=4.43$)
ตามลำดับ ส่วน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ ทำประชาพิจารณ์หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผลการ
ประเมินคุณภาพภายในเพื่อนำไปใช้ปรับปรุง พัฒนาโรงเรียน ($\bar{X}= 4.27$) มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง ของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงที่ใช้ในโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการและผู้บริหารผิชอบงานประกันคุณภาพของโรงเรียนเอกชน ในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.11 - 4.26

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง โดยภาพรวม

ปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการใช้	ลำดับ
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	4.41	0.50	มาก	6
2. ด้านเทคโนโลยี	4.11	0.67	มาก	14
3. ด้านสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ	4.15	0.55	มาก	13
4. ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม	4.37	0.52	มาก	7
5. ด้านสภาพแวดล้อมทางการเมือง	3.34	0.49	ปานกลาง	15
6. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.49	0.47	มาก	2
7. ด้านบรรยากาศองค์กร	4.48	0.48	มาก	3
8. ด้านความผูกพันต่อองค์กร	4.42	0.51	มาก	5
9. ด้านการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่	4.36	0.50	มาก	8
10. ด้านการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์	4.42	0.49	มาก	4
11. ด้านการจัดหาและการใช้ทรัพยากร	4.22	0.57	มาก	12
12. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	4.35	0.50	มาก	10
13. ด้านกระบวนการติดต่อสื่อสาร	4.34	0.53	มาก	11
14. ด้านภาวะผู้นำและการตัดสินใจ	4.55	0.46	มากที่สุด	1
15. ด้านการปรับตัวขององค์กรและริเริ่มสิ่งใหม่	4.36	0.55	มาก	9

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงระดับที่ใช้ในโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและการตัดสินใจ ($\bar{X}=4.55$) รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร($\bar{X}=4.49$) และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร($\bar{X}=4.48$) ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางการเมือง($\bar{X}=3.34$) มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าปัจจัยด้านอื่น

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตาม
กฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน ด้านโครงสร้างองค์การ

ปัจจัยด้าน โครงสร้างองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การใช้	ลำดับ
1. การแสดงถึงวัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน	4.65	0.58	มากที่สุด	1
2. การแสดงภาระหน้าที่ในการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งระบบให้สัมพันธ์เชื่อมโยงกัน	4.50	0.56	มากที่สุด	2
3. การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบดูแลเกี่ยวกับงานวิชาการของโรงเรียนและตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายโรงเรียนเอกชน	4.43	0.61	มาก	3
4. การแบ่งงานหรือจัดกลุ่มงาน แล้วมอบหมายแต่ละคนหรือแต่ละหน่วยงานรับผิดชอบและจัดให้มีการประสานงานกันอย่างมีระบบ	4.35	0.73	มาก	5
5. การแสดงความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนกันไป	4.22	0.64	มาก	7
6. การแสดงจำนวนผู้อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้ากลุ่มใกล้ชิดและสามารถติดต่อสื่อสารรวดเร็ว	4.31	0.64	มาก	6
7. อำนาจการควบคุมบังคับบัญชาอยู่ที่คณะกรรมการบริหารโรงเรียนอย่างมีเอกภาพ	4.42	0.61	มาก	4
รวม	4.41	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงด้านโครงสร้างองค์การมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$) โดยการแสดงถึงวัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วมพัฒนาระบบบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ($\bar{X}=4.65$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การแสดงภาระหน้าที่ในการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งระบบให้สัมพันธ์เชื่อมโยงกัน($\bar{X}=4.50$) และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบดูแลเกี่ยวกับงานวิชาการของโรงเรียนและตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายโรงเรียนเอกชน ($\bar{X}=4.43$) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยที่น้อยกว่าด้านอื่น คือ

การแสดงความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบลดหลั่นกันไป($\bar{X}=4.22$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน ด้านเทคโนโลยี

ปัจจัยด้านเทคโนโลยี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการใช้	ลำดับ
1. การกำหนดนโยบายด้านเทคโนโลยีไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาชัดเจน	4.14	0.80	มาก	3
2. การพัฒนาและจัดหาสื่อเทคโนโลยีให้ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการ	4.29	0.71	มาก	1
3. ฐานข้อมูลที่เป็นระบบสำหรับการประเมินคุณภาพการศึกษา	4.04	0.80	มาก	4
4. การพัฒนาบุคลากรให้มีความชำนาญใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.93	0.81	มาก	5
5. สื่อและเทคโนโลยีของโรงเรียนส่วนใหญ่ใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.15	0.94	มาก	2
รวม	4.11	0.67	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงด้านเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$) โดยการพัฒนาและจัดหาสื่อเทคโนโลยีให้ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการ ($\bar{X}=4.29$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่งผลมากเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ สื่อและเทคโนโลยีของโรงเรียนส่วนใหญ่ใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา $\bar{X}=4.15$, S.D.=0.94 และการกำหนดนโยบายด้านเทคโนโลยีไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาชัดเจน $\bar{X}=4.14$, S.D.=0.80 ตามลำดับ ส่วนที่ส่งผลน้อยที่สุดคือ การพัฒนาบุคลากรให้มีความชำนาญใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา $\bar{X}=3.93$, S.D.=0.81

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตาม
กฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน ด้านสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การใช้	ลำดับ
1. การคำนึงถึงระดับรายได้และความเป็นหนี้ของครัวเรือนเป็นแนว ทางการจัดเก็บค่าธรรมเนียมของโรงเรียน	4.12	0.72	มาก	3
2. อาชีพและสถานประกอบการของผู้ปกครองเป็นข้อพิจารณาในการ รับนักเรียนเข้าเรียน	4.12	0.73	มาก	4
3. การปรับตัวตามสภาวะการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรม สินค้าและ บริการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน	4.18	0.70	มาก	2
4. ความจำเป็นในการใช้เงินอุดหนุนรายหัวจากรัฐบาลเต็มจำนวน พัฒนาคุณภาพนักเรียน	4.19	0.66	มาก	1
รวม	4.15	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง
ด้านสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$) โดยความจำเป็นในการใช้
เงินอุดหนุนรายหัวจากรัฐบาลเต็มจำนวนพัฒนาคุณภาพนักเรียน($\bar{X}=4.19$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด
รองลงมา ได้แก่การปรับตัวตามสภาวะการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรม สินค้าและบริการเพื่อ
ยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน($\bar{X}=4.18$) และการคำนึงถึงระดับรายได้และความเป็นหนี้
ของครัวเรือนเป็นแนวทางการจัดเก็บค่าธรรมเนียมของโรงเรียน($\bar{X}=4.12$) ตามลำดับ ส่วนที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือ อาชีพและสถานประกอบการของผู้ปกครองเป็นข้อพิจารณาในการรับ
นักเรียนเข้าเรียน($\bar{X}=4.12$)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการใช้	ลำดับ
1. สิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายของประชาชนในท้องถิ่นหรือชุมชนที่มีต่อระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน	4.26	0.68	มาก	5
2. ค่านิยมและความคาดหวังของสังคมเป็นแรงผลักดันโรงเรียนให้พัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.50	0.62	มากที่สุด	1
3. ประชาชนในท้องถิ่นและผู้ปกครองมีทัศนคติที่ดีต่อระบบการประกันคุณภาพการศึกษา	4.27	0.67	มาก	4
4. ผู้ปกครองให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นศรัทธาการมีมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน	4.44	0.62	มาก	2
5. หน่วยงาน องค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชนพร้อมเข้ามามีส่วนร่วมและสนับสนุนงานโรงเรียน	4.36	0.68	มาก	3
รวม	4.37	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$) โดยค่านิยมและความคาดหวังของสังคมเป็นแรงผลักดันโรงเรียนให้พัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง($\bar{X}=4.50$) ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ผู้ปกครองให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นศรัทธาการมีมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน ($\bar{X}=4.44$)และหน่วยงาน องค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชนพร้อมเข้ามามีส่วนร่วมและสนับสนุนงานโรงเรียน($\bar{X}=4.36$)ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายของประชาชนในท้องถิ่นหรือชุมชนที่มีต่อระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน($\bar{X}=4.26$)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน ด้านสภาพแวดล้อมทางการเมือง

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางการเมือง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการใช้	ลำดับ
1. นโยบายด้านการศึกษารัฐบาลเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน	3.62	0.85	มาก	3
2. การนำนโยบายการพัฒนาคุณภาพในระดับกระทรวงและระดับกรมสู่การปฏิบัติในโรงเรียนเป็นสิ่งที่ทำได้ง่าย	3.72	0.81	มาก	2
3. ขั้นตอนตามกฎหมายว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการการประกันคุณภาพการศึกษาระดับปัจจุบันโรงเรียนใช้ดำเนินการประกันคุณภาพภายในได้สำเร็จ	3.78	0.75	มาก	1
4. นักการเมืองในระดับท้องถิ่นหรือระดับชาติมีบทบาทต่อการแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน	2.64	1.02	ปานกลาง	5
5. การเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียนจากสำนักงานเขตของกรุงเทพมหานคร	2.94	1.04	ปานกลาง	4
รวม	3.34	0.49	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงด้านสภาพแวดล้อมทางการเมืองมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.34$) โดยขั้นตอนตามกฎหมายว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการการประกันคุณภาพการศึกษาระดับปัจจุบันโรงเรียนใช้ดำเนินการประกันคุณภาพภายในได้สำเร็จ ($\bar{X}=3.78$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การนำนโยบายการพัฒนาคุณภาพในระดับกระทรวงและระดับกรมสู่การปฏิบัติในโรงเรียนเป็นสิ่งที่ทำได้ง่าย ($\bar{X}=3.72$) และนโยบายด้านการศึกษารัฐบาลเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน ($\bar{X}=3.62$) ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือนักการเมืองในระดับท้องถิ่นหรือระดับชาติมีบทบาทต่อการแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ($\bar{X}=2.64$)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน ด้านวัฒนธรรมองค์การ

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการใช้	ลำดับ
1. การถ่ายทอดค่านิยมในการใช้ระเบียบแบบแผนของโรงเรียนที่ถือปฏิบัติสืบต่อกันมา	4.40	0.60	มาก	6
2. ถือเป็นบทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันของโรงเรียนที่เน้นคุณภาพการศึกษา	4.50	0.61	มากที่สุด	4
3. การมีส่วนร่วมกำหนดและยอมรับกฎเกณฑ์ตัวชี้วัดความสำเร็จและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร	4.51	0.58	มากที่สุด	3
4. บุคลากรมีเจตคติที่ดีและนำระบบวงจรคุณภาพ(PDCA)ใช้ในการปฏิบัติงานตามปกติ	4.55	0.61	มากที่สุด	1
5. การกำหนดรูปแบบ ระเบียบแบบแผนการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพเป็นการเฉพาะของโรงเรียน	4.52	0.54	มากที่สุด	2
6. ความสำเร็จของการจัดการศึกษาเกิดจากการมีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งและมั่นคง	4.48	0.58	มาก	5
รวม	4.50	0.47	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงด้านวัฒนธรรมองค์การมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.50$) โดยบุคลากรมีเจตคติที่ดีและนำระบบวงจรคุณภาพ(PDCA)ใช้ในการปฏิบัติงานตามปกติ ($\bar{X}=4.55$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การกำหนดรูปแบบ ระเบียบแบบแผนการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพเป็นการเฉพาะของโรงเรียน($\bar{X}=4.52$)และการมีส่วนร่วมกำหนดและยอมรับกฎเกณฑ์ตัวชี้วัดความสำเร็จและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร($\bar{X}=4.51$)ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือการถ่ายทอดค่านิยมในการใช้ระเบียบแบบแผนของโรงเรียนที่ถือปฏิบัติสืบต่อกันมา($\bar{X}=4.40$)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน ด้านบรรยากาศองค์กร

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการใช้	ลำดับ
1. ระบบโครงสร้างการบริหารโรงเรียนที่มีความยืดหยุ่นและกระจายอำนาจ	4.51	0.57	มากที่สุด	3
2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในโรงเรียนเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.63	0.51	มากที่สุด	1
3. โรงเรียนมีความเป็นอิสระและความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการ	4.48	0.56	มาก	4
4. ความคล่องตัว ยืดหยุ่นและลดขั้นตอนการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.54	0.54	มากที่สุด	2
5. บุคลากรมีบทบาทหน้าที่ชัดเจนมีสถานภาพที่แสดงถึงความมั่นคงในอาชีพ	4.43	0.76	มาก	6
6. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรหรือระหว่างบุคลากรด้วยกันเป็นแบบมิตรภาพ	4.44	0.67	มาก	5
7. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับวิธีการและผลการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนอย่างตรงไปตรงมาและทั่วถึง	4.33	0.69	มาก	7
รวม	4.48	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงด้านบรรยากาศองค์กรมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.48$) โดยสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในโรงเรียนเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้($\bar{X}=4.63$)มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความคล่องตัว ยืดหยุ่นและลดขั้นตอนการปฏิบัติงานของบุคลากร($\bar{X}=4.54$)และระบบโครงสร้างการบริหารโรงเรียนที่มีความยืดหยุ่นและกระจายอำนาจ ($\bar{X}=4.51$) ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับวิธีการและผลการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนอย่างตรงไปตรงมาและทั่วถึง($\bar{X}=4.33$)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน ด้านความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการใช้	ลำดับ
1. ปริมาณนักเรียนและความน่าเชื่อถือได้ในคุณภาพของโรงเรียนที่มีมาอย่างต่อเนื่อง	4.54	0.59	มากที่สุด	1
2. การได้รับโอกาสยกย่องให้เป็นผู้มีประสบการณ์ มีอายุการทำงาน และได้รับความนับถือให้เป็นผู้อาวุโส	4.43	0.75	มาก	3
3. การเลื่อนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทนสูงเพียงพอต่อการดำรงชีพ	4.33	0.74	มาก	6
4. ความสนใจและการเอาใจใส่ในวิชาชีพครูของโรงเรียนที่มีต่อบุคลากร	4.41	0.55	มาก	4
5. บุคลากรในโรงเรียนได้รับการเสริมสร้างค่านิยมที่ผสมกลมกลืนกันและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.43	0.60	มาก	2
6. ระดับความต่อเนื่องในการสร้างผลงานตามบทบาทหน้าที่ที่ประสบผลสำเร็จ	4.41	0.57	มาก	5
รวม	4.42	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า โรงเรียนปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงด้านความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.42$) โดยปริมาณนักเรียนและความน่าเชื่อถือได้ในคุณภาพของโรงเรียนที่มีมาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.54$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนได้รับการเสริมสร้างค่านิยมที่ผสมกลมกลืนกันและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{X}=4.43$) และการได้รับโอกาสยกย่องให้เป็นผู้มีประสบการณ์ มีอายุการทำงานและได้รับความนับถือให้เป็นผู้อาวุโส ($\bar{X}=4.43$) ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือ การเลื่อนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทนสูงเพียงพอต่อการดำรงชีพ ($\bar{X}=4.33$)

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน ด้านการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่

ด้านการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการใช้	ลำดับ
1. การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ การใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	4.45	0.57	มาก	1
2. การวิเคราะห์ วิจัยแก้ไขปัญหา ปรับปรุง พัฒนาและช่วยเหลือนักเรียน	4.39	0.64	มาก	2
3. การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร	4.32	0.61	มาก	5
4. การบริหารจัดการห้องเรียนเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้	4.33	0.63	มาก	3
5. การทำงานแบบทีมในโรงเรียน	4.33	0.67	มาก	4
รวม	4.36	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4.20 พบว่าปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง ด้านการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$) โดยการวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ การใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้($\bar{X}=4.45$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่การวิเคราะห์ วิจัยแก้ไขปัญหา ปรับปรุง พัฒนาและช่วยเหลือนักเรียน ($\bar{X}=4.39$) และการบริหารจัดการห้องเรียนเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้($\bar{X}=4.33$) ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร($\bar{X}=4.32$)

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน ด้านการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์

ปัจจัยด้านการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการใช้	ลำดับ
1. การวิเคราะห์ภารกิจโรงเรียนเพื่อกำหนดเป้าหมายเชิงคุณภาพ	4.40	0.64	มาก	4
2. การใช้เทคนิควิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน	4.56	0.55	มากที่สุด	2
3. แผนกลยุทธ์เป็นแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน	4.50	0.57	มากที่สุด	3
4. การตัดสินใจวางแผนบริหารโรงเรียนอย่างมีระบบ มีทิศทางมีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน	4.11	0.83	มาก	7
5. การแก้ไขจุดอ่อนและพัฒนาจุดแข็งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน	4.58	0.58	มากที่สุด	1
6. เป้าหมายกลยุทธ์เป็นตัวชี้วัดค่าใช้จ่ายและความสำเร็จของงานตามระยะเวลาที่กำหนด	4.36	0.64	มาก	6
7. การประเมินทิศทางการพัฒนานโยบายให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม เพื่อความอยู่รอดของโรงเรียนให้ดำรงอยู่ได้ต่อไปในอนาคต	4.39	0.64	มาก	5
รวม	4.42	0.49	มาก	

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง ด้านการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.42$) โดยการแก้ไขจุดอ่อนและพัฒนาจุดแข็งในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียน ($\bar{X}=4.58$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การใช้เทคนิควิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน ($\bar{X}=4.56$) และแผนกลยุทธ์เป็นแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ($\bar{X}=4.50$) ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือการตัดสินใจวางแผนบริหารโรงเรียนอย่างมีระบบ มีทิศทางมีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ($\bar{X}=4.11$)

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน ด้านการจัดหาและการใช้ทรัพยากร

ปัจจัยด้านการจัดหาและการใช้ทรัพยากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการใช้	ลำดับ
1. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของโรงเรียน	4.22	0.67	มาก	4
2. การแสดงความต้องการจำเป็นในการขอจัดสรรงบประมาณจากต้นสังกัดใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.39	0.60	มาก	2
3. การใช้งบประมาณที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน	4.42	0.63	มาก	1
4. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาจากแหล่งอื่นมาพัฒนาโรงเรียน	3.94	0.90	มาก	6
5. การจัดระบบควบคุม ตรวจสอบการใช้งบประมาณอย่างรัดกุมและถูกต้อง	4.09	0.83	มาก	5
6. การสรุปและรายงานผลการใช้งบประมาณประจำปีต่อคณะกรรมการบริหารโรงเรียน	4.28	0.84	มาก	3
รวม	4.22	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงด้านการจัดหาและการใช้ทรัพยากรมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.22$) โดยการใช้งบประมาณที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ($\bar{X}=4.42$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การแสดงความต้องการจำเป็นในการขอจัดสรรงบประมาณจากต้นสังกัดใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X}=4.39$) และการสรุปและรายงานผลการใช้งบประมาณประจำปีต่อคณะกรรมการบริหารโรงเรียน ($\bar{X}=4.28$) ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นคือการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาจากแหล่งอื่นมาพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X}=3.94$)

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน ด้านการจัดสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการใช้	ลำดับ
1. โรงเรียนจัดวางตำแหน่งงานในระดับสายชั้นเหมาะสมและสอดคล้องกับการกิจ	4.34	0.70	มาก	4
2. แต่งตั้งผู้ที่มีทักษะชำนาญงานเฉพาะด้านเพื่อช่วยเหลืออำนวยความสะดวกต่อส่วนรวม	4.31	0.59	มาก	5
3. การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง	4.26	0.61	มาก	7
4. กำหนดการให้รางวัล สิ่งตอบแทนและสวัสดิการเหมาะสมเพื่อจูงใจการปฏิบัติงาน	4.40	0.58	มาก	2
5. การจัดวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวก แสง เสียง การถ่ายเทอากาศและอุณหภูมิที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	4.48	0.61	มาก	1
6. การเปิดโอกาสให้มีการปรับเปลี่ยนงานตามความรู้ความสามารถ	4.37	0.62	มาก	3
7. การวินิจฉัยสั่งการและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาวางอยู่บนหลักธรรมาภิบาล	4.31	0.75	มาก	6
รวม	4.35	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง ด้านการจัดสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$) โดย การจัดวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวก แสง เสียง การถ่ายเทอากาศและอุณหภูมิที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.48$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การกำหนดการให้รางวัล สิ่งตอบแทนและสวัสดิการเหมาะสมเพื่อจูงใจการปฏิบัติงาน($\bar{X}=4.40$) และการเปิดโอกาสให้มีการปรับเปลี่ยนงานตามความรู้ความสามารถ($\bar{X}=4.37$) ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง($\bar{X}=4.26$)

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน ด้านกระบวนการติดต่อสื่อสาร

ปัจจัยด้านกระบวนการติดต่อสื่อสาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการใช้	ลำดับ
1. โรงเรียนประชาสัมพันธ์ เผยแพร่เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป	4.32	0.66	มาก	5
2. การทบทวนบทบาทหน้าที่เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเป้าหมายโรงเรียนอย่างเสมอ	4.38	0.64	มาก	2
3. การมีปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนเปิดเผยข้อมูลข่าวสารด้านคุณภาพการศึกษาเชื่อมโยงระหว่างบุคคลและกลุ่มทั้งภายในและภายนอกเข้าด้วยกัน	4.35	0.65	มาก	4
4. การใช้รูปแบบและวิธีการสื่อสารที่เข้าใจได้ง่ายที่แสดงออกทางความรู้สึกและอารมณ์เกิดแรงจูงใจการปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.39	0.62	มาก	1
5. การสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรเป็นรูปแบบการสื่อสารแบบสองทางมากกว่าการสื่อสารแบบทางเดียว	4.36	0.73	มาก	3
6. ผู้บริหาร โรงเรียนใช้เวลาส่วนใหญ่กับการติดต่อสื่อสาร	4.26	0.82	มาก	6
รวม	4.34	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงด้านกระบวนการติดต่อสื่อสารมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.34$) โดยการใช้รูปแบบและวิธีการสื่อสารที่เข้าใจได้ง่ายที่แสดงออกทางความรู้สึกและอารมณ์เกิดแรงจูงใจการปฏิบัติงานในโรงเรียน ($\bar{X}=4.39$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การทบทวนบทบาทหน้าที่เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเป้าหมายโรงเรียนอย่างเสมอ ($\bar{X}=4.38$) และการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรเป็นรูปแบบการสื่อสารแบบสองทางมากกว่าการสื่อสารแบบทางเดียว ($\bar{X}=4.36$) ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือ ผู้บริหาร โรงเรียนใช้เวลาส่วนใหญ่กับการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X}=4.26$)

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน ด้านภาวะผู้นำและการตัดสินใจ

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและการตัดสินใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการใช้	ลำดับ
1. ผู้บริหารใช้สติปัญญาและประสบการณ์จากการศึกษาอบรมในวิชาสาขาการบริหารและมีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ	4.68	0.49	มากที่สุด	2
2. ผู้บริหารต้นตัว ทิศริเริ่มสร้างสรรค์ อดทนและตัดสินใจเลือกวิธีทำงานให้สำเร็จ	4.63	0.55	มากที่สุด	4
3. ผู้บริหารเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน	4.67	0.48	มากที่สุด	3
4. ผู้บริหารมีทักษะในการเป็นผู้นำการประชุมและมีศิลปะในการเจรจาต่อรอง	4.69	0.47	มากที่สุด	1
5. ผู้บริหารมอบและกระจายอำนาจให้ผู้ปฏิบัติการแทนด้วยความไว้วางใจ	4.46	0.63	มาก	6
6. ผู้บริหารยอมรับมติหรือข้อเสนอของกลุ่มบุคลากรเป็นกฎเกณฑ์ แนวปฏิบัติภายในโรงเรียน	4.35	0.70	มาก	9
7. ผู้บริหารรวบรวม วิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูลและข้อจำกัดก่อนการตัดสินใจ	4.42	0.67	มาก	8
8. ผู้บริหารใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการ	4.62	0.56	มากที่สุด	5
9. ผู้บริหารเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.45	0.64	มาก	7
รวม	4.55	0.46	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงด้านภาวะผู้นำและการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.46$) โดยผู้บริหารมีทักษะในการเป็นผู้นำการประชุมและมีศิลปะในการเจรจาต่อรอง($\bar{X}=4.69$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารใช้สติปัญญาและประสบการณ์จากการศึกษาอบรมในวิชาสาขาการบริหารและมีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ($\bar{X}=4.68$) และผู้บริหารเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน($\bar{X}=4.67$) ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือ ผู้บริหารยอมรับมติหรือข้อเสนอของกลุ่มบุคลากรเป็นกฎเกณฑ์ แนวปฏิบัติภายในโรงเรียน($\bar{X}=4.35$)

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน ด้านการปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่

ปัจจัยด้านการปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่ที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการใช้	ลำดับ
1. โรงเรียนปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการ โดยมีได้ยู่กับรูปแบบเดิม	4.43	0.66	มาก	1
2. โรงเรียนใช้กลยุทธ์ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรเพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา	4.35	0.67	มาก	4
3. โรงเรียนจัดหาแหล่งเรียนรู้ สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ	4.32	0.63	มาก	6
4. โรงเรียนวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา ประเมินผล ทบทวนภารกิจ และกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพต่อเนื่อง	4.40	0.64	มาก	2
5. โรงเรียนเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรด้านทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีและการสื่อสาร	4.33	0.62	มาก	5
6. โรงเรียนสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างผลงานนวัตกรรมด้านคุณภาพการศึกษา	4.28	0.68	มาก	7
7. โรงเรียนจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษามูลฐานการศึกษา ระดับสากล	4.39	0.77	มาก	3
รวม	4.36	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4.26 ปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงด้านการปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$) โดยโรงเรียนปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการ โดยมีได้ยู่กับรูปแบบเดิม($\bar{X}=4.43$)มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา ประเมินผล ทบทวนภารกิจและกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพต่อเนื่อง($\bar{X}=4.40$) และโรงเรียนจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษามูลฐานการศึกษา ระดับสากล($\bar{X}=4.39$) ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือ โรงเรียนสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างผลงานนวัตกรรมด้านคุณภาพการศึกษา($\bar{X}=4.28$)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง

สำหรับส่วนนี้ ใช้สถิติในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสภาพการดำเนินการกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) และวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple regression analysis:MRA) โดยการคัดเลือกตัวแปรเข้าสมการแบบขั้นตอนตามวิธีของ Stepwise รายละเอียดดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสภาพการประกันคุณภาพภายในกับปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน

เพื่อการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครให้ประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยได้ใช้ค่าเฉลี่ยของสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในรายด้านและค่าเฉลี่ยของปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในทั้งหมดในตารางที่ 4.27 และนำผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน และค่าเฉลี่ยปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงทำการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ระหว่างตัวแปรดังกล่าวดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพการประกันคุณภาพภายใน(Y) และค่าเฉลี่ยปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง (X)

สัญลักษณ์	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย
X1	ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร	4.41
X2	ปัจจัยด้านเทคโนโลยี	4.11
X3	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ	4.15
X4	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม	4.37
X5	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางการเมือง	3.34
X6	ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.49
X7	ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร	4.48
X8	ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	4.42
X9	ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่	4.36
X10	ปัจจัยด้านการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์	4.42
X11	ปัจจัยด้านการจัดหาและการใช้ทรัพยากร	4.22
X12	ปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	4.35
X13	ปัจจัยด้านกระบวนการติดต่อสื่อสาร	4.34
X14	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและการตัดสินใจ	4.55
X15	ปัจจัยด้านการปรับตัวขององค์กรและ การริเริ่มสิ่งใหม่	4.36
Y1	การกำหนดมาตรฐานการศึกษา	4.47
Y2	การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา	4.50
Y3	การจัดระบบการบริหารและสารสนเทศ	4.42
Y4	การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา	4.41
Y5	การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา	4.37
Y6	การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายใน	4.42
Y7	การจัดทำรายงานคุณภาพประจำปี	4.52
Y8	การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.41
Y _{tot}	สภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโดยภาพรวม	4.44

จากตารางที่ 4.27 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงที่ใช้ในโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครด้านที่มีค่ามากที่สุด คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและการตัดสินใจ ($\bar{X}=4.55$) รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร($\bar{X}=4.49$) และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร($\bar{X}=4.48$) ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางการเมือง($\bar{X}=3.34$) มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าปัจจัยด้านอื่น

สำหรับ ค่าเฉลี่ยสภาพการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.44$) โดยการจัดทำรายงานประจำปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด($\bar{X}=4.52$) รองลงมาคือ การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X}=4.50$) และการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X}=4.47$) ส่วนการจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ($\bar{X}=4.37$) มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น



ตารางที่ 4.28 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสภาพการประกันคุณภาพภายในกับปัจจัย
การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง

ปัจจัยการ ดำเนินการ	สภาพการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง								
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Ytot
X1	.435**	.544**	.612**	.543**	.552**	.634**	.613**	.616**	.669**
X2	.387**	.475**	.568**	.463**	.507**	.598**	.577**	.540**	.606**
X3	.532**	.555**	.571**	.604**	.633**	.610**	.653**	.650**	.706**
X4	.535**	.542**	.586**	.556**	.688**	.568**	.646**	.697**	.708**
X5	.133*	.206**	.152**	.179**	.125*	.209**	.200**	.194**	.205**
X6	.542**	.596**	.601**	.601**	.646**	.596**	.645**	.708**	.724**
X7	.427**	.596**	.591**	.472**	.523**	.508**	.575**	.623**	.632**
X8	.383**	.515**	.562**	.562**	.456**	.457**	.485**	.611**	.591**
X9	.519**	.627**	.631**	.604**	.651**	.630**	.617**	.651**	.723**
X10	.492**	.610**	.616**	.598**	.647**	.593**	.598**	.691**	.711**
X11	.433**	.575**	.602**	.540**	.543**	.541**	.601**	.657**	.659**
X12	.470**	.614**	.622**	.642**	.547**	.594**	.572**	.603**	.682**
X13	.503**	.644**	.662**	.605**	.607**	.598**	.635**	.633**	.715**
X14	.493**	.645**	.659**	.642**	.581**	.543**	.639**	.655**	.710**
X15	.545**	.647**	.653**	.585**	.616**	.644**	.638**	.665**	.731**

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

จากตารางที่ 4.28 พบว่า สภาพการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียน เอกชน (Ytot) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน ด้านการปรับตัวของ องค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่(X15)มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ.731 ซึ่ง หมายความว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร(X6)โดย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ.724 หมายความว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและปัจจัยด้าน การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ (X9) เท่ากับ.723 มีความหมายว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เช่นเดียวกัน ส่วนความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางการเมือง (X5) ที่มีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์เท่ากับ.205 ซึ่งหมายความว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์น้อยกว่าปัจจัยด้านอื่น

เมื่อจำแนกความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการประกันคุณภาพภายในกับปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในเป็นรายคู่ ส่วนใหญ่พบว่า สภาพการประกันคุณภาพภายในมีความสัมพันธ์กับปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการประกันคุณภาพภายในด้านการจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง(Y8)กับปัจจัยดำเนินการด้านวัฒนธรรมองค์กร(X6) ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .708 รองลงมา ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการประกันคุณภาพภายในด้านการจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง(Y8)กับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .697 และความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการประกันคุณภาพภายในด้านการจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง(Y8)กับปัจจัยด้านการกำหนดเป้าหมาย เชิงกลยุทธ์ (X10)มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ.691 ยกเว้นความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการประกันคุณภาพภายในด้านการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา (Y5)กับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางการเมือง (X5)มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .125 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำและน้อยกว่าด้านอื่น

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามพบว่าทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครให้ประสบความสำเร็จ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis:MRA) คัดเลือกตัวแปรเข้าสมการแบบขั้นตอนตามวิธีของ Stepwise จะได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficients) ระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งเป็นตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรตามซึ่งเป็นตัวแปรเกณฑ์ และสามารถสร้างสมการพยากรณ์การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครให้ประสบความสำเร็จ

สำหรับการคำนวณค่าทางสถิติในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) Version 23 ดังนั้น เพื่อให้การป้อนข้อมูลเข้าโปรแกรมประมวลผลตรงกับตัวแปรการวิจัย จึงกำหนดสัญลักษณ์ตัวแปรและให้ความหมาย ดังนี้

R หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2 หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสูง ซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์

B หมายถึง ค่าน้ำหนักของความสำคัญของตัวพยากรณ์แต่ละตัวที่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตามเมื่อสมการพยากรณ์อยู่ในรูปคะแนนดิบ

Std. Er. หมายถึง ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย

Beta หมายถึง ค่าน้ำหนักของความสำคัญของตัวพยากรณ์แต่ละตัวที่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตามเมื่อสมการพยากรณ์อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน

Constant หมายถึง ค่าคงที่ของสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อเข้าโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ดังนี้

1. ตัวแปรต้น คือปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง 15 ด้าน ได้แก่

X_1	หมายถึง	ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร
X_2	หมายถึง	ปัจจัยด้านเทคโนโลยี
X_3	หมายถึง	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ
X_4	หมายถึง	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม
X_5	หมายถึง	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางการเมือง
X_6	หมายถึง	ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร
X_7	หมายถึง	ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร
X_8	หมายถึง	ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่
X_9	หมายถึง	ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร
X_{10}	หมายถึง	ปัจจัยด้านการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์
X_{11}	หมายถึง	ปัจจัยด้านการจัดหาและใช้ทรัพยากร
X_{12}	หมายถึง	ปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน
X_{13}	หมายถึง	ปัจจัยด้านกระบวนการติดต่อสื่อสาร
X_{14}	หมายถึง	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและการตัดสินใจ
X_{15}	หมายถึง	ปัจจัยด้านการปรับตัวขององค์กรและริเริ่มสิ่งใหม่
X_{tot}	หมายถึง	ปัจจัยที่โดยภาพรวมที่ส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพ

ภายในตามกฎกระทรวงประสบความสำเร็จ

2. ตัวแปรตาม คือ สภาพการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงดำเนินการ 8 ด้านดังนี้

Y_1	หมายถึง	ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา
Y_2	หมายถึง	ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา

Y_3	หมายถึง	ด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ
Y_4	หมายถึง	ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา
Y_5	หมายถึง	ด้านการจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
Y_6	หมายถึง	ด้านการจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายใน
Y_7	หมายถึง	ด้านการจัดทำรายงานประจำปี
Y_8	หมายถึง	ด้านการจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
Y_{tot}	หมายถึง	ภาพรวมของการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.29 - 4.37

ตารางที่ 4.29 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวม (Y_{tot})

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ	B	Std.Error	Beta	T	Sig.
ค่าคงที่(Constant)	1.070				
การปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่(X_{15})	.134	.044	.181	3.049*	.002
สภาพแวดล้อมทางสังคม (X_4)	.148	.045	.190	3.248*	.001
การจัดโครงสร้างองค์กร(X_1)	.115	.039	.140	2.926*	.004
วัฒนธรรมองค์กร (X_6)	.164	.046	.188	3.526*	.000
กระบวนการติดต่อสื่อสาร(X_{13})	.123	.042	.162	2.939*	.004
สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ (X_3)	.086	.044	.116	1.969*	.050
R	.834				
R Square	.695				
Adjusted R Square	.689				
F	115.102*				

*p > .05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ 5 ตัวแปร คือ การปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่(X_{15}) สภาพแวดล้อมทางสังคม(X_4) การจัดโครงสร้างองค์กร(X_1) วัฒนธรรมองค์กร(X_6) กระบวนการติดต่อสื่อสาร(X_{13}) และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ (X_3) ส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน(Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.834 และมีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 69.50 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_{tot} = 1.070 + .134 X_{15} + .148 X_4 + .115 X_1 + .164 X_6 + .123 X_{13} + .086 X_3$$

ตารางที่ 4.30 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน
ตามกฎกระทรวง ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา (Y₁)

ตัวแปรที่เข้ารับการคัดเลือกเข้าสมการ	B	Std.Error	Beta	T	Sig.
ค่าคงที่(Constant)	2.088				
การปรับตัวและริเริ่มสิ่งใหม่ขององค์กร (X ₁₅)	.259	.057	.336	4.575*	.000
สภาพแวดล้อมทางสังคม (X ₄)	.206	.052	.255	3.930*	.000
วัฒนธรรมองค์กร (X ₆)	.197	.070	.218	2.810*	.005
ความผูกพันต่อองค์กร(X ₈)	-.120	.057	-.145	-2.112*	.036
R	.618				
R Square	.382				
Adjusted R Square	.374				
F	47.169*				

*p > .05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ 4 ตัวแปรคือ การปรับตัวขององค์กร และการริเริ่มสิ่งใหม่(X₁₅) สภาพแวดล้อมทางสังคม(X₄) วัฒนธรรมองค์กร (X₆)และความผูกพันต่อองค์กร(X₈)ส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา(Y₁)อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.618 และมีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 38.20 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_1 = 2.088 + .259X_{15} + .206 X_4 + .197X_6 - .120X_8$$

ตารางที่ 4.31 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตาม
กฎกระทรวง ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา (Y₂)

ตัวแปรที่รับคัดเลือกเข้าสมการ	B	Std.Error	Beta	T	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.373				
ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ (X ₁₄)	.286	.056	.313	5.143*	.000
การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (X ₉)	.154	.057	.186	2.691*	.008
สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ (X ₃)	.108	.043	.142	2.530*	.012
บรรยากาศองค์การ (X ₇)	.157	.054	.179	2.905*	.004
R	.710				
R Square	.504				
Adjusted R Square	.497				
F	77.373*				

*p > .05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ 4 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ (X₁₄) การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ (X₉) สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ (X₃) และบรรยากาศองค์การ (X₇) ส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา (Y₂) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.710 และมีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 50.40 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_2 = 1.378 + .286X_{14} + .154X_9 + .108X_3 + .157 X_7$$

ตารางที่ 4.32 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตาม
กฎกระทรวง ด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ (Y₃)

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ	B	Std.Error	Beta	T	Sig.
ค่าคงที่(Constant)	.751				
กระบวนการติดต่อสื่อสาร(X ₁₃)	.153	.065	.175	2.371*	.018
โครงสร้างองค์การ(X ₁)	.207	.050	.220	4.153*	.000
ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ(X ₁₄)	.206	.073	.202	2.827*	.005
สภาพแวดล้อมทางสังคม (X ₄)	.133	.048	.150	2.793*	.006
บรรยากาศองค์การ(X ₇)	.127	.055	.130	2.330*	.020
R	.741				
R Square	.548				
Adjusted R Square	.541				
F	73.837*				

*p > .05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ 5 ตัวแปร คือ 1) กระบวนการติดต่อสื่อสาร (X₁₃) 2) โครงสร้างองค์การ (X₁) 3) ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ(X₁₄) 4)สภาพแวดล้อมทางสังคม(X₄) และ 5)บรรยากาศองค์การ(X₇) ส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน ด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ (Y₃)อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.741 และมีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 54.80 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_3 = .741 + .153 X_{13} + .207 X_1 + .206 X_{14} + .133 X_4 + .127 X_7$$

ตารางที่ 4.33 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตาม
กฎกระทรวง ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา(Y₄)

ตัวแปรที่รับคัดเลือกเข้าสมการ	B	Std.Error	Beta	T	Sig.
ค่าคงที่(Constant)	1.147				
การจัดสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน (X ₁₂)	.236	.064	.260	3.698*	.000
สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ (X ₃)	.204	.044	.245	4.604*	.000
ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ (X ₁₄)	.245	.061	.245	3.977*	.000
บรรยากาศองค์การ(X ₇)	-.331	.071	-.346	-4.663*	.000
ความผูกพันต่อองค์การ(X ₈)	.194	.060	.216	3.208*	.001
วัฒนธรรมองค์การ(X ₆)	.202	.068	.207	2.983*	.003
R	.745				
R Square	.555				
Adjusted R Square	.546				
F	62.899*				

*p > .05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ 6 ตัวแปร คือ การจัดสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน(x₁₂) สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ(x₃) ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ(x₁₄) บรรยากาศองค์การ(x₇) ความผูกพันต่อองค์การ(x₈) และวัฒนธรรมองค์การ(x₆) ส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา(Y₄)อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.745 และมีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 55.50 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_4 = 1.147 + .236 X_{12} + .204 X_3 + .245 X_{14} + -.331 X_7 + .194 X_8 + .202 X_6$$

ตารางที่ 4.34 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตาม
กฎกระทรวง ด้านการจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา (Y_5)

ตัวแปรที่เลือกเข้าสมการ	B	Std.Error	Beta	T	Sig.
ค่าคงที่(Constant)	.886				
สภาพแวดล้อมทางสังคม (X_4)	.364	.053	.379	6.906*	.000
การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่(X_9)	.277	.072	.277	3.875*	.000
การปรับตัวขององค์กรและริเริ่มสิ่งใหม่(X_{15})	.197	.059	.214	3.339*	.001
ความผูกพันต่อองค์กร(X_8)	-.221	.060	-.223	-3.687*	.000
วัฒนธรรมองค์กร(X_6)	.178	.072	.165	2.476*	.014
R	.760				
R Square	.578				
Adjusted R Square	.571				
F	83.202*				

*p > .05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ 5 ตัวแปร คือ สภาพแวดล้อมทางสังคม(X_4) การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่(X_9) การปรับตัวและริเริ่มสิ่งใหม่ขององค์กร(X_{15}) ความผูกพันต่อองค์กร(X_8) และวัฒนธรรมองค์กร(X_6) ส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน ด้านการจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา(Y_5)อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.760 และมีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 57.80 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_5 = .886 + .364 X_4 + .277 X_9 + .197 X_{15} - .221 X_8 + .178 X_6$$

ตารางที่ 4.35 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตาม
กฎกระทรวง ด้านการจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายใน (Y₆)

ตัวแปรที่เลือกเข้าสมการ	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
ค่าคงที่(Constant)	.885				
การปรับตัวและริเริ่มสิ่งใหม่ขององค์กร (X ₁₅)	.213	.070	.222	3.046*	.003
โครงสร้างองค์กร(X ₁)	.277	.062	.262	4.472*	.000
สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ (X ₃)	.163	.055	.170	2.983*	.003
การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่(X ₉)	.235	.078	.225	3.004*	.003
ความผูกพันต่อองค์กร(X ₈)	-.238	.067	-.231	-3.550*	.000
การจัดสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน (X ₁₂)	.171	.073	.164	2.340*	.020
R	.738				
R Square	.545				
Adjusted R Square	.536				
F	60.573*				

*p > .05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ 6 ตัวแปร คือ การปรับตัวและริเริ่มสิ่งใหม่ขององค์กร(X₁₅) โครงสร้างองค์กร(X₁) สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ(X₃) การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่(X₉) ความผูกพันต่อองค์กร(X₈) และการจัดสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน (X₁₂) ส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน ด้านการจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายใน (Y₆) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.738 และมีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 54.50 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_6 = .885 + .213 X_{15} + .277 X_1 + .163 X_3 + .235 X_9 - .238 X_8 + .171 X_{12}$$

ตารางที่ 4.36 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตาม
กฎกระทรวง ด้านการจัดทำรายงานประจำปี (Y_7)

ตัวแปรที่รับคัดเลือกเข้าสมการ	B	Std.Error	Beta	T	Sig.
ค่าคงที่(Constant)	.753				
สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ (X_3)	.162	.059	.186	2.718*	.007
ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ (X_{14})	.221	.058	.213	3.795*	.000
วัฒนธรรมองค์กร (X_6)	.169	.062	.166	2.706*	.007
โครงสร้างองค์กร(X_1)	.170	.052	.177	3.242*	.001
สภาพแวดล้อมทางสังคม (X_4)	.132	.064	.146	2.077*	.039
R	.753				
R Square	.567				
Adjusted R Square	.560				
F	79.682*				

*p > .05

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ 5 ตัวแปร คือ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ(X_3) ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ(X_{14}) วัฒนธรรมองค์กร (X_6) โครงสร้างองค์กร(X_1) และสภาพแวดล้อมทางสังคม(X_4) ส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน ด้านการจัดทำรายงานประจำปี (Y_7)อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.753 และมีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 56.70 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_7 = .753 + .162 X_3 + .221 X_{14} + .169 X_6 + .170 X_1 + .132 X_4$$

ตารางที่ 4.37 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตาม
กฎกระทรวง ด้านการจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (Y_8)

ตัวแปรที่รับคัดเลือกเข้าสมการ	B	Std.Error	Beta	T	Sig.
ค่าคงที่(Constant)	-.007				
วัฒนธรรมองค์กร (X_6)	.279	.065	.245	4.290*	.000
สภาพแวดล้อมทางสังคม (X_4)	.262	.055	.257	4.799*	.000
การจัดหาและใช้ทรัพยากร (X_{11})	.151	.049	.162	3.078*	.002
ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ(X_{14})	.166	.062	.142	2.669*	.008
โครงสร้างองค์กร(X_1)	.140	.053	.130	2.644*	.009
R	.795				
R Square	.632				
Adjusted R Square	.626				
F	104.384*				

*p > .05

จากตารางที่ 4.37 พบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ 5 ตัวแปร คือ วัฒนธรรมองค์กร(X_6) สภาพแวดล้อมทางสังคม (X_4) การจัดหาและใช้ทรัพยากร(X_{11}) ภาวะผู้นำ และการตัดสินใจ(X_{14}) และโครงสร้างองค์กร(X_1)

ส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง ของโรงเรียนเอกชน ด้านการจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง(Y_8) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.795 และมีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 63.20 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_8 = -.007 + .279 X_6 + .262 X_4 + .151 X_{11} + .166 X_{14} + .140 X_1$$

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกรณีศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลกรณีศึกษา โดยการสัมภาษณ์ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพในส่วนนี้ กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง โดยใช้เกณฑ์พิจารณาจากผลการประเมินภายนอกรอบสามจากสำนักงานรับรองและประเมินมาตรฐานคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เฉพาะโรงเรียนที่มีมาตรฐานการศึกษาในระดับดีหรือดีมาก จำนวน 3 แห่ง โดยเป็นตัวแทนโรงเรียนทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่และมีความยินดีให้ผู้วิจัยเข้าสู่ภาคสนามโดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้อำนวยการและผู้บริหารผดชอบงานประกันคุณภาพโรงเรียน เพื่อยืนยันและตรวจสอบผลการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนประสบความสำเร็จมี 6 ปัจจัย เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ 1) การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ 2) สภาพแวดล้อมทางสังคม 3) การจัดโครงสร้างองค์การ 4) วัฒนธรรมองค์การ 5) กระบวนการติดต่อสื่อสาร และ 6) สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ

ในการศึกษา ผู้วิจัยเป็นเครื่องมือการวิจัย ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก(Indept interview) และตรวจสอบความเชื่อมั่นโดยการสอบทานข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร(Documentary analysis) และการสังเกต(Observation) ควบคู่กันไป ผู้วิจัยใช้เวลาเก็บข้อมูลจากภาคสนาม 3 สัปดาห์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) สรุปผลยืนยันปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง เรียงตามลำดับปัจจัยสำคัญดังนี้

1. ปัจจัยด้านการปรับตัวขององค์การและการริเริ่มสิ่งใหม่

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์โรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา 3 แห่งที่เห็นด้วยอย่างมากกับปัจจัยด้านการปรับตัวขององค์การและการริเริ่มสิ่งใหม่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง เช่นคำกล่าวว่า “...ผู้บริหารจำเป็นต้องทบทวนและเน้นย้ำการปฏิบัติเพื่อปรับเปลี่ยนโรงเรียนตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้.... แผนของโรงเรียนจะมีวิสัยทัศน์กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนทุกโครงการจะมีการกำหนดระยะเวลาสำเร็จงบประมาณและผู้รับผิดชอบชัดเจน....เมื่อเวลาประชุม คณะกรรมการบริหารโรงเรียนจะติดตามความคืบหน้าเน้นถึงการปรับตัว มีการประเมิน ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมยุคใหม่อยู่เสมอ....ตั้งแต่ปีการศึกษาที่ผ่านมา โรงเรียนจัดโปรแกรมห้องเรียนบูรณาการ 3 ภาษา คือ เดิมสอนภาษาจีน แต่เพิ่มภาษาอังกฤษ โดยใช้ภาษาไทยเป็นแกนกลาง..เป็นสิ่งที่ทางโรงเรียนให้ความสำคัญมากเพราะเป็นการปฏิรูปรอบใหม่ที่กำลังมีขึ้น สนองความต้องการของต้นสังกัด.....” (สัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้บริหารผดชอบงานประกันคุณภาพ เมื่อ 9,10 มีนาคม 2559)

“.....ครู ต้องปรับตัวตามให้ทันยุค ทันเหตุการณ์ จึงพยายามสรรหาวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องคอมพิวเตอร์ใช้เป็นแหล่งเรียนรู้มากขึ้น ความสำเร็จของนักเรียนไม่ได้ขึ้นอยู่กับครูฝ่ายเดียว แม้จะมีจำกัด แต่เป็นเจตนารมณ์ของคณะกรรมการบริหาร ที่ต้องการจัดหาสื่อวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องคอมพิวเตอร์มากขึ้น ..เดี๋ยวนี้ เราภูมิใจในบริการให้กับชุมชนได้ ...” (สัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียน เมื่อ 14 มีนาคม 2559)

“.....เราร่วมกันจัดทำยุทธศาสตร์ ปี 55 ถึง 59 โดยกำหนดเป้าหมายที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียน ครูและโรงเรียน กำหนดวิธีดำเนินการยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ และมีผู้รับผิดชอบแผนนี้เราได้เปิดเผยต่อสาธารณชนด้วย ซึ่งเป็นแผนพัฒนาระยะ 5 ปี เสนอ ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารและกรรมการมูลนิธิฯ เน้นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้มีมาตรฐานสู่สากลในอนาคตโรงเรียนตระหนักดีว่า สมรรถนะของนักเรียนที่จะอยู่ในสังคมการแข่งขันกันยังมีสูง” (สัมภาษณ์ผู้อำนวยการ เมื่อ 25 มีนาคม 2559)

จากข้อคิดเห็นดังกล่าวสรุปได้ว่า ความคาดหวังและความไว้วางใจของสังคมและผู้ปกครองส่วนมากต้องการให้โรงเรียนพัฒนาคุณภาพนักเรียนสู่อนาคตที่ดีสามารถปรับตัวทันต่อเหตุการณ์ เรียนรู้โลกทัศน์ได้ดี มีความสามารถในการแข่งขันเป็นแรงผลักดันโรงเรียนปรับปรุงพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินและทบทวน หลักสูตรสถานศึกษา มีความพยายามสรรหาวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องคอมพิวเตอร์ใช้เป็นแหล่งเรียนรู้มากขึ้น พัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศมากขึ้น เพื่อรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงสู่โลกยุคใหม่ โรงเรียนมีความพยายามรายงานผลงานที่เกิดจากนวัตกรรมใหม่ๆ ของครูและนักเรียนในระดับประเทศและต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์โรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา 3 แห่งมีตัวอย่างคำกล่าวที่เห็นด้วยมากกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง ดังนี้

“.....ที่เป็นสังคมแบบดั้งเดิม มีมานาน เรียกว่า ชุมชน ”.....” ส่วนทำอาชีพงานบริการ และงานค้าขาย จะมีมากกว่างานอื่น นักเรียนบางส่วนต้องใช้เวลาช่วยเหลืองานผู้ปกครอง....เป็นครอบครัวเดี่ยว ไม่ค่อยสนใจเพื่อนบ้าน ไม่ค่อยมีการสนทนา สังสรรค์กัน ต่างแข่งขันกันทำมาหาเลี้ยงชีพ ... พฤติกรรมเด็กก็เป็นลักษณะเช่นนี้...ผู้ปกครองจำนวนมากยอมเสียค่าใช้จ่ายเพื่อให้ลูกได้เรียนพิเศษกับครูที่เก่งและเป็นที่ยอมรับ....ส่วนใหญ่สนใจการเรียนของลูก มอบความไว้วางใจและให้ความร่วมมือกับครูเป็นอย่างดี.... (สัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพ เมื่อ 9 มีนาคม 2559)

“.....ค่านิยมของสังคมที่เกี่ยวกับการรักษาวินัย ความปลอดภัยจากภาวะมลพิษ ยาเสพติด การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มีส่วนช่วยในการพัฒนานักเรียน สร้างภูมิคุ้มกัน ความประพฤติปฏิบัติให้นักเรียนอยู่ในระเบียบวินัยได้เป็นอย่างดี.... รอบๆ โรงเรียนมีการจัดตั้งกลุ่ม ชมรม คอยสอดส่องดูแลความประพฤติของเด็กและเยาวชน....” (สัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพของโรงเรียน เมื่อ 14 มีนาคม 2559)

“.....พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้มีความรับผิดชอบ ต่อองค์กรต่างๆ ในสังคม ให้มีส่วนในการ อนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม โรงเรียนปลูกฝังคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบ ต่อองค์กรและสังคมให้กับผู้เรียนในการ อนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม.... ผู้ปกครองและชุมชนได้รวมกลุ่มเป็นเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมกับทางโรงเรียน” (สัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อ 25 มีนาคม 2559)

จากข้อคิดเห็นสรุปว่า สังคมและผู้ปกครองส่วนใหญ่มีค่านิยมคุณภาพให้ความร่วมมือและติดตามผลการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง จากสถานการณ์การรวมกลุ่มของประชาสังคม เกี่ยวกับการรักษากฎ ระเบียบวินัย การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของสังคม จะเป็นภูมิคุ้มกันและมีส่วนช่วยพัฒนาและสอดส่องดูแลพฤติกรรมนักเรียน โรงเรียนพัฒนาหลักสูตร จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสอดคล้องกับความต้องการของครอบครัวและชุมชน

3. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์โรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา 3 แห่งมีคำกล่าวที่เห็นด้วยกับปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง ดังนี้

“...รายละเอียดในแผนภูมิบริหารโรงเรียนมีรายละเอียดกระบวนการบริหาร ผู้มีอำนาจสูงสุดลดหลั่นกันลงไปจากผู้บริหาร 3 ฝ่าย จนถึงผู้รับผิดชอบงาน โครงการหรือกิจกรรมของโรงเรียน ... ฝ่ายงานประกันคุณภาพการศึกษา เป็นงานที่รองฝ่ายวิชาการรับผิดชอบโดยมีครูเป็นผู้ปฏิบัติโดยตรง.... แผนภูมิบริหารโรงเรียนติดตั้งเด่นชัด ผู้ผ่านไปมาพบเห็นได้ง่าย ส่วนใหญ่จะอ่านและดูภาพผู้รับผิดชอบงานประกอบเสมอ....ครั้งหลังสุดมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบางสายงานเนื่องจากคนเดิมลาออกไปประกอบอาชีพอื่น แต่ก็ไม่มีปัญหาในทางปฏิบัติ...(สัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพ เมื่อ 9,10 มีนาคม 2559)

“..... การจัดโครงสร้าง ถือว่าเป็นการเปลี่ยนงานชิ้นเริ่มต้น ที่จะต้องทำเพื่อกำหนดงานให้บุคลากรทุกคนได้รับผิดชอบ งานทุกงานก็จะประสานกันได้ ซึ่งเป็นภาพรวมของโรงเรียน คณะกรรมการบริหารมีส่วนรับทราบและเห็นชอบคำสั่งการแต่งตั้งบุคลากร” (สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน เมื่อ 14 มีนาคม 2559)

“....โรงเรียนจัดโครงสร้างการบริหารใหม่ เมื่อปีที่แล้ว โดยเริ่มต้นจาก กรรมการบริหาร มูลนิธิ ซึ่งเป็นต้นสังกัด และบริหารจัดการโดยคณะกรรมการบริหารโรงเรียน มี ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการรองผู้อำนวยการ และฝ่ายงาน 7 ฝ่าย แต่ละฝ่ายก็จะมีรายละเอียดของงานย่อย ลดหลั่นกันไปตามลำดับ....” (สัมภาษณ์ผู้อำนวยการ เมื่อ 25 มีนาคม 2559)

จากข้อคิดเห็นดังกล่าว สรุปได้ว่า การจัดโครงสร้างองค์การเป็นกิจกรรมหนึ่งใน กระบวนการบริหารการศึกษาทั้งระบบ เป็นเครื่องมือของฝ่ายบริหารในการติดต่อประสานงาน การติดตามตรวจสอบการทำงาน มีคู่มือแบบแผนภูมิโครงสร้างกำหนดตำแหน่งบรรยายงาน จำนวนบุคลากร โครงสร้างองค์การสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ของงานและบุคลากร

4. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์โรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา 3 แห่งมีคำกล่าวที่เห็นด้วยกับ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง ดังนี้

“....ผู้ปกครองยอมรับและศรัทธาในความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของครู เรามีข้อตกลง และแนวปฏิบัติงานซึ่งเป็นบรรทัดฐานเฉพาะของเรา ...เรื่องชุดการแต่งกายของครู นักเรียนเรามีมา นานแล้ว ไปที่ไหนคนจะรู้ว่าเป็น..เรา...การร่วมคิดร่วมแก้ปัญหาการทำงาน เราจะมีเป็นปกติ สัปดาห์ละครั้ง...ทิศทางการทำงานของโรงเรียน ต้องไปด้วยกันเสมอ โดยเฉพาะต้องตั้งเป้าหมาย การพัฒนาคุณภาพนักเรียนร่วมกันทุกชั้น...” (สัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานประกัน คุณภาพ เมื่อ 9 มีนาคม 2559)

“.....ครูที่นี้ทำงานอย่างอิสระ รวมกลุ่มเป็นทีมงาน ส่วนใหญ่ใช้เวลาวันหยุดเสาร์อาทิตย์ ศึกษาเพิ่มวุฒิครูให้สูงขึ้น ชอบคิดผลิตนวัตกรรมสิ่งใหม่ๆ สามารถปรับบุคลิกภาพให้เป็นคน ทันสมัย ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ดี” (สัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพของโรงเรียน เมื่อ 14 มีนาคม 2559)

“.....สังคมครูและนักเรียน 6 ปีที่อยู่ที่นี่ จะได้รับประสบการณ์ที่เป็นบรรทัดฐานของสังคม ที่ใฝ่เรียนรู้ ภายใต้อาณัติจริงที่โรงเรียนจัดให้จะมีคุณลักษณะเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี มี คุณธรรม จริยธรรมตามหลักศาสนา กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออกแบบสุภาพบุรุษ...ครูฝ่าย ปกครอง และครูแนะแนว จะจัดเก็บข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล...” (สัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบงาน ประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อ 25 มีนาคม 2559)

จากข้อคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ สรุปได้ว่า เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิธีการ ทำงานของครูและบุคลากรซึ่งเป็นค่านิยมเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษา การพัฒนาตนเองเพิ่มเติม โดย การแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ สถาบันการศึกษา เพื่อนำมาเผยแพร่ แลกเปลี่ยนกันภายใต้

วัฒนธรรมที่ยึดประเพณีไทยในการแต่งกาย การพูด การแสดงกิริยามารยาตามเอกลักษณ์ไทยเป็น
แนวทางการพัฒนาคุณภาพนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

5. ปัจจัยด้านกระบวนการติดต่อสื่อสาร

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์โรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา 3 แห่งเห็นด้วยกับปัจจัยด้าน
กระบวนการติดต่อสื่อสารส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง มีดังนี้

“....โรงเรียนประชาสัมพันธ์ การรับนักเรียนใหม่ ผ่านทางเว็บไซต์และแผ่นประกาศหน้า
โรงเรียน เพื่อแจ้งกำหนดการให้ผู้ปกครองรับทราบ ทุกปีการศึกษา.... เดิมนั้นทั้งนักเรียน ครู และ
ผู้ปกครอง ติดต่อสารกันได้อย่างสะดวกทั้งทางหนังสือวารสารของโรงเรียน โทรศัพท์มือถือ หรือ
คอมพิวเตอร์” (สัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพ เมื่อ 9 มีนาคม 2559)

“....ผู้บริหารใช้ทักษะการประชุมชี้แจงงานได้อย่างเข้าใจ หรือไม่ก็มีช่องทางทางเว็บไซต์
ผ่านไลน์กลุ่มสายชั้น รับทราบกันได้สะดวกรวดเร็ว งานไม่ค้างคั่ง ...” (สัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบงาน
ประกันคุณภาพโรงเรียน เมื่อ 16 มีนาคม 2559)

“....โรงเรียนใช้ช่องทางเทคนิควิธีในการติดต่อสื่อสาร ประสานความร่วมมือทุกรูปแบบ
ทั้งภายในและหน่วยงานภายนอก ซึ่งทำให้การบริหารจัดการบรรลุเป้าหมายได้เร็วขึ้น....มีการ
ประชุมทบทวนงานทุกสัปดาห์ ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องทำความเข้าใจให้ตรงกัน ...โรงเรียนมีจดหมาย
ข่าว วารสาร ประกาศ โทรศัพท์ เว็บไซต์ อีเมลล์ซึ่งทุกระบบสามารถติดต่อกันได้ตลอดเวลา
.....” (สัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนและผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพ เมื่อ 24 มีนาคม 2559)

จากข้อคิดเห็นดังกล่าว สรุปว่าโรงเรียนใช้ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารแบบสองทางได้แก่
การจัดประชุมครูเพื่อเสนอปัญหาแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกันในทางวิชาการเป็นประจำเดือน โรงเรียน
เปิดโอกาสให้ใช้สื่อเทคโนโลยีและการสื่อสาร มีการสื่อสารรายงานผลการพัฒนาคุณภาพเพื่อแจ้ง
ผลการดำเนินงานในรอบปีต่อบุคลากรภายในและสังคมภายนอก ผ่านสื่ออินเทอร์เน็ต พัฒนาเว็บ
ไซต์ที่เป็นปัจจุบัน ทำจดหมายข่าว วารสารโรงเรียน ปิณประกาศและจัดแสดงนิทรรศการแสดงผลงานครูและนักเรียนให้เป็นที่รับทราบกันอย่างกว้างขวาง เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่าง
โรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชน รับรู้สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ สามารถร่วมกัน
ร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษากับทางโรงเรียนได้

6. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์โรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา 3 แห่งมีส่วนที่เห็นด้วยกับปัจจัย
ด้านสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง
มีดังนี้

“... ที่นี้ผู้ปกครองส่วนใหญ่ไม่มีการค้างชำระค่าธรรมเนียมการเรียน และค่าใช้จ่ายที่จำเป็นสำหรับนักเรียน....ผู้ปกครองจะให้ความร่วมมือ เมื่อโรงเรียนแสดงความต้องการระดมทุนเสมอ... เป็นชุมชนที่รายรอบไปด้วยย่านการค้า ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีอาชีพค้าขาย มีส่วนน้อยที่อยู่นอกเขตชุมชน...” (สัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพ เมื่อ 9 มีนาคม 2559)

“.....ความร่วมมือกับทางโรงเรียนเพื่อพัฒนาพื้นฐานการเรียนรู้ กลุ่มการทำงานพื้นฐานอาชีพให้กับนักเรียนตามสภาพความเปลี่ยนแปลงไปของเศรษฐกิจระดับประเทศ....ผู้ปกครองมีข้อจำกัดการประกอบอาชีพหารายได้ครบถ้วน จึงมอบความไว้วางใจและสนับสนุนการพัฒนาลูกหลานไว้กับทางโรงเรียนโรงเรียนต้องวางรากฐานด้านนี้ โดยจัดทำหลักสูตรโรงเรียนที่เกี่ยวกับสาระการงานอาชีพ เพื่อจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการขยายตัวและความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจของประเทศ.....” (สัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพของโรงเรียน เมื่อ 14 มีนาคม 2559)

“.....ฐานะผู้ปกครองค่อนข้างดี สังกัดได้จากการใช้จ่ายพาหนะรับส่งนักเรียน การให้ค่าอาหารหรือขนมนักเรียน การเป็นสมาชิกสหกรณ์ของโรงเรียน... นักเรียนทุกคนจะซื้อคูปองอาหารแทนเงินสด ส่วนใหญ่ผู้ปกครองจะเห็นด้วยกับวิธีนี้....ทุกสิ้นปี โรงเรียนจัดงานแสดงผลงานช่วงปิดภาคเรียน ผู้ปกครองจะร่วมมือในการระดมทรัพยากร มีการซื้อโต๊ะอาหาร.. มีผู้ค้างชำระค่าธรรมเนียมใช้จ่ายน้อยมาก.....” (สัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบงานประกันและรองผู้อำนวยการ เมื่อ 25 มีนาคม 2559)

จากข้อคิดเห็นดังกล่าว สรุปได้ว่า สภาพความเป็นอยู่ของผู้ปกครองและชุมชนในเขตบริการโรงเรียนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ส่วนใหญ่มีฐานะระดับปานกลางถึงระดับดี มีอาชีพเป็นหลักแหล่งและมั่นคง ส่งผลดีต่อการระดมทรัพยากรและค่าใช้จ่ายทางการศึกษา มีความพร้อมในการร่วมมือพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้เต็มศักยภาพ สร้างความมั่นใจให้กับทางโรงเรียนในการแก้ปัญหาด้านการลงทุนเพื่อการศึกษา รองรับสภาพการณ์เศรษฐกิจที่ผันผวนเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครประสบความสำเร็จครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เก็บข้อมูลในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนประสบความสำเร็จ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในเขตกรุงเทพมหานคร ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษา โดยเจาะจงเฉพาะโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามและได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษาในระดับดีหรือดีมาก จำแนกเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ได้จำนวนประชากรทั้งสิ้น 282 โรงเรียน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejciec and Morgan โดยสุ่มแบบมีระบบ (Systematic random sampling) ตามสัดส่วนขนาดโรงเรียน และเพิ่มจำนวนให้เหมาะสมในทางสถิติ จึงได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เก็บข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ 170 แห่งและเชิงคุณภาพ 3 แห่ง จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีสถานภาพเป็นผู้อำนวยการและผู้บริหารงานประกันคุณภาพโรงเรียน จำนวน 346 คน

เครื่องมือการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha coefficient) ทั้งฉบับเท่ากับ .837 แบ่งเป็น 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 สอบถามระดับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในและระดับความคิดเห็นปัจจัยที่โรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครในใช้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในให้ประสบความสำเร็จ เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา คิดเป็นร้อยละ 91.18 สำหรับเครื่องมือการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นแบบสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลภาคสนามโดยผู้วิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามคำนวณหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA) แบบขั้นตอนตามวิธีของ Stepwise ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อตรวจสอบยืนยันปัจจัยจากผลการวิจัยในเชิงปริมาณ

สรุปผลการวิจัย

เพื่อเป็นการตอบคำถามการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครที่ได้ดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงในระดับมากน้อยเพียงใดและมีปัจจัยอะไรบ้างที่นำไปใช้แล้วจะส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประสบความสำเร็จ ซึ่งจากการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์สำหรับการสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. สภาพการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครที่ประสบความสำเร็จ ในภาพรวม พบว่า ดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.44$) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับการดำเนินการจากระดับมากถึงระดับน้อย คือ 1)การจัดทำรายงานประจำปี ($\bar{X}=4.52$) 2)การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ($\bar{X}=4.50$) 3)การกำหนดมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X}=4.47$) 4)การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ($\bar{X}=4.42$) 5)การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายใน ($\bar{X}=4.42$) 6) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ($\bar{X}=4.41$) 7)การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.41$) 8) การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ($\bar{X}=4.37$)

เมื่อพิจารณารายละเอียดสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง ของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครที่ประสบความสำเร็จ จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 การกำหนดมาตรฐานการศึกษา ดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.42$) โดยมีประเด็นการนำปรัชญา วิสัยทัศน์ จุดเด่นหรือโอกาสของโรงเรียนกำหนดไว้ในมาตรฐานการศึกษาที่แสดงถึงจุดเน้นของการจัดการศึกษา ($\bar{X}=4.66$) ดำเนินการมากเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ การประกันคุณภาพภายในยึดตัวบ่งชี้ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วน ($\bar{X}=4.63$) และกำหนดสาระสำคัญไว้ในมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่สะท้อนถึงอัตลักษณ์และมาตรการส่งเสริมของโรงเรียนได้สอดคล้องกับสภาพจริง ($\bar{X}=4.49$) ตามลำดับ

1.2 การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.50$) โดยมีประเด็นการกำหนดบทบาทหน้าที่ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนให้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมอย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.66$) ดำเนินการมากเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ มีการเขียนโครงการอย่างน้อยต้องประกอบด้วยวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ กำหนดวิธีการดำเนินงานและกำหนดผู้รับผิดชอบ ($\bar{X}=4.65$) และโครงการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาคครอบคลุมแผนงานวิชาการ แผนงานบุคลากร แผนงานงบประมาณการเงิน และแผนงานบริหารทั่วไป ($\bar{X}=4.53$) ตามลำดับ

1.3 การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ดำเนินการอยู่ในระดับมาก($\bar{X}=4.42$)

โดยมีประเด็นการตรวจสอบ ประเมินและจัดทำรายงานครบตามระบบการประกันคุณภาพภายใน ($\bar{X}=4.56$) ดำเนินการมากเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ การจัดทำคำสั่งมอบหมายงานและคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับครูและบุคลากรชัดเจน ($\bar{X}=4.55$) และจัดทำแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงาน โดยกำหนดตำแหน่งงานและ บทบาทหน้าที่บุคลากรผู้ร่วมงานอย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.55$) ตามลำดับ

1.4 การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$) โดยมีประเด็นการประชุมชี้แจง ทบทวนบทบาทหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานหรือโครงการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาระยะเริ่มดำเนินงาน ($\bar{X}=4.46$) ดำเนินการมากเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ การติดตาม ประเมินแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมระหว่างดำเนินงานเพื่อปรับปรุงแก้ไข ($\bar{X}=4.44$) ครูและบุคลากรผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบสูง($\bar{X}=4.42$) ตามลำดับ

1.5 การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$) โดยมีประเด็นการนำเสนอแนะและผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูและบุคลากร ($\bar{X}=4.44$) ดำเนินการมากเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ การตรวจสอบคุณภาพการศึกษาโดยเชื่อมโยงกับกระบวนการบริหาร และกระบวนการเรียนการสอนตามหลักสูตร ($\bar{X}=4.36$) สรุปและนำเสนอผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบตามสภาพจริง ($\bar{X}=4.35$) ตามลำดับ

1.6 การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายใน ดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.42$) โดยมีประเด็นการแต่งตั้งครูและบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมไม่น้อยกว่า 2 คน เป็นคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายใน ($\bar{X}=4.49$) ดำเนินการมากเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ คณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในประเมินครอบคลุมทุกมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X}=4.49$) และมีการนำผลการประเมินคุณภาพภายในไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การบริหารจัดการ การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาอัตลักษณ์ เอกลักษณ์และมาตรการส่งเสริม ($\bar{X}=4.45$) ตามลำดับ

1.7 การจัดทำรายงานประจำปี ดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.52$) โดยมีประเด็นจัดทำรายงานประจำปีที่สอดคล้องกับผลการประเมินคุณภาพภายใน ($\bar{X}=4.67$) ดำเนินการมากเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ จัดทำรายงานประจำปีครอบคลุมข้อมูลพื้นฐาน แผนพัฒนาคุณภาพ ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีและข้อเสนอแนะ /แนวทางพัฒนาในอนาคต ($\bar{X}=4.63$) จัดทำรายงานประจำปีครอบคลุมข้อมูลพื้นฐาน แผนพัฒนาคุณภาพ ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี และข้อเสนอแนะ/แนวทางพัฒนาในอนาคต ($\bar{X}=4.63$) และจัดทำรายงานประจำปีที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X}=4.63$) ตามลำดับ

1.8 การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ดำเนินการอยู่ในระดับ

มาก ($\bar{X}=4.41$) โดยมีประเด็นการวางแผนการเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินคุณภาพภายนอกครั้งต่อไปทุกครั้ง ($\bar{X}=4.48$) ดำเนินการมากเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ การนำผลการประเมินคุณภาพภายในมาปรับปรุงพัฒนาผู้เรียน ปรับปรุงพัฒนางานบริหารทั่วไป งานการเรียนการสอน งบประมาณและการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}=4.46$) และดำเนินงานตามระบบวงจรคุณภาพอย่างต่อเนื่องจนเป็นวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงานตามปกติ ($\bar{X}=4.43$) ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนประสบความสำเร็จ ข้อค้นพบจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยนำตัวแปรปัจจัยทั้งหมดเข้าสมการตามวิธีแบบขั้นตอนของ Stepwise เพื่อคัดเลือกตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน พบว่ามี 6 ปัจจัย ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ เท่ากับ 0.834 ร่วมกันพยากรณ์การดำเนินการประกันคุณภาพภายในให้ประสบความสำเร็จร้อยละ 69.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงลำดับตามความสำคัญ คือ 1) การปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่ (X_{15}) 2) สภาพแวดล้อมทางสังคม (X_4) 3) การจัดโครงสร้างองค์กร (X_1) 4) วัฒนธรรมองค์กร (X_6) 5) กระบวนการติดต่อสื่อสาร (X_{13}) และ 6) สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ (X_3)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$Y_{tot} = 1.070 + .134 X_{15} + .148 X_4 + .115 X_1 + .164 X_6 + .123 X_{13} + .086 X_3$$

เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละปัจจัยที่โรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครใช้ในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงให้ประสบความสำเร็จ พบว่า

2.1 ปัจจัยด้านการปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$) โดยมีประเด็นการแก้ไขจุดอ่อนและพัฒนาจุดแข็งในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียน ($\bar{X}=4.58$) ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในให้ประสบความสำเร็จมากเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ การใช้เทคนิควิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน ($\bar{X}=4.56$) และแผนกลยุทธ์เป็นแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ($\bar{X}=4.50$)

2.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$) โดยที่มีประเด็นค่านิยมและความคาดหวังของสังคมเป็นแรงผลักดันโรงเรียนให้พัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.50$) ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในให้ประสบความสำเร็จมากเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ ผู้ปกครองให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่น

ศรัทธาการมีมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน ($\bar{X}=4.44$) และหน่วยงาน องค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชนพร้อมเข้ามามีส่วนร่วมและสนับสนุนงานโรงเรียน($\bar{X}=4.36$)

2.3 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$) โดยที่มีประเด็นการแสดงถึงวัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ระบบบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน($\bar{X}=4.65$) ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในให้ประสบความสำเร็จมากเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ การแสดงภาระหน้าที่ในการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งระบบให้สัมพันธ์เชื่อมโยงกัน($\bar{X}=4.50$) และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบดูแลเกี่ยวกับงานวิชาการของโรงเรียนและตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายโรงเรียนเอกชน($\bar{X}=4.43$)

2.4 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีประเด็นบุคลากรมีเจตคติที่ดีและนำระบบวงจรคุณภาพ(PDCA)ใช้ในการปฏิบัติงานตามปกติ($\bar{X}=4.55$) ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในให้ประสบความสำเร็จมากเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ การกำหนดรูปแบบ ระเบียบแบบแผนการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพเป็นการเฉพาะของโรงเรียน ($\bar{X}=4.52$) และการมีส่วนร่วมกำหนดและยอมรับกฎเกณฑ์ตัวชี้วัดความสำเร็จและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร($\bar{X}=4.51$)

2.5 ปัจจัยด้านกระบวนการติดต่อสื่อสารส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.34$) โดยมีประเด็นการใช้รูปแบบและวิธีการสื่อสารที่เข้าใจได้ง่ายที่แสดงออกทางความรู้สึกและอารมณ์เกิดแรงจูงใจการปฏิบัติงานในโรงเรียน($\bar{X}=4.39$) ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในให้ประสบความสำเร็จมากเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ การทบทวนบทบาทหน้าที่เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเป้าหมายโรงเรียนอย่างเสมอ($\bar{X}=4.38$) และการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรเป็นรูปแบบการสื่อสารแบบสองทางมากกว่าการสื่อสารแบบทางเดียว ($\bar{X}=4.36$)

2.6 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$) โดยที่มีประเด็นระดับการได้รับสวัสดิการและเงินอุดหนุนรายหัวจากรัฐมีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพ($\bar{X}=4.19$) ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในให้ประสบความสำเร็จมากเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่การขยายตัวในภาคอุตสาหกรรม สินค้าและบริการมีผลต่อการยกระดับการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน($\bar{X}=4.18$) และระดับรายได้ของ

ประชากรและความเป็นหนี้ของครัวเรือนมีผลต่อระดับความเชื่อมั่นการพัฒนาโรงเรียนสู่อนาคต ($\bar{X}=4.12$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. สภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครที่ประสบความสำเร็จ ดำเนินการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยจัดเรียงลำดับจากการดำเนินการมากไปหาน้อย พบว่า 1) การจัดทำรายงานประจำปี ดำเนินการมากที่สุด รองลงมาได้แก่ 2) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา 3) การกำหนดมาตรฐานการศึกษา 4) การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ 5) การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายใน 6) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา 7) การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และ 8) การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ดำเนินการน้อยที่สุด สอดคล้องกับสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554 : 52) ได้ส่งเคราะห์รายงานประจำปีของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ประเมินแล้วจัดอยู่ในกลุ่มดี จำนวน 74 แห่ง มีผลการประเมินคุณภาพภายในอยู่ในระดับดีและดีมาก ทั้งในการประเมินรอบแรกและรอบที่สอง และได้รับการรับรองคุณภาพภายในของสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติดีมีการดำเนินการเป็นไปตามกรอบภาระงานที่กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553 กำหนดไว้ทั้งสิ้น สอดคล้องกับรายงานผลการติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2555 จำนวน 1,250 แห่ง ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน(2556) ที่พบว่า มีจำนวนโรงเรียนเอกชนร้อยละ 83.67 ดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงได้ครบขั้นตอนและหลักเกณฑ์การประเมินที่กำหนด โดยมีจำนวนโรงเรียนมากที่สุด ร้อยละ 90.04 ดำเนินการในขั้นตอนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง รองลงมาได้แก่ จำนวนร้อยละ 86.75 ดำเนินการในขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และจำนวนร้อยละ 82.50 ดำเนินการในขั้นตอนการดำเนินการตามแผนและการประเมินคุณภาพภายใน ส่วนที่มีจำนวนน้อยที่สุดร้อยละ 81 ดำเนินการในขั้นตอนการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครต่างทราบดีว่า ในการประเมินคุณภาพการศึกษารอบสี่ (พ.ศ.2569-2563) ยังต้องดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553 ต่อไปอีก เพียงแต่ต่างกันบ้างในวิธีการประเมิน (คมสร วงศ์รักษา, 2559) และขณะนี้ โรงเรียนเริ่มใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศใช้แล้วตั้งแต่ปี 2559

2. ปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครประสบความสำเร็จ ข้อค้นพบจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุ เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครประสบความสำเร็จในภาพรวมโดยนำตัวแปรปัจจัยเข้าสมการทั้ง 15 ตัวแปร พบว่ามีตัวแปรปัจจัย 6 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ 0.834 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 69.50 และมีอิทธิพลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จได้โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงตามลำดับความสำคัญของปัจจัย คือ 1) การปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่ 2) สภาพแวดล้อมทางสังคม 3) โครงสร้างองค์กร 4) วัฒนธรรมองค์กร 5) กระบวนการติดต่อสื่อสาร 6) และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ

เมื่อเขียนสมการพยากรณ์ที่แสดงถึงอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนประสบความสำเร็จในรูปคะแนนดิบจะได้ดังนี้

$$Y_{tot} = 1.070 + .134 X_{15} + .148 X_4 + .115 X_1 + .164 X_6 + .123 X_{13} + .086 X_3$$
 จากสมการสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อเพิ่มหรือลดปัจจัยด้านการปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่ (X_{15}) สภาพแวดล้อมทางสังคม (X_4) โครงสร้างองค์กร (X_1) วัฒนธรรมองค์กร (X_6) กระบวนการติดต่อสื่อสาร (X_{13}) และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ (X_3) จะมีผลทำให้ระดับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงเพิ่มขึ้นหรือลดลงในทิศทางเดียวกันเสมอ

เมื่อพิจารณารายปัจจัยพบว่า มีประเด็นที่ทำให้ปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลและส่งผลให้การประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนประสบความสำเร็จ ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านการปรับตัวและริเริ่มสิ่งใหม่ขององค์กรส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนประสบความสำเร็จอยู่ในระดับมาก โดยมีประเด็นการแก้ไขจุดอ่อนและพัฒนาจุดแข็งในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียน ส่งผลมากเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ การใช้เทคนิควิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน และจัดทำแผนกลยุทธ์เป็นแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยในเชิงคุณภาพที่พบว่า ความคาดหวังและความไว้วางใจของสังคมและผู้ปกครองส่วนมากต้องการให้โรงเรียนพัฒนาคุณภาพนักเรียนสู่อนาคตที่ดีสามารถปรับตัวทันต่อเหตุการณ์ เรียนรู้โลกทัศน์ได้ดี มีความสามารถในการแข่งขันเป็นแรงผลักดันโรงเรียนปรับปรุงพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินและทบทวน หลักสูตรสถานศึกษา มีความพยายามสรรหาวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องคอมพิวเตอร์ใช้เป็นแหล่งเรียนรู้มากขึ้น พัฒนาทักษะการเรียนรู้ภาษาภาษาไทย ภาษาจีนและเพิ่ม

ความสำคัญให้กับภาษาอังกฤษมากขึ้น เพื่อรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงสู่โลกยุคใหม่ โรงเรียนมีความพยายามรายงานผลงานที่เกิดจากนวัตกรรมใหม่ๆ ของครูและนักเรียนในระดับประเทศและต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2544) ศึกษาพบว่า คุณลักษณะของปัจจัยด้านอื่นๆ ที่แตกต่างจากข้อกำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก เป็นสิ่งที่ค้นพบได้ในโรงเรียนเอกชนที่มีคุณภาพในทศวรรษหน้าคือด้านบริบทของสถานศึกษาในประเด็นการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองตลอดเวลาและมีเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของสถานศึกษาและเป็นโอกาสดีของนักเรียนสมัครใจเข้าเรียน สอดคล้องกับสุกัลยาณ์ เศษะพานิช(2550 : 302) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาระบบการบริหารมุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน พบว่า สถานศึกษาเอกชนที่เป็นเลิศ มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้า มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยคำนึงถึงคุณภาพของนักเรียนเป็นสำคัญ ตอบสนองความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครอง สอดคล้องกับภาระวิ สุขโรจน์(2556 : 186-187) ศึกษาพบว่า การกำหนดวัตถุประสงค์ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลง การพัฒนาคุณภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามเป้าหมาย การจัดการทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่า และการพัฒนานโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานโรงเรียนให้ตอบสนองความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ วิเชียร วิทย์อุดม(2548 : 142) กล่าวว่า การปรับตัวขององค์กรมีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกคน ทุกระดับในองค์กรซึ่งต้องเผชิญอยู่กับงานที่มีการเปลี่ยนแปลง ให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและกฎเกณฑ์ใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า การตัดสินใจเลือกกลยุทธ์การปรับเปลี่ยนที่เหมาะสม ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน การกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมค้นหาจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา เพื่อสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหาร เพราะการปรับตัวเป็นพื้นฐานการอยู่รอดขององค์กร ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า โรงเรียนเอกชนได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมการศึกษาเอกชน พ.ศ.2556-2560 ที่ได้กำหนดกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานเร่งรัดพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานสถานศึกษาเอกชนให้มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ และเพิ่มขีดความสามารถผู้เรียนผ่านกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน,2556 : 59-68)

2.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก พบว่ามีประเด็นความคาดหวังของสังคมที่ต้องการให้บุตรหลานได้เรียนในโรงเรียนที่มีคุณภาพ ส่งผลมากเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ ชุมชนและผู้ปกครองมีความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนโรงเรียนจัดทำกิจกรรมต่างๆ และการมีหน่วยงาน องค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชนเป็นเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งและหลากหลาย สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่พบว่า ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีค่านิยมให้ความสำคัญและติดตามผลการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง จากสถานการณ์การรวมกลุ่มของประชาสังคมเกี่ยวกับการรักษากฎ ระเบียบวินัย การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของสังคม จะเป็นภูมิคุ้มกันและมีส่วนช่วยพัฒนาและสอดคล้องดูแลพฤติกรรมนักเรียน โรงเรียนพัฒนาหลักสูตร จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสอดคล้องกับความต้องการของครอบครัวและชุมชน สอดคล้องกับชชาติ พ่วงสมจิตร(2540) ศึกษาพบว่า การศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทัศนคติ ค่านิยม และสร้างความรู้ความเข้าใจแก่สมาชิกของสังคม รวมทั้งเป็นตัวการที่กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสมต่อสังคม ในทางกลับกัน วัฒนธรรม ความเชื่อ และค่านิยมในสังคมก็ย่อมส่งผลต่อการศึกษา ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียน สอดคล้องกับปิติชาย ต้นปิติ (2547 : 80) ศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมทางสังคม เป็นวิธีการคิดและการปฏิบัติที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่มบุคคลและสังคมประกอบด้วยค่านิยม ทัศนคติ ความต้องการ ลักษณะด้านประชากรศาสตร์เป็นต้น นอกจากนี้ จักรพงษ์ สุวรรณรัศมี (2552) ก็ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยทางสังคม เป็นปัจจัยหลักประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการศึกษา เพราะการศึกษาก็คือกระบวนการทางสังคม การจัดการศึกษาต้องให้สอดคล้องกับโครงสร้างของสังคม สังคมไทยกำลังเปลี่ยนแปลง เช่น ขนาดของครอบครัวทั้งสังคมเมือง และสังคมชนบท ความสัมพันธ์ในครัวเรือนลดน้อยลง รูปแบบการอบรมเลี้ยงดูเปลี่ยนไป มีการอพยพเข้าสู่เมืองใหญ่มากขึ้น ลักษณะของสังคมจะเป็นตัวกำหนดรูปแบบของการศึกษา ถ้าจำนวนประชากรของสังคมมีผู้อยู่ในวัยศึกษาเล่าเรียนมาก ก็จำเป็นต้องจัดระบบการศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทั้งนี้ เพราะการเปิดโอกาสให้สังคมภายนอกมารับทราบข้อมูลข่าวสาร จะเป็นแรงกระตุ้นให้มีผู้อยากเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรมากขึ้น(Kast and Rosenweig, 1985)

2.3 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก โดยพบว่าประเด็นการจัดทำแผนภูมิโครงสร้างการบริหารที่แสดงตำแหน่งการบังคับบัญชาชัดเจน ส่งผลมากเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ การจัดโครงสร้างการบริหารที่มีความยืดหยุ่น สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ และการกำหนดขอบข่ายงาน จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสามารถ

ติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับข้อค้นพบข้อมูลเชิงคุณภาพจากกรณีศึกษา ที่พบว่า การจัดโครงสร้างองค์การเป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการบริหารการศึกษาทั้งระบบ เป็นเครื่องมือของฝ่ายบริหารในการติดต่อประสานงาน การติดตามตรวจสอบการทำงาน มีคู่มือแบบแผนภูมิโครงสร้างกำหนดตำแหน่งบรรยายงาน จำนวนบุคลากร โครงสร้างองค์การสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ของงานและบุคลากร สอดคล้องกับสุทธนา อันเกียรติพงษ์ (2552) ที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่เป็นเลิศของโรงเรียนอนุบาลเอกชน คือ โรงเรียนต้องกำหนดขอบข่ายโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนอย่างเหมาะสม วิเคราะห์งาน การออกแบบงาน และกำหนดเป็นแผนภูมิโครงสร้างการบริหารโรงเรียนที่ครอบคลุมภารกิจหลักของโรงเรียน และยังมีการวางแผนงาน ทบทวน ปรับแผนงาน และประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ Owen(1998 : 64)กล่าวว่า ระบบย่อยที่สำคัญของระบบโรงเรียน คือ ระบบย่อยด้านโครงสร้างที่ทำให้องค์การดำเนินงานเป็นระบบ และมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน โดยโครงสร้างจะกำหนดรูปแบบของบทบาทหน้าที่ ขอบข่ายในการสื่อสารและการตัดสินใจ และยังเป็นตัวกำหนดการไหลเวียนของงานอีกด้วย

2.4 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก โดยพบว่ามีประเด็นบุคลากรมีเจตคติที่ดีและนำระบบวงจรคุณภาพ(PDCA)ใช้ในการปฏิบัติงานตามปกติ ส่งผลมากเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ การมีจุดร่วมกันด้วยความเข้มแข็งในการทำงานเป็นแรงขับเคลื่อนให้โรงเรียนได้รับการยอมรับในวงการศึกษ และทุกคนทำงานด้วยความรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียน สอดคล้องกับข้อค้นพบข้อมูลเชิงคุณภาพจากกรณีศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิธีการทำงานของบุคลากรซึ่งเป็นค่านิยมเกี่ยวกับการศึกษาพัฒนาตนเองเพิ่มเติม โดยการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ สถาบันการศึกษา เพื่อนำมาเผยแพร่ แลกเปลี่ยนกันภายในได้ วัฒนธรรมที่ยึดประเพณีไทยในการแต่งกาย การพูด การแสดงกิริยามารยาตามเอกลักษณ์ไทยเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพนักเรียนอย่างต่อเนื่อง เกี่ยวกับเรื่องนี้วิจิตร ศรีสอ้าน(2557:3) อภิปรายว่า ระบบประกันคุณภาพการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษาตามปกติ ถือเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมคุณภาพของแต่ละองค์การที่เกิดการยอมรับจากคนภายในองค์กร จึงจะประสบความสำเร็จ ได้ข้อมูลจริงที่จะใช้สำหรับการพัฒนาสถานศึกษา เป็นการทำกับนักเรียนอย่างเป็นกลาง ยุติธรรม และเมื่อสถานศึกษาได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกจากสมศ. ก็จะได้ข้อมูลที่สะท้อนผลการดำเนินงาน และได้ข้อเสนอแนะสำหรับนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของครู บุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับประจักษ์ จันทอง(2558)กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ โดยเฉพาะ

วัฒนธรรมการประกันคุณภาพภายในและรับการประเมินคุณภาพภายนอกเป็นภารกิจหรืองานประจำที่ต้องดำเนินการเป็นเนืองนิตย์ อยู่ในวิถีชีวิตของทุกคน ต้องมีการปลูกฝังความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ ความเชื่อและความศรัทธาให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกคนและทุกระดับทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้มีการประพฤติปฏิบัติจนเป็นวัฒนธรรม โดยเฉพาะการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

2.5 ปัจจัยด้านกระบวนการติดต่อสื่อสารส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก โดยมีประเด็นการประชาสัมพันธ์ปิดประกาศ แจ้งข้อมูลข่าวสารทางราชการเป็นหนังสือเวียนให้รับทราบทั่วกัน ส่งผลมากเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันระหว่างนักเรียน ครูและผู้ปกครองผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และการใช้โทรศัพท์ โทรสาร และพัฒนาเว็บไซต์ เป็นเครื่องมือติดต่อสื่อสาร สอดคล้องกับข้อค้นพบข้อมูลเชิงคุณภาพที่พบว่า โรงเรียนใช้ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารแบบสองทางได้แก่การจัดประชุมครูเพื่อเสนอปัญหาแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกันในทางวิชาการเป็นประจำเดือน โรงเรียนเปิดโอกาสให้ใช้สื่อเทคโนโลยีและการสื่อสาร มีการสื่อสารรายงานผลการพัฒนาคุณภาพเพื่อแจ้งผลการดำเนินงานในรอบปีต่อบุคลากรภายในและสังคมภายนอก ผ่านสื่ออินเทอร์เน็ต พัฒนาเว็บไซต์ที่เป็นปัจจุบัน ทำจดหมายข่าว วารสารโรงเรียน ปิดประกาศและจัดแสดงนิทรรศการแสดงผลงานครูและนักเรียนให้เป็นที่รับทราบกันอย่างกว้างขวาง เป็นการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชน รับรู้สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ สามารถร่วมกันร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา กับทางโรงเรียน สอดคล้องกับรัตนามณฑลเพชร(2550) ที่ศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อกระบวนการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนที่ได้รับการรับรองจากการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่สอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และเขต 2 พบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อกระบวนการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนโดยภาพรวมมี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านภาวะผู้นำ ด้านการควบคุมงาน และด้านการตัดสินใจ สอดคล้องกับอมรพรรณ ประจันตวนิชย์(2550 : 81) วิจัยพบว่า ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในได้รับอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการติดต่อสื่อสาร การรับรู้แรงสนับสนุนขององค์กร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วม Lunenberg and Onstein (1996 : 177) ได้กล่าวถึงบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาว่า มีงานหลายด้านที่ต้องดำเนินการ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์และภารกิจขององค์กร การจูงใจ การตัดสินใจสั่งการ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การประสานงาน และการประเมินงาน

ภารกิจต่างๆ เหล่านี้ จะไม่บรรลุผลและการตัดสินใจสั่งการจะไม่สามารถกระทำได้ หากขาดการสื่อสารที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพ

2.6 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก โดยที่มีประเด็นผู้ปกครองและชุมชนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีมีความพร้อมส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนเต็มศักยภาพ ส่งผลมากเป็นลำดับแรก รองลงมา ได้แก่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขึ้นอยู่กับจำนวนเงินอุดหนุนที่ได้รับจัดสรรจากรัฐบาล อัตราค่าธรรมเนียมและรายได้จากผู้ปกครอง และภาวะเศรษฐกิจของประเทศส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการด้านปริมาณและด้านคุณภาพของโรงเรียน ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่พบว่า สภาพความเป็นอยู่ของผู้ปกครองและชุมชนในเขตบริการโรงเรียนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ส่วนใหญ่มีฐานะระดับปานกลางถึงระดับดี มีอาชีพเป็นหลักแหล่งและมั่นคง ส่งผลดีต่อการระดมทรัพยากรและค่าใช้จ่ายทางการศึกษา มีความพร้อมในการร่วมมือพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้เต็มศักยภาพ สร้างความมั่นใจให้กับทางโรงเรียนในการแก้ปัญหาด้านการลงทุนเพื่อการศึกษา รองรับสภาวะการณ์เศรษฐกิจที่ผันผวนเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับสนานิจิตร สุคนธ์ทรัพย์ และคณะ(2542) ได้ทำการศึกษาวิจัยการดำเนินงานของโรงเรียนในกำกับของรัฐ (Charter school) ในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนในกำกับของรัฐ มีทั้งปัจจัยที่เป็นบริบทภายนอก และปัจจัยภายในโรงเรียน โดยปัจจัยบางด้านส่งผลต่อเนื่องหรือมีผลกระทบซึ่งกันและกัน ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ลักษณะที่สำคัญส่งผลในแต่ละด้านได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจโดยพบว่า หากสภาพเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศดีพอทำให้รัฐสามารถสนับสนุนทรัพยากรในการจัดตั้งดำรงและขยายโรงเรียนในกำกับของรัฐได้ ความแตกต่างในสถานะทางเศรษฐกิจทำให้กลุ่มด้อยโอกาสต้องการโรงเรียนรูปแบบใหม่ที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะกลุ่มได้ ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) ให้ข้อคิดเห็นว่า การพัฒนาการศึกษาของประเทศไทย ยังมีผู้มีรายได้น้อยและคนจนพลาดโอกาสที่จะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างยุติธรรม และพลาดโอกาสที่จะก้าวพ้นความยากจนและการพัฒนาฐานะทางเศรษฐกิจให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และพบว่าประชาชนส่วนใหญ่มีรายจ่ายสูงกว่ารายได้ ทำให้มีครัวเรือนที่มีชีวิตอยู่ด้วยการเป็นหนี้มากกว่าครึ่งหนึ่งของครัวเรือนทั้งประเทศ สาเหตุของการเป็นหนี้เพื่อใช้ในการอุปโภคและบริโภค

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

1) โรงเรียนควรตระหนักและให้ความสำคัญในการจัดระบบและรักษาสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามแนวทางตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553 โดยเฉพาะการจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และกำหนดมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้

2) โรงเรียนควรใช้ปัจจัยด้านการปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่ ปัจจัยด้านภาพแวดล้อมทางสังคม ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านกระบวนการติดต่อสื่อสาร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ รวมทั้งปัจจัยอื่นๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนมากำหนดทางเลือกสำหรับปัจจัยที่นำไปใช้ในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงให้ประสบความสำเร็จ

1.2 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนหรือต้นสังกัดโรงเรียนเอกชน ในฐานะผู้กำกับดูแลและส่งเสริมการจัดการศึกษา ควรที่จะติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา เพื่อกระตุ้นความตื่นตัวของโรงเรียนเห็นความสำคัญของการประกันคุณภาพภายในอย่างสม่ำเสมอ

1.3 ต้นสังกัดหรือสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ควรมีการปรับแผนยุทธศาสตร์และใช้กลยุทธ์ในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน เพื่อเข้าสู่กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

1.4 ฝ่ายนโยบายการศึกษาระดับชาติ ควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ ทบทวนแนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพภายใน พ.ศ.2553 ของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อปรับปรุงแนวทางและพัฒนานโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาในระยะต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของสถาบันการศึกษาในเชิงลึกโดยการวิจัยเชิงคุณภาพหรือขยายขอบเขตการวิจัยอ้างอิงถึงประชากรในระดับการศึกษาอื่น

2.2 ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า มีตัวแปรปัจจัยการดำเนินการร้อยละ 69.50 ที่ส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนประสบความสำเร็จ แสดงว่ายังมีปัจจัยอื่นอีกร้อยละ 30.50 ที่ควรศึกษาวิเคราะห์นำมาใช้เป็นตัวแปรปัจจัยเพิ่มเติม

2.3 การศึกษาองค์ประกอบย่อยของปัจจัยในเชิงลึก เพื่อได้ตัวบ่งชี้เพิ่มเติมครอบคลุมและตรงตามเนื้อหาปัจจัยด้านการปรับตัวและริเริ่มสิ่งใหม่ขององค์กร การจัดโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์การ กระบวนการติดต่อสื่อสาร สภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนให้ประสบผลสำเร็จในระดับสูงขึ้น



บรรณานุกรม

- กมล ภูประเสริฐ.(2544). การบริหารวิชาการในสถานศึกษา.กรุงเทพฯ: ทิปส์ พับลิเคชั่น.
- กมล สูดประเสริฐ.(2544).รายงานผลการวิจัยรูปแบบการบริหารและการจัดการศึกษาแผน
กระจายอำนาจ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2546).การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการ
ในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.วิทยานิพนธ์ปริญญา
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกษม วัฒนชัย. (2546). การบริหารเพื่อการพัฒนาคุณภาพ กรุงเทพฯ : เซนจูรี่.
- กระทรวงศึกษาธิการ.(2559). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษาขั้น
พื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ลงวันที่ 11 ตุลาคม 2559
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2559). วิเคราะห์ 5 ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการศึกษาไทย.[ออนไลน์].
เข้าถึงได้จาก <http://www.kriengsak.com/node/1040> [สืบค้นเมื่อ 12 เมษายน 2559].
- กรมวิชาการ,กระทรวงศึกษาธิการ.(2540). การประเมินคุณภาพภายนอก.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
กรมการศาสนา.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ,สำนักงาน.(2541) แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. เอกสารชุดการประกันคุณภาพ
การศึกษาเล่ม 1 ,กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ,สำนักงาน.(2546).แนวดำเนินการของสถานศึกษาเพื่อจัด
กิจกรรมเสริมประสบการณ์พัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา,
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,สำนักงาน.(2554).การกำหนดมาตรฐานการศึกษา ตาม
กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์แห่งประเทศไทย.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2554) แนวทางการพัฒนาระบบการประกัน
คุณภาพภายในของสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการ
ประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์
การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,สำนักงาน.(2550). เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหาร
สถานศึกษา.กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,สำนักงาน.(2554).แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐาน
การศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน.(2532).แนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติ.กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,สำนักงาน.(2543).แนวทางการประกันคุณภาพภายใน
สถานศึกษา: เพื่อพร้อมรับการตรวจประเมินภายนอก. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,สำนักงาน.(2543) แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
: เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,สำนักงาน.(2543).มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพ
ภายนอก : ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนบล๊อค.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน.(2542). การประกันคุณภาพสถานศึกษา.
กรุงเทพมหานคร : กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,สำนักงาน.(2545). แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐาน
การศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา .กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน,สำนักงาน.(2541) คู่มือปฏิบัติงานของโรงเรียน เรื่องการประกัน
คุณภาพและการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน,สำนักงาน. (2545)รายงานการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อการจัด
การศึกษาเอกชนในทศวรรษหน้า” . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, สำนักงาน. (2554) พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.
2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2554. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ส.ก.ส.ค. ลาดพร้าว.

คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, สำนักงาน. (2556) .แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการศึกษา
เอกชน พศ. 2556 – 2560. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สกสค. ลาดพร้าว.

คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, สำนักงาน.(2557). “ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา
เอกชน ปี 2557 “ [ออนไลน์].เข้าถึงได้จาก <http://schoolsearch.opec.go.th> .[สืบค้นเมื่อ 23

เมษายน 2558].

คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, สำนักงาน(2557).**ประเภทของโรงเรียนเอกชน**. [ออนไลน์]

เข้าถึงได้จาก <https://sites.google.com/site/prachasampan56/prapheth-khxng-rongreiyin-xekchn>. [สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2557]

คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, สำนักงาน.(2554).**พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน**

พ.ศ.2554 .กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ สกสค.

คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ,สำนักงาน. (2550).**หนทางสร้างสุขของคนใน**

ชุมชนและสังคมไทย . [ออนไลน์].เข้าถึงได้จาก จาก

<http://library.thaihealth.or.th/ULIB/dublin.php?ID=2818#.WFPWxfTKt8>[สืบค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2558]

คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ,สำนักงาน. (2558) **การจัดทำแผนพัฒนา**

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พศ.2560-2564) [ออนไลน์].เข้าถึงได้จาก จาก

www.nesdb.go.th[สืบค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2558]

คมศร วงศ์รักษา.(2559).**ความก้าวหน้าการพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่**. **จุลสาร**

สมศ. ปีที่16 ฉบับที่ 6 (สิงหาคม-กันยายน)

จักรพงษ์ สุวรรณรัมย์.(2552). **อิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการ**

สอนของครูผู้สอน. วารสารศึกษาศาสตร์ ปีที่ 20 ฉบับที่ 3 (มิถุนายน-กันยายน)

จักรพรรดิ วัฒนา (2540) **รายงานการศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาโรงเรียน**

ประเภทสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 นครปฐม : สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและ

วัฒนธรรม.(อค์สำเนา).

จ่านง ชาญชัยกรรม (2541). **“ศึกษาความพร้อมและศักยภาพการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อขอ**

รับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนเทคโนโลยีภาคเหนือตามเกณฑ์มาตรฐาน

ของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน”, รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร. (อค์สำเนา).

จำเริญรัตน์ เจือจันทร์.(2543). **“การพัฒนาตัวดัชนีประกันคุณภาพด้านวิชาการของมหาวิทยาลัย**

เอกชน”, ปริญญานิพนธ์การศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. (อค์สำเนา).

จุไรรัตน์ สุธรรง.(2539). **“ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียน**

มัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนที่ได้รับรางวัล

พระราชทานในกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหาร
การศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (อัครา).

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2558). ก้าวข้ามขีดจำกัด สู้สหัสวรรษแห่งคุณภาพ .กรุงเทพฯ : บริษัทซีโน
พับลิชชิง แอนด์ แพ็คเกจจิง จำกัด.

ชาญยุทธ รัชชวงค์ .(2548). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระบบการประกันคุณภาพภายใน

สถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา

วิศวกรรมไฟฟ้า คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระ
จอมเกล้าธนบุรี.

ชลธิชา สว่างเนตร. (2542). การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การ และขวัญในการ
ทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพ ของบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง
จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชูชาติ พ่วงสมจิตร.(2540). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม
ของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
ปริญญาคุุณบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง.(2553) รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ความสำเร็จด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของเครือข่ายความร่วมมือทาง
วิชาการและประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. ปริญญาครุ
ศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทาง
การศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ญาณิศา บุญจิตร.(2552) . การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การของสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษา , ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา
นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

พฤกษ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และสุชาติ กิจพิทักษ์.(2545)ชุดฝึกครูประมวลสาร.สำนักปฏิรูปการศึกษา.
กรุงเทพฯ.

พัชรินทร์ ไต้ะบุรินทร์(2548) .ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พรชูลี อาชาวบำรุง.และคณะ.(2543) รายงานการวิจัย : แนวทางการปฏิรูปโครงสร้างและการบริหาร

จัดการอุดมศึกษา รูปแบบการจัดการกลุ่มอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับศักยภาพปัจจุบัน.

กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย.

พรพิมล ปลั่งศรีสกุล.(2552) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติตามนโยบาย
การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดกรุงเทพมหานคร ,
วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.

พิณสุดา สิริธรรังศรี.(2552).รายงานการวิจัย เรื่อง ภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10-20 ปี,กรุงเทพฯ :
พิมพ์ดีการพิมพ์.

เพ็ญเกียรติ ดวงสุวรรณ (2545) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับหลักสูตรท้องถิ่น ของ
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 . คุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

ภาระวี สุขโรจน์.(2556).รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ,
วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ทดสอบทางการศึกษา, สำนักงาน. 2541. การประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพมหานคร :
โครงการประกันคุณภาพการศึกษา.

ชนวรราช ตั้งสินทรัพย์ศิริ. การจัดการสมัยใหม่.กรุงเทพฯ : เสมาธรรม,2547.

ธวัช กรุดมณี.(2543) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของการของโรงเรียนที่
บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การ
จัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธงชัย สันติวงษ์(2541). ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนา
พานิช จำกัด.

ธงชัย สันติวงษ์ และชนาธิป สันติวงศ์. (2542) องค์การกับการสื่อสาร.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธงชัย สมบูรณ์. (2549) การบริหารและการจัดการมนุษย์ในองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ปราชญ์
สยาม.

ธงชัย หมั่นสา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับ

การประกันคุณภาพภายในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มหาสารคาม เขต 3. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธเนศวรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2547). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.

ธีรพนธ์ คงนาวัง. (2543) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริง ของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุยฎี
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีระ รุญเจริญ. (2550) ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์
ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : แอล.ที.เพลส.

นวลลักษณ์ บุญบง. (2552) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงกลาโหม ปริญญาครุศาสตร์คุยฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.,

นันทิดา ทองเจือ (2554). กระบวนทัศน์การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนเอกชนตามแนวทางการปฏิรูป
การศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561) ปริญญาคุยฎีบัณฑิต สาขาการจัดการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

นำพิชญ์ ธรรมหิเวศน์. (2549). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายการประกันคุณภาพ
การศึกษาไปปฏิบัติ ของสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์
ปริญญาคุยฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

เบญจวรรณ ศรีมารุต. (2551) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัย ราชภัฏ , ปริญญาครุศาสตร์คุยฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญทัน ดอกไธสง และ เอ็ด สารภูมิ. (2535) ประสิทธิภาพการบริหารบุคคลในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่
ที่ 3. กรุงเทพฯ : ทิพย์อักษร.

ปณต เทพภิบาล . (2552) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนเอกชนประเภท
สามัญศึกษาในภาคใต้ , ปรัชญาคุยฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.

ปฏิรูปการศึกษา, สำนักงาน. (2545) การบริหารเขตพื้นที่การศึกษา : เพื่อคุณภาพการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่
ที่ 3 กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.

ปลัดกระทรวง, สำนักงาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). สถิติการศึกษาประจำปี 2557 . พิมพ์ครั้งที่ 1
กรุงเทพมหานคร : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.

ปิตินายก ดันปิต.(2547) การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุญบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชา
 นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย.

ประจัน จันตอง.(2559) ใน, ก้าวข้ามขีดจำกัด สู่สหัสวรรษแห่งคุณภาพ , กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่
 บริษัท ออฟเซ็ท พลัส จำกัด.

ประทุม รอดประเสริฐ.(2543) **นโยบายการวางแผน หลักการและทฤษฎี.** พิมพ์ครั้งที่ 6
 กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ราชกิจจานุเบกษา.(2553) กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพ
 การศึกษา พ.ศ.2553. เล่ม 127 ตอนที่ 23 ก หน้า 22.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2524) พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา. กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์การพิมพ์ .

รัตนมา มณฑลเพชร(2550) .ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อกระบวนการ

พัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนที่ได้รับการรับรองจากการประเมิน
คุณภาพภายนอกรอบที่สอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และเขต 2
 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 เพชรบุรี.

รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) , สำนักงาน. (2557) ระบบ
 สารสนเทศเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก [ออนไลน์].เข้าถึงได้จาก
<http://203.144.163.91/onesqa/th/home/index.php>[สืบค้นเมื่อ 27 มิถุนายน]

รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) , สำนักงาน . (2552) รายงานการ
ประเมินตนเองของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การ
มหาชน). กรุงเทพฯ : จุฑทอง.

รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) , สำนักงาน.(2554). รายงาน
สรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสอง (พ.ศ.2549-2553). กรุงเทพฯ : สำนักงาน
 รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).

รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) สำนักงาน.(2553) **อภิธานศัพท์**
การประกันคุณภาพการศึกษา.นครปฐม: หจก.สำนักพิมพ์ฟิสิกส์เซ็นเตอร์,

รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) สำนักงาน.(2555). **คู่มือผู้**

ประเมินเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(พ.ศ.2554 – 2558), กรุงเทพฯ : บริษัท ออฟเซ็ท พลัส จำกัด,

รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2555). จุลสาร สมศ. ฉบับ
(สิงหาคม)

รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2556). สำนักงาน . ผลการ

ประเมินคุณภาพ ภายนอกกรอบสาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 , กรุงเทพฯ:พริ้นติ้ง.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2538). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. พิมพ์ครั้งที่ 5.

กรุงเทพมหานคร : บริษัทอักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด.

รจนา รอดเข็ม.(2544) การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในกระทรวง

สาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล. วิทยานิพนธ์ปริญญา

ดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็น

ผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร.(2544) เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการบริหาร

การศึกษาหน่วยที่ 10-12 . มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช : นนทบุรี.

รุ่ง แก้วแดง. (2558).ครู : หัวใจของการประกันคุณภาพ, ในก้าวข้ามขีดจำกัด ,รายงานการประชุม

วิชาการการประกันคุณภาพการศึกษาระดับนานาชาติประจำปี พ.ศ.2558 วันที่ 16-18

ตุลาคม 2558 ณ ศูนย์นิทรรศการและการประชุมไบเทค.

รุ่งเรือง สุชาภิรมณ์.(2534)การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายการศึกษาไปปฏิบัติ:

กรณีศึกษานโยบายการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุขฎิ

บัณฑิต. สาขาวิชาวิชาการบริหาร คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มยุรี แพร์หลาย (2554) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของ

โรงเรียนขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุขฎิบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา

ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

ขงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์. (2547) ประกันคุณภาพการศึกษาเชิงระบบ กลยุทธ์สู่อนาคตการศึกษาไทย

ในประชาคมวิจัยฉบับที่ 56 วันพุธ 25 สิงหาคม 2547.สถาบันวิจัยและพัฒนาการ[ออนไลน์]

เข้าถึงได้จาก <https://www.facebook.com/thailrd/posts/297756403647196> [สืบค้นเมื่อ

22/09/58]

เขาวลัักษณ์ กุลพานิช. (2533). สภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงาน. ข้าราชการ, 35, 16-18.

บัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ฤตินันท์ สมุทรทัย. (2549).การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบบูรณาการพฤติกรรมของ
ประสิทธิผลของคณะวิชาในสถาบันอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะ
ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เลขาธิการสภาการศึกษา,สำนักงาน. (2548). แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชนใน
การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน.กรุงเทพมหานคร: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

เลขาธิการสภาการศึกษา,สำนักงาน. 2552 ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.
2552- 2561) . กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

เลขาธิการสภาการศึกษา,สำนักงาน. (2552). สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ.2551 :
กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

เลขาธิการสภาการศึกษา,สำนักงาน(2552).สรุปผลการดำเนินงาน 9 ปี ของการปฏิรูปการศึกษา
(พ.ศ.2542 –2551) .กรุงเทพฯ : วิ.ที.ซี คอมมิวนิเคชั่น.

เลขาธิการสภาการศึกษา,สำนักงาน.(2553). แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง(พ.ศ.2552-
2559) กรุงเทพฯ : พิมพ์ครั้งที่ 3 พริกหวานกราฟฟิค.

เลขาธิการสภาการศึกษา,สำนักงาน. (2553). กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วย
ระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา.กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วิ.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.

วรณารถ แสงมณี.(2544). องค์การและการจัดองค์การ. กรุงเทพฯ : ระเบียบทองการพิมพ์.

วิจิตร ศรีสอ้าน.(2544). การประกันคุณภาพการศึกษาสำหรับประเทศไทย : ประสพการณ์และ
แนวคิด ,ในรวมบทความบรรยายพิเศษในรอบ 1 ปี สมศ. (กรุงเทพฯ : สำนักงานรับรอง
มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.

วิจิตร ศรีสอ้าน,(2557).วัฒนธรรมการประกันคุณภาพ : คู่คิดหรือคู่แข่ง . จุลสาร สมศ. เมษายน –
พฤษภาคม 2557 , นนทบุรี : โรงพิมพ์มติชนปากเกร็ด.

วิจิตร ศรีสอ้าน .(2558) . การประกันคุณภาพคุณภาพการศึกษา, ในจุลสาร สมศ. ปีที่ 15 ฉบับที่ 2
(เมษายน- พฤษภาคม).

วิชากร, กรม.(2538). คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ครูสภาลาดพร้าว.

วิชากร , กรม.(2544). การประกันคุณภาพการศึกษา.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

วิชากร , กรม. (2545). ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา : กรอบและแนวคิด
ทางการ ดำเนินงาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ครูสภาลาดพร้าว.

- วิเชียร วิทยอุดม.(2548). **ทฤษฎีองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : ชีระฟิล์มและโซเทกซ์.
- วิรัช สงวนวงษ์วาน(2547). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ**.พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่นอินโคไรนา.
- วิชัย สกุลโรจนประวิติ.(2553). การประกันคุณภาพการศึกษา วัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา. **วารสารรามคำแหง**. 27, 4 (ตุลาคม-ธันวาคม)
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี.(2541). **คุณภาพคือความอยู่รอด**. กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ศึกษาธิการ,กระทรวง. (2550).เอกสารประกอบการสัมมนาหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา.พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคนอื่นๆ.(2545). **องค์การและการจัดการ**.กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- ศิริอนันต์ จูทะเดมีย์.(2529). ความเครียดหรือสนุกกับงาน. **พยาบาลสาร** : 13. 53-55. (กรกฎาคม-กันยายน)
- สุกัลกษณ์ เศษระพานิช.(2550). **การพัฒนาระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สนานจิตร์ สุคนธทรัพย์และคณะ.(2542). **แนวทางการจัดการโรงเรียนในกำกับของรัฐ (Charter School) บทเรียนจากต่างประเทศ**. กรุงเทพฯ : ที.พี.พริน.
- สกุลนารี กาแก้ว. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุภัทรา เอื้อวงศ์.(2539). **วัฒนธรรมองค์การในสถาบันการศึกษา : การศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันการศึกษาพยาบาล**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาคูศาสตรคุชฎบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภัทรา เอื้อวงศ์.(2559).หน่วยที่ 10 การประกันคุณภาพการศึกษา.[ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก http://edu.stou.ac.th/EDU/UploadedFile/23723_10.pdf [สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม]
- สุทธนา ฮั่นเกียรติพงษ์.(2552). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่เป็นเลิศของโรงเรียนอนุบาลเอกชน**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาคูศาสตรคุชฎบัณฑิต สาขาการบริหาร

การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุระพรรณ พนมฤทธิ์.(2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา
ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก**,รายงานการวิจัยวิทยาลัยพยาบาล
ราชชนนีพระยา สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.

สมลักษณ์ วิริยาริ.(2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร**, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญารัฐศาสตร
มหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์.(2542). การประกันคุณภาพการศึกษา พลังและความหวัง.วารสารปฏิรูป
การศึกษา.(42),8-9(มีนาคม).

สมศักดิ์ สันทรเวชญ์. (2541). “การประกันคุณภาพการศึกษา”, วิชาการ. (1), 30-32 (เมษายน).

สมศักดิ์ สันทรเวชญ์. (2542). “การประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน”. ปฏิรูปการศึกษา. (1),
16 – 18. (กุมภาพันธ์).

สามัญศึกษา, กรม. (2542). เอกสารชุดประกันคุณภาพการศึกษากรมสามัญศึกษา เล่ม 4.
กรุงเทพมหานคร : ศูนย์กลางคพรว.

สุจินต์ นิ่มอนงค์. (2543). **องค์ประกอบศักยภาพของสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 1** [ม.ป.ท.]: สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา
และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 1 .

สุพัตร์ พิบูลย์(2557). เอกสารประกอบคำบรรยาย ณ โรงเรียนขามแก่นนคร [ออนไลน์]เข้าถึงได้
จาก<http://kham.ac.th/kham2014/index.php?name=news&file=readnews&id=12>
[สืบค้นเมื่อ 14 สิงหาคม 2557]

สุวิมล ว่องวาณิช.(2543). การวิจัยและพัฒนากระบวนการประเมินผลภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ
: บางกอกบล๊อค.

สุวิมล ว่องวาณิช และคณะ. (2545). **แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพร้อมรับ
การประเมินภายนอก**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สุวิมล ว่องวาณิช และ นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2550). **แนวทางการให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์**. พิมพ์ครั้งที่
ที่ 2 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาพร ปิ่นเจริญ.(2543). การบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กร : ตามแนวทางของทฤษฎี Z.
วารสาร มจร. วิชาการ: 78-81. (มกราคม-มิถุนายน)

- สุทธิพงษ์ ชงศ์กมล.(2543). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน. คุรุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.,
- สมจิตร อุดม.(2547).ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้. ปริญญาโทปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมยศ นาวิการ.(2538) .การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : น้าอักษร การพิมพ์.
- สมยศ นาวิการ. (2540). องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม. กรุงเทพฯ : พิมพ์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2546). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน,สำนักงาน(2559). [ออนไลน์].เข้าถึงได้ จาก <http://www.qlf.or.th/Home/Contents/869> .[สืบค้นเมื่อ 27 มิถุนายน 2559]
- อดุลย์ จาตุรงค์กุล. (2543) การบริหารเชิงกลยุทธ์ : Strategic Management. แนวคิดและการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อดุลย์ วิริยเวชกุล. (2538). การศึกษาขั้นอุดมปริทัศน์. กรุงเทพมหานคร : งานวิจัยสถาบันและ สารสนเทศ กองแผนงาน มหาวิทยาลัยมหิดล : พิ.เอ.ลิฟวิ่ง.
- อภิญา ตันศิริ.(2541). “การประกันคุณภาพการศึกษา”, วารสารร่วมไทรทอง. (7) , 29 (ธันวาคม).
- อมรรณ ประจันตนิษฐ์. (2550). ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่ ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์,ปริญญาโทปริทัศน์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อมรวิชัย นาครทรรพ.(2540). ในกระแสแห่งคุณภาพ : ข้อเสนอจากงานวิจัยศึกษาแนวโน้มความ เคลื่อนไหวด้านการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศต่างๆ ทั่วโลก . กรุงเทพฯ :สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- อมรวิชัย นาครทรรพ. (2541).จับชีพจรการศึกษาโลก : บทวิเคราะห์กระแสความเคลื่อนไหวทาง การศึกษานานาชาติในรอบปี 2540-2541.กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- อมรวิชัย นาครทรรพ.(2552)วิกฤติคุณภาพการศึกษาไทย.กรุงเทพฯ : วิ.ที.ซี คอมมิวนิเคชั่น.
- อารีย์ วิธิศุกร. (2546).ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายประกันคุณภาพการศึกษา

ไปปฏิบัติในสถาบันวิชาการทหารอากาศชั้นสูง,ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต(บริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

อุทัย หิรัญโต. ,(2526)สารานุกรมศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์ (การบริหารรัฐกิจ). กรุงเทพฯ:
โอเดียนสโตร์ .

อุทุมพร จามรมาน.(2541)วิธีการทำประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ :
พินนี้..

อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน. (2543). การประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา.กรุงเทพฯ:
พินนี้พับลิชชิง.

อุทุมพร จามรมาน.(2544).การประกันคุณภาพการอุดมศึกษาตามแนวทางของทบวงมหาวิทยาลัย.
วารสารจุฬาลงกรณ์ฉบับเดือน สิงหาคม.

Barnard , Chester I.(2005).**The Functions of the Executive : 30th Anniversary Edition.**
Cambridge,Mass : Harvard University Press.

Blankstein,A.M. (1996).Why TQM can't work...and a school where it did.[Online].**Educational**
Digest ,62(September 96). Available : Academic Search Elite : 0013-127X.

Borden , Carl. (1995quote in William B.Werthe , Jr., and Keith Davis),5th ed. **Human Resources**
and Personnel Management . New York : McGraw – Hill.

Campbell ,Ronald F. , Corbally J.E. and Ramsayer J.A.(1976). **Introduction to Educational**
Administration. Boston : Allyn and Bacon , Inc.

Cameron, Kim. (1986).**A Study of Organizational Effectiveness and its predictors.**
Management Science. 32: 87-112,1986.

Certo ,C.S.Modern .(1992).**Management : Quality ,Ethics and the Global Environment** .5th ed,
Boston: Allyn and Bacon.

Charles R.Milton.(1992). **Human Behavior in Organization** , 2nd ed. (Englewood Cliffs,New
Jersey : Prentice-Hall Inc.

Cherrington Davis J. (1994). **Organization Behavior the Management Individual and**
Organization Performance. 2nd ed. Boston: Allyn and Bacon.

Chrispeels, J.And Ann H. (1990).**A Study of Factors Contributing to Achieving and**
Sustaining School Effective in Elementary School. Dissertation Abstracts
International.

Clott,Christopher B.(1995) The Effect of Environment, Strategy ,Culture,and resource

- Dependency on Perceptions of Organizational Effectiveness of School of Business. **The Annual Meeting of the Study of Higher Education 20th**, Orlando, FL, (November):32p.
- Cuttance, P. (1994). The Contribution of quality assurance reviews to development in school systems. In D. H. Hargreaves & D. Hopkins (Eds.), **Development planning for school improvement**, pp. 49-68. London: Cassell.
- Cyert, Richard M. (2002). **The Economics of Choice, Change and Organization: Essays in Memory of Richard M. Cyert**. Northampton : Edward Elgar Publishing.
- Dayton, N.A. (2001). Total Quality Management Critical Success Factors, A Comparison : The UK versus USA. **Total Quality Management**. 12, 13(May) : 293-298.
- Daft, Richard L. (1991). **Management**. 2nd ed. Chicago: The Dryden Press.
- Deming, W. E. (1986). **Out of the crisis**. Cambridge: Massachusetts Institute of Technology.
- Deming, Edward W. (1994). **The New Economics for Industry, Government, Education**. Cambridge, Mass : MIT Center for Advance Education Service.
- Goetsch, D. L., & Davis, S. (1994). **Introduction to total quality: Quality, productivity competitiveness**. New York: Mcmillan.
- Griffin, R.W. (1996). **Management** 5th ed. Boston : Houghton Mifflin.
- Harman, G. (1996). **Quality assurance for higher education: Developing and managing quality assurance for higher education systems and Institutions in Asia and the Pacific**. Bangkok: UNESCO.
- Harrington, H. J., & Mathers, D. D. (1997). **ISO 9000 and beyond: From compliance to conformance improvement**. New York: McGraw-Hill.
- Edgar H. Schein (1998). **Process Consultation Revisited : Building the Helping Relationship** (Addison-Wesley Series on Organization Development) , (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall.
- Healy, M. (1994). BS 5750 and beyond in a secondary school : A change for the best. In C. Parson (ed). **Quality improvement in education**, pp. 68-69. London: David Fulton.
- Herting, E. [2000, February]. Implementing whole – school reform. **Online Journal of Learning Librarian** [On-line serial]. Available : Ebscohost Full Display Item : 3026578.
- Hersey, Paul, Blanchard, Kenneth H. and Ohnson, Dewey E. J. (2000). **Management of**

- Organization Behavior : Leading Human Resource.** 8th ed. Englewood Cliffs , New Jersey : Prentice-Hall.
- Hodge B.J. and Anthony, William P.(1990).**Organization Theory.** 4th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Hill, R.(1998). **Quality assurance, continuous quality.** Improvement and health care. Document in Quality Assurance Seminar, Saraburi, 12-15 October.
- Hoy , Judith C. and Van Eynde , Dixie Cody.(1997).**Organization development classics : the practiceand theory of change - the best of the OD.** San Francisco : Jossey-Bass Publishers.
- Hradesky, John L. (1995). **Total Quality Management Handbook.** 2nd. New York:McGrew Hill.
- Crosby, P. B. (1979). **Quality is free.** New York: McGraw-Hill.
- Hoy, Wayne K., and Miskel,Cecil G. (2001). **Educational administration : Theory ,Research and Practice.** 6th ed. Singapore: McGraw-Hill.
- Hutchins, G. B. (1991). **Introduction to quality: Control, assurance, and management.** New York: Macmillan.
- Ivancevich , John M.,Peter Lorenzi ., Skinner , Steven J., Crosby ,Philip B and Irwin ,Richard D. (1994).**Management: Quality and Competitiveness.** New York : McGraw –Hill.
- Johnson , Perry L(1996). ISO 9000 Meeting the New International Standards. Singapore : McGraw –Hill.
- John W.Best.(1997). **Research in Education** , 2nd ,New Jersey : Pranseith Hall Inc ,Englewood Cliffs.
- Joseph , Litter O.(1995).**Organization Structure and Behavior.** 2nd ed. New York : John Wiely & Son.
- Kast,F.E. and Rosenzweig,J.E. (1985). **Organization management : a system and contingency approach.** (4th ed.) New york : McGraw-Hill.
- Katz ,Daniel and Kahn , Robert L.(1978).**The Social Psychology of Organizations,** 2nd ed. New York: John Wiley & Son.
- Kaufman,R. and Zahn,D.(1993).**Quality management plus : The continuous improvement of education.** Newbury Park: Corwin Press.

Lawrence , Paul R. and Lorsch , Jay William.(1990).**Organization and Environment :**

Management Differentiation and Integration. 3rd ed. Boston : Division of Research
,Graduation School and Business Administration , Harward University.

Lee J.Cronbach, (1999). **Essenteal of Psychological Testing.** 3rd New York : Harper & Row
Publishers.

Lunenburg ,Fred C. and Ornstein, Allan C. (2003) **Educational Administration : Concepts and
Practices** , 4th ed. Warsaw : Wadsworth Publishing.

Luthans Fred . (2002). **Organization Behavior.** 9th ed. New york : McGraw-Hill Companies:3p .

Lipham , James M.(1991). **Leadership and decision making for effective educational change.**
5th ed.Iowa : Institute for School Executives, The University of Iowa.

Lunenburg ,Fred C. and Ornstein, Allan C. (2004). **Educational Administration : Concepts
and Practices** , 4nd ed. Warsaw : Wadsworth Publishing company.

Mintzberg Henry.(1979. **The Structuring of Organizations : A Synthesis of The Research.**
New Jersey:Prentice Hall.

McMillan, James H. (2000).**Education Research : Fundamentals for the Consumer.** 3rd
ed.New York : Longman.

Moorhead, G. and Griffin , R.W.(1998). **Organizational behavior** : managing people and
organization. 5th ed. Boston : Houghton Mifflin.

Murgatroyd, S., and Morgan,C. (1994). **Total Quality Management and the School.**
Buckingham : The Open Universitty Press.

Milton, Charles R. (1992) .**Human Behavior in Organization.** 2nd ed. Englewood Cliffs , New
Jersey :Prentice-Hall Inc.

Nicholl, J. (1993). Customer value in four steps. **TQM Magazine**, 5, 49-53.

Orsini,J.N.(2000,March11). Troubleshooting your activities for excellence.Online **Journal of
Total Quality Management** [Online serial]. Available from : Ebscohost Full Display
Item:2784828.

Owens, Robert G. (1998).**Organizational behavior in education.** 6th ed. Boston MA : Allyn and
Bacon.

- Porter , Lyman W., Allen , Robert W. and Angle Harold L. (2003) **Organizational Influence Processes.** : M.E.Sharpe.
- Reddin , Bill.(1988).**The Output Oriented Organization** . England : Gower Publishing Company.
- Robbins,S.P. (2002).and Coulter M. Management.7th ed.New Jersey Prentice-Hall.
- Robbins, S.P. (1990). **Organization Theory Structure, Design, and Applications.** 3rd ed. Englewood cliffs, New Jersey: Prentice-Hall International.
- Robbins,Stephen P.(1998) **Essentials of Organization Behavior.** 4th ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Rothwell, W.J.and Kazanas, H.C. (1992) **Mastering the instructional design process,** San Francisco : Jossey-Bass.
- Sammonds, P., Hillman,J. Mortimore and P.(1995) “**Key characteristics of effective school a review of school effectiveness research.**” A report by the institute of education for the office for standards in education.
- Schein Edgar H. (1992).**Organization Culture and Leadership.** 3rd ed. San Francisco California Jersey – Bass.
- Schein ,Edgar H. (1998). **Process Consultation Revisited : Building the Helping Relationship** (Addison Wesley Series on Organization Development)Englewood Cliffs , New Jersey : Prentice Hall.
- Schneider B. (1990). **Organizational Climate and Culture** .San Francisco, Jossey – Bass Inc., Publishers.
- Sha’Ri Mohd Yusof & Elaine M. Aspinwall (2000). Critical success factors for total quality management implementation in small and medium enterprises. Research article. Pages 803-809 . Published online: Access data [30 Nov 2015] Available from : <http://dx.doi.org/10.1080/0954412997839>
- Stebbing , Lionel.(1993) **Quality Assurance : the route to efficiency and competitiveness.** 3rd ed. New York : Ellis Horwood .
- Steers, R.M. (1977).**Organizations Effectiveness : A Behavioral View.** Santa Momica,

- CA:Goodyear Publishing.
- Steers ,Richard M. and Mowday,Richard (1990).**Management Effective Organization : An Introduction** 3rd ed. Boston , Massachusetts : Kent Publishing.
- Steers , Richard M.(1991).**Introduction to Organizational Behavior**. Harper Collins Publishers.
- Steers R.M. and Lyman W. porter. ,(1991) **Motivation and Work**. 6th New York : McGraw-Hill.
- Steers ,R.M.,J. Stewart Black. (1994) **Organizations Behavioral**. 5th ed. Harper Collins College Publishers,.
- Steers , Richard M., Porter ,Lyman W. and Bigley ,Gregory A. (2003). **Motivation and Work Behavior**. New York : McGraw-Hill.
- Steers ,R.M., Ungson,G.R.and Mowday,R.T.(1985). **Managing Effective Organizations An introduction** , Boston , Massachusetts : Kent Publishing.
- Stringer Robert. ,(2002). **Leadership and Organizational Climate**. New Jersey Pearson.
- Stogdill, Ralph M. and Bass ,Bernard M. (1997). **Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research**. Hardcover, New York : Simon & Schuster ,.
- Simon , Herbert A. (1990). **Administrative Behavior : A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organizations**. 4th ed . Englewood Cliffs , New Jersey : Prentice-Hall ,
- Tannenbaum ,Robert, Massarik ,Fred and Weschler, Irving R(1990). **Leadership and Organization:A Behavioral Science Approach**. 3rd ed. Harvard Business Reviews , Garland .
- Taylor,A.and Hill,F. Issues for Implementing TQM in Further and higher education : The Moderating influence of contextual variable. **Quality Assurance in Education**. 1(1993):12-21.
- Tead , Ordway.(1990) **Human Nature and Management: Application of Psychology to Executive Leadership**. 2nd ed. New York : Mcgraw-Hill.
- Ted,P.E.[Summer,1993] Human factors in quality assurance .**Online Journal of information Systems Management** Available from: EBSCOhost Full Display Item:970818549.
- Wehrich, Heinz and Koontz , Harold. (1993)**Management : A Global Perspective**. 10th ed.

New york : McGraw – Hill,.

Zalri, H. (1998). **Organization Effectiveness**. London : Jessica kingsley Publishers.



ภาคผนวก



The background of the page features a large, faint, circular seal of Siam University. The seal contains the university's name in Thai and English, along with a central emblem.

ภาคผนวก ก.
เครื่องมือการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง
ปัจจัยที่ส่งผลให้การประกันคุณภาพภายในตามกฎหมายกระทรวงของโรงเรียนเอกชน
เขตกรุงเทพมหานครประสบความสำเร็จ

ฉบับ สำหรับผู้อำนวยการ/ผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพของโรงเรียน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สอบถามผู้อำนวยการและผู้ทำงานประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในตามกฎหมายกระทรวง ซึ่ง มี 3 ตอน ได้แก่
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 สภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในตามกฎหมายกระทรวงของโรงเรียน
ตอนที่ 3 ปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎหมายกระทรวงของโรงเรียน
2. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพที่เกิดขึ้นจริงในโรงเรียน คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานใดๆ ทั้งสิ้น แต่จะนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น
3. เมื่อท่านให้ข้อมูลครบทุกข้อคำถามแล้ว ขอความกรุณานำแบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับ ใส่ซองที่ผู้วิจัยได้ติดแสตมป์เรียบร้อยแล้ว ส่งทางไปรษณีย์ถึงผู้วิจัยตามที่อยู่ ภายในวันที่ 30 พฤศจิกายน 2558
ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

นายเจนจบ หาญกลับ

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (โปรด ✓ ตามสภาพความเป็นจริง)

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ ต่ำกว่า 25 ปี ☐ 25 – 30 ปี ☐ 31-40 ปี ☐ 41 – 50 ปี ☐ 50ปี ขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
4. ประสบการณ์การทำงาน ☐ 1-5 ปี ☐ 6-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 16-20ปี ☐ มากกว่า 20ปี

ตอนที่ 2 สภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดประเมินสภาพของการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงที่โรงเรียนดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ตรงกับสภาพจริง ดังนี้

- | | | | |
|---|---------|----------------|---|
| 5 | หมายถึง | มีการดำเนินการ | ระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีการดำเนินการ | ระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีการดำเนินการ | ระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีการดำเนินการ | ระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีการดำเนินการ | ระดับน้อยที่สุดหรือไม่มีการดำเนินการเลย |

ข้อ	การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
	(1) การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน					
1	การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการอย่างละเอียดก่อนจัดทำมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน					
2	การนำปรัชญา วิสัยทัศน์ จุดเด่นหรือโอกาสของโรงเรียนกำหนดไว้ในมาตรฐานการศึกษาที่แสดงถึงจุดเน้นของการจัดการศึกษาโรงเรียน					
3	สาระสำคัญที่กำหนดในมาตรฐานและตัวบ่งชี้ได้สะท้อนถึงอัตลักษณ์และมาตรการส่งเสริมของโรงเรียนได้สอดคล้องกับสภาพจริง					
4	การกำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จของมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมและเป็นไปได้					
5	การประกาศค่าเป้าหมายแต่ละมาตรฐานให้ครูและบุคลากร พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบอย่างทั่วถึง					
6	การประกันคุณภาพภายในยึดตัวบ่งชี้ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วน					
	(2) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา					
7	การให้ความรู้เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจครูและบุคลากรก่อนการดำเนินการจัดทำแผนฯ					
8	ครูและบุคลากรส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
9	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เพื่อทราบปัจจุบันปัญหาของโรงเรียน					
10	การใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการประเมินคุณภาพภายใน และผลการประเมินภายนอกประกอบการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
11	โครงการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษารอบคลุมแผนงานวิชาการ แผนงานบุคลากร แผนงานงบประมาณและการเงิน และแผนงานบริหารทั่วไป					
12	การกำหนดบทบาทหน้าที่ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนให้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมอย่างชัดเจน					
13	การเขียนโครงการอย่างน้อยต้องประกอบด้วยวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ กำหนดวิธีการดำเนินงานและกำหนดผู้รับผิดชอบ					

ข้อ	การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
14	การเสนอขอความเห็นชอบแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาจากคณะกรรมการบริหารโรงเรียนก่อนนำไปใช้ทุกครั้ง					
	(3) การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ					
15	จัดทำแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงาน โดยกำหนดตำแหน่งงานและ บทบาทหน้าที่บุคลากรผู้ร่วมงานอย่างชัดเจน					
16	คณะกรรมการบริหารโรงเรียนได้แสดงบทบาทและทำหน้าที่ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 ตามมาตรา 31 ครบถ้วน					
17	จัดทำคำสั่งมอบหมายงานและคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับครูและบุคลากรชัดเจน					
18	ตรวจสอบ ประเมินและจัดทำรายงานครบตามระบบการประกันคุณภาพภายใน					
19	กระจายอำนาจการบริหารและการตัดสินใจสู่ครูและบุคลากรโดยตรง					
20	จัดทำระบบสารสนเทศครอบคลุมข้อมูลผู้เรียน ครูและบุคลากร ทรัพยากรทางการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน					
21	จัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่ใช้งานสะดวก เชื่อมโยงเครือข่ายกับหน่วยงานต้นสังกัด					
22	จัดเจ้าหน้าที่ผู้ชำนาญงานรับผิดชอบและปฏิบัติงานสารสนเทศของโรงเรียนโดยเฉพาะ					
	(4) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา					
23	ประชุมชี้แจง ทบทวนบทบาทหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานหรือโครงการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาขณะเริ่มดำเนินงาน					
24	ติดตาม ประเมินแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมระหว่างดำเนินงานเพื่อปรับปรุงแก้ไข					
25	ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีเป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้					
26	ครูและบุคลากรผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบสูง					
27	กำกับ นิเทศ ติดตามงาน/โครงการหรือกิจกรรมโดยผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด					
	(5) การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา					
28	คณะกรรมการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่อย่างครบถ้วน					
29	วิเคราะห์ข้อมูลผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการประจำปี					
30	ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาโดยเชื่อมโยงกับกระบวนการบริหารและกระบวนการเรียนการสอนตามหลักสูตร					
31	สรุปและนำเสนอผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบตามสภาพจริง					
32	นำข้อเสนอแนะและผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูและบุคลากร					

ข้อ	การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
	(6) การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษา					
33	แต่งตั้งครูและบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมไม่น้อยกว่า 2 คน เป็นคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายใน					
34	ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่ได้รับการแต่งตั้งร่วมประเมินคุณภาพภายในได้ตามบทบาทหน้าที่อย่างครบถ้วน					
35	วางแผนจัดทำปฏิทินการประเมินคุณภาพภายในไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจนเป็นที่ทราบกันโดยทั่วกัน					
36	คณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในประเมินครอบคลุมทุกมาตรฐานการศึกษา					
37	คณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในประเมินโดยใช้เครื่องมือ วิธีการที่เหมาะสม หลากหลายและวัดได้ตรงตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้					
38	นำผลการประเมินคุณภาพภายในไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การบริหารจัดการ การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาอัตลักษณ์ เอกลักษณ์และมาตรการส่งเสริม					
	(7) การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน					
39	จัดทำรายงานประจำปีที่สอดคล้องกับผลการประเมินคุณภาพภายใน					
40	จัดทำรายงานประจำปีประกอบครอบคลุมข้อมูลพื้นฐาน แผนพัฒนาคุณภาพ ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี และข้อเสนอแนะ/แนวทางพัฒนาในอนาคต					
41	จัดทำรายงานประจำปีที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ					
42	คณะกรรมการบริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมรับทราบและให้ความเห็นชอบรายงานประจำปี ก่อนนำไปเผยแพร่ทุกปีการศึกษา					
43	เผยแพร่รายงานคุณภาพประจำปีต่อสาธารณะ ดันสังกัดหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องให้เป็นที่รับรู้กันอย่างกว้างขวาง					
	(8) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
44	นำผลจากการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาและประเด็นข้อเสนอแนะมาวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา					
45	นำผลการประเมินคุณภาพภายในมาปรับปรุงพัฒนาผู้เรียน ปรับปรุงพัฒนางานบริหารทั่วไป งานการเรียนการสอน งบประมาณและการพัฒนานุเคราะห์					
46	ดำเนินงานตามระบบวงจรคุณภาพอย่างต่อเนื่องจนเป็นวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงานตามปกติ					
47	การวิเคราะห์ สังเคราะห์ ทำประชาพิจารณ์หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผลการประเมินคุณภาพภายในเพื่อนำไปใช้ปรับปรุง พัฒนาโรงเรียน					
48	วางแผนการเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินคุณภาพภายในครั้งต่อไปทุกครั้ง					

ตอนที่ 3 ปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดประเมินปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงที่โรงเรียนนำมาใช้ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ตามความคิดเห็น ดังนี้

- | | | | |
|---|---------|---|-------------------|
| 5 | หมายถึง | ปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในที่นำมาใช้ | ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในที่นำมาใช้ | ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | ปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในที่นำมาใช้ | ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในที่นำมาใช้ | ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | ปัจจัยการดำเนินการประกันคุณภาพภายในที่นำมาใช้ | ในระดับน้อยที่สุด |
| | | | หรือไม่นำมาใช้เลย |

ข้อ	ปัจจัยที่โรงเรียนนำมาใช้ในการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน	ระดับที่นำมาใช้				
		5	4	3	2	1
	1.ด้านโครงสร้างองค์กร					
1	การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาระบบบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมไว้ชัดเจน					
2	การแสดงภาระหน้าที่ในการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งระบบให้สัมพันธ์เชื่อมโยงกัน					
3	กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบดูแลเกี่ยวกับงานวิชาการของโรงเรียนและตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายโรงเรียนเอกชน					
4	การแบ่งงานหรือจัดกลุ่มงาน แล้วมอบหมายแต่ละคนหรือแต่ละหน่วยงานรับผิดชอบและจัดให้มีการประสานงานกันอย่างมีระบบ					
5	การแสดงความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบลดหลั่นกันไป					
6	การแสดงจำนวนผู้อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้ากลุ่มใกล้ชิดและสามารถติดต่อสื่อสารรวดเร็ว					
7	อำนาจการควบคุมบังคับบัญชาอยู่ที่คณะกรรมการบริหาร โรงเรียนอย่างมีเอกภาพ					
	2.ด้านเทคโนโลยี					
8	การกำหนดนโยบายด้านเทคโนโลยีไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาชัดเจน					
9	การพัฒนาและจัดหาสื่อเทคโนโลยีให้ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการ					
10	ฐานข้อมูลที่เป็นระบบสำหรับใช้ในการประเมินคุณภาพการศึกษา					
11	การพัฒนาบุคลากรให้มีความชำนาญใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา					
12	สื่อและเทคโนโลยีของโรงเรียนส่วนใหญ่ใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา					

ข้อ	ปัจจัยที่โรงเรียนนำมาใช้ในการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน	ระดับที่นำมาใช้				
		5	4	3	2	1
	3.ด้านสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ					
13	การคำนึงถึงระดับรายได้และความเป็นหนี้ของครัวเรือนเป็นแนวทางการพัฒนาโรงเรียน สู่อนาคต					
14	อาชีพและสถานประกอบการของผู้ปกครองเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาให้นักเรียน					
15	การปรับตัวของโรงเรียนตามสภาวะการขยายตัวภาคอุตสาหกรรม สินค้าและบริการ					
16	ความจำเป็นในการใช้เงินอุดหนุนรายหัวจากรัฐบาลเต็มจำนวนพัฒนาคุณภาพนักเรียน					
	4.ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม					
17	สิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายของประชาชนในท้องถิ่นหรือชุมชนที่มีต่อระบบการประกัน คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน					
18	ค่านิยมและความคาดหวังของสังคมเป็นแรงผลักดันโรงเรียนให้พัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง					
19	ประชาชนในท้องถิ่นและผู้ปกครองมีทัศนคติที่ดีต่อระบบการประกันคุณภาพการศึกษา					
20	ผู้ปกครองให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นศรัทธาการมีมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน					
21	หน่วยงาน องค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชนพร้อมเข้ามามีส่วนร่วมและสนับสนุนงานโรงเรียน					
	5.ด้านสภาพแวดล้อมทางการเมือง					
22	นโยบายด้านการศึกษารัฐบาลเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน					
23	การนำนโยบายการพัฒนาคุณภาพในระดับกระทรวงและระดับกรมสู่การปฏิบัติในโรงเรียน เป็นสิ่งที่ทำได้ง่าย					
24	ขั้นตอนตามกฎหมายทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการการประกันคุณภาพการศึกษาลับ ปัจจุบันโรงเรียนใช้ดำเนินการประกันคุณภาพภายในได้สำเร็จ					
25	นักการเมืองในระดับท้องถิ่นหรือระดับชาติมีบทบาทต่อการแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียน					
26	การเข้ามาสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนจากสำนักงานเขต ของกรุงเทพมหานคร					
	6.ด้านวัฒนธรรมองค์กร					
27	การถ่ายทอดค่านิยมในการใช้ระเบียบแบบแผนของโรงเรียนที่ถือปฏิบัติสืบต่อกันมา					
28	ถือเป็นบทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันของ โรงเรียนที่เน้นคุณภาพการศึกษา					

ข้อ	ปัจจัยที่โรงเรียนนำมาใช้ในการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน	ระดับที่นำมาใช้				
		5	4	3	2	1
29	การมีส่วนร่วมกำหนดและยอมรับกฎเกณฑ์ตัวชี้วัดความสำเร็จและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร					
30	บุคลากรมีเจตคติที่ดีและนำระบบวงจรคุณภาพ(PDCA)ใช้ในการปฏิบัติงานตามปกติ					
31	การกำหนดรูปแบบ ระเบียบแบบแผนการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพเป็นการเฉพาะของโรงเรียน					
32	ความสำเร็จของการจัดการศึกษาเกิดจากการมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและมั่นคง					
	7.ด้านบรรยากาศองค์กร					
33	ระบบโครงสร้างการบริหาร โรงเรียนที่มีความยืดหยุ่นและกระจายอำนาจ					
34	สภาพแวดล้อมทางกายภาพภายใน โรงเรียนเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
35	โรงเรียนมีความเป็นอิสระและความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการ					
36	ความคล่องตัว ยืดหยุ่นและลดขั้นตอนการปฏิบัติงานของบุคลากร					
37	บุคลากรมีบทบาทหน้าที่ชัดเจนมีสถานภาพที่แสดงถึงความมั่นคงในอาชีพ					
38	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรหรือระหว่างบุคลากรด้วยกันเป็นแบบมิตรภาพ					
39	การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับวิธีการและผลการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนอย่างตรงไปตรงมาและทั่วถึง					
	8.ด้านความผูกพันต่อการ					
40	ปริมาณนักเรียนและความน่าเชื่อถือได้ในคุณภาพของโรงเรียนที่มีมาอย่างต่อเนื่อง					
41	การได้รับโอกาสยกย่องให้เป็นผู้มีประสบการณ์ มีอายุการทำงานและได้รับความนับถือให้เป็นผู้อาวุโส					
42	การเลื่อนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทนสูงเพียงพอต่อการดำรงชีพ					
43	ความสนใจและการเอาใจใส่ในวิชาชีพครูของโรงเรียนที่มีต่อบุคลากร					
44	บุคลากรในโรงเรียนได้รับการเสริมสร้างค่านิยมแบบผสมกลมกลืนกันและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
45	ระดับความต่อเนื่องในการสร้างผลงานตามบทบาทหน้าที่ที่ประสบผลสำเร็จ					
	9.ด้านการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่					
46	การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ การใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้					
47	การวิเคราะห์ วิจัยแก้ไขปัญหา ปรับปรุง พัฒนาและช่วยเหลือนักเรียน					
48	การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร					
49	การบริหารจัดการห้องเรียนเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้					
50	การทำงานแบบทีมในโรงเรียน					

ข้อ	ปัจจัยที่โรงเรียนนำมาใช้ในการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน	ระดับที่นำมาใช้				
		5	4	3	2	1
	10.ด้านการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์					
51	การวิเคราะห์ภารกิจโรงเรียนเพื่อกำหนดเป้าหมายคุณภาพ					
52	การใช้เทคนิควิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน					
53	แผนกลยุทธ์เป็นแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน					
54	การตัดสินใจวางแผนระบบบริหารโรงเรียนอย่างมีทิศทางและกระบวนการที่ชัดเจน					
55	การแก้ไขจุดอ่อนและพัฒนาจุดแข็งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน					
56	เป้าหมายกลยุทธ์เป็นตัวชี้วัดค่าใช้จ่ายและความสำเร็จของงานตามระยะเวลาที่กำหนด					
57	การประเมินทิศทางการพัฒนานโยบายให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม เพื่อความอยู่รอดของโรงเรียนให้ดำรงอยู่ได้ในอนาคต					
	11.ด้านการจัดหาและการใช้ทรัพยากร					
58	การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของโรงเรียน					
59	การแสดงความต้องการจำเป็นในการขอจัดสรรงบประมาณจากต้นสังกัดใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษา					
60	การใช้งบประมาณที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน					
61	การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาจากแหล่งอื่นมาพัฒนาโรงเรียน					
62	การจัดระบบควบคุม ตรวจสอบการใช้งบประมาณอย่างรัดกุมและถูกต้อง					
63	การสรุปและรายงานผลการใช้งบประมาณประจำปีต่อคณะกรรมการบริหารโรงเรียน					
	12.ด้านการจัดสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน					
64	โรงเรียนจัดวางตำแหน่งงานในระดับสายชั้นเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ					
65	แต่งตั้งผู้ที่มีทักษะชำนาญงานเฉพาะด้านเพื่อช่วยเหลืออำนวยความสะดวกต่อส่วนรวม					
66	การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
67	กำหนดการให้รางวัล สิ่งตอบแทนและสวัสดิการเหมาะสมเพื่อจูงใจการปฏิบัติงาน					
68	วัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวก แสง เสียง การถ่ายเทอากาศและอุณหภูมิที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
69	การเปิดโอกาสให้มีการปรับเปลี่ยนงานตามความรู้ความสามารถ					
70	การวินิจฉัยสั่งการและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาวางอยู่บนหลักธรรมาภิบาล					
	13.ด้านกระบวนการติดต่อสื่อสาร					
71	โรงเรียนประชาสัมพันธ์ เผยแพร่เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพให้รับทราบกันทั่วไป					
72	การทบทวนบทบาทหน้าที่เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเป้าหมายโรงเรียนอย่างเสมอ					

ข้อ	ปัจจัยที่โรงเรียนนำมาใช้ในการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน	ระดับที่นำมาใช้				
		5	4	3	2	1
73	การมีปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนเปิดเผยข้อมูลข่าวสารด้านคุณภาพการศึกษาเชื่อมโยงระหว่างบุคคลและกลุ่มทั้งภายในและภายนอกเข้าด้วยกัน					
74	การใช้รูปแบบและวิธีการสื่อสารที่เข้าใจได้ง่ายและแสดงออกทางความรู้สึกและอารมณ์เกิดแรงจูงใจการปฏิบัติงานในโรงเรียน					
75	การสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรเป็นรูปแบบการสื่อสารแบบสองทางมากกว่าการสื่อสารแบบทางเดียว					
76	ผู้บริหารโรงเรียนใช้เวลาส่วนใหญ่กับการติดต่อสื่อสาร					
14.ด้านภาวะผู้นำและการตัดสินใจ						
77	ผู้บริหารใช้สติปัญญาและประสบการณ์จากการศึกษาอบรมในวิชาสาขาการบริหารและมีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ					
78	ผู้บริหารต้นตัว กิดริเริ่มสร้างสรรค์ อดทนและตัดสินใจเลือกวิธีทำงานให้สำเร็จ					
79	ผู้บริหารเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน					
80	ผู้บริหารมีทักษะในการเป็นผู้นำการประชุมและมีศิลปะในการเจรจาต่อรอง					
81	ผู้บริหารมอบและกระจายอำนาจให้ผู้ปฏิบัติแทนด้วยความไว้วางใจ					
82	ผู้บริหารยอมรับมติหรือข้อเสนอของกลุ่มบุคลากรเป็นกฎเกณฑ์ แนวปฏิบัติภายในโรงเรียน					
83	ผู้บริหารรวบรวม วิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูลและข้อจำกัดก่อนการตัดสินใจ					
84	ผู้บริหารใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการ					
85	ผู้บริหารเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
15. ด้านการปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่						
86	โรงเรียนปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการโดยมิได้ยึดอยู่กับรูปแบบเดิม					
87	โรงเรียนใช้กลยุทธ์ปรับเปลี่ยนแปลงทัศนคติบุคลากรเพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา					
88	โรงเรียนจัดหาแหล่งเรียนรู้ สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ					
89	โรงเรียนวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา ประเมินผล ทบทวนภารกิจและกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพต่อเนื่อง					
90	โรงเรียนเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรด้านทักษะการใช้สื่อ เทคโนโลยีและการสื่อสาร					
91	โรงเรียนสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างผลงานนวัตกรรมด้านคุณภาพการศึกษา					
92	โรงเรียนจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษาระดับสากล					

ปัจจัยอื่นๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กรุณาพับใส่ซองซึ่งได้ปิดอากรแสตมป์ไว้แล้ว
และส่งกลับด้วยจะเป็นพระคุณอย่างสูง

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชน

เขตกรุงเทพมหานครประสบความสำเร็จ

ชื่อ.....

ตำแหน่ง/หน้าที่.....

วัน เวลา การสัมภาษณ์.....

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครประสบความสำเร็จ และได้วิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณแล้วพบว่า มีปัจจัย 6 ด้าน ที่มีความสำคัญและส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประสบความสำเร็จ ได้แก่ 1) การปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่ 2) สภาพแวดล้อมทางสังคม 3) การจัดโครงสร้างองค์กร 4) วัฒนธรรมองค์กร 5) กระบวนการติดต่อสื่อสารและ 6) สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ

โรงเรียนแห่งนี้มีความสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงเนื่องจากว่าผ่านการประเมินภายนอกรอบสามและได้รับรองมาตรฐานการศึกษาอยู่ในระดับ.....นั้น แสดงว่ามีปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพของโรงเรียนท่าน จึงอยากทราบว่า

ข้อ 1 โรงเรียนมีปัจจัยเหล่านี้ มากน้อยเพียงใด

ข้อ 2 ทำไมปัจจัยเหล่านี้ จึงส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงประสบความสำเร็จ

ข้อ 3 ปัจจัยแต่ละด้านส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงในขั้นตอนใดบ้าง และดำเนินการอย่างไร

ข้อ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนประสบความสำเร็จเพิ่มเติม

ภาคผนวก ค.

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้
และเก็บข้อมูลการวิจัย



The background of the page features a large, faint, circular seal of Siam University. The seal contains the university's name in Thai script 'มหาวิทยาลัยสยาม' and English 'SIAM UNIVERSITY' around a central emblem.

ภาคผนวก ง.

หนังสือตอบรับการลงวารสารเผยแพร่ผลการวิจัย



ภาคผนวก จ.

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ-สกุล

นายเจนจบ หาญกลับ

ที่อยู่ปัจจุบัน

100/201 หมู่บ้านสวนหลวงวิลล์ ซอย 28 ถนนเฉลิมพระเกียรติ.๕
แขวงดอกไม้ เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร 10250

การติดต่อ

โทรศัพท์ 081 985 2459 , E-mail : jenjob2014@hotmail.com

ประวัติการศึกษา ฝึกอบรมและการดูงาน

ศึกษาสำเร็จการศึกษาระดับบัณฑิต วิชาเอกประวัติศาสตร์ และการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษาจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา นิติศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง กำลัง ศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสยาม

อบรมหลักสูตรสถิติและการวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร หลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ หลักสูตรนักบริหารการศึกษาระดับสูงของ กรุงเทพมหานคร หลักสูตรพนักงานคหิปกครองสำหรับประชาชน รุ่นที่ 1 หลักสูตรกฎหมายมหาชนของ สำนักงานศาลปกครองและจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และหลักสูตรวิชาว่าความ จากสถาบันทนายความ

ศึกษาดูงานการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของฮ่องกง คุณหมิง เสนวน เชียงไฮ้ ปักกิ่ง สาธารณรัฐ ประชาชนจีน การบริหารจัดการเทศบาลกรุงโตเกียว ฮอกไกโด ประเทศญี่ปุ่น กรุงโซลประเทศเกาหลี รัฐ ปีนัง ประเทศมาเลเซียและประเทศสิงคโปร์ ศึกษาดูงานการบริหารจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัย Aalborg , Uppsala และ Helsinki ณ ประเทศเดนมาร์ก สวีเดนและฟินแลนด์

ประสบการณ์การทำงาน

ข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ศึกษาพิเศษอำเภอ อาจารย์ใหญ่ สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดกรุงเทพมหานคร

ผู้ประเมินภายนอก สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา และสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในระดับการศึกษาปฐมวัยและระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)