

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา
ของโรงเรียนขนาดเล็ก

นางมยุรีย์ แพร์หลาย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2554
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the Graduate School.

AN ANALYSIS OF FACTORS EFFECTING THE EDUCATIONAL
QUALITY ASSURANCE MANAGEMENT OF SMALL-SIZED SCHOOLS

MRS.MAYUREE PHRAELAI

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Educational Administration

Department of Educational Policy, Management and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2011

Copyright of Chulalongkorn University

มยุรีย์ แพร์หลาย : การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก (AN ANALYSIS OF FACTORS EFFECTING THE EDUCATIONAL QUALITY ASSURANCE MANAGEMENT OF SMALL-SIZED SCHOOLS) อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ผศ.ดร.ชญาพิมพ์ อูสาโท, อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม : รศ.ดร.วรวรรณี แกมเกตู, 360 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลและพัฒนาารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) ศึกษาปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จในการประกันคุณภาพ 4) เสนอแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ประชากร คือ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13,915 โรงเรียน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ได้จำนวน 390 โรงเรียน โรงเรียนกรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการประกันคุณภาพ 2 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลคือผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำนวน 1,170 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความโด่ง และความเบ้ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยโปรแกรมลิสเรล และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อมและปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 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 คือการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง และการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัจจัยอุปสรรคด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ คือระบบสารสนเทศที่ไม่เป็นปัจจุบันและการขาดแคลนบุคลากรและเทคโนโลยีที่ทันสมัย 4) แนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กตามกระบวนการ PDCA นั้น ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับ การจัดหา การแบ่งงานและมอบหมายงานให้บุคลากร การจัดทำระบบสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย นิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องโดยใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการใช้กลยุทธ์ให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

ภาคิวิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา ลายมือชื่อ.....
 สาขาวิชา บริหารการศึกษา..... ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....
 ปีการศึกษา 2554..... ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

5084233127 : MAJOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEYWORDS : THE EDUCATIONAL QUALITY ASSURANCE MANAGEMENT /
SMALL-SIZED SCHOOLS

MAYUREE PHRAELAI : AN ANALYSIS OF FACTORS EFFECTING THE
EDUCATIONAL QUALITY ASSURANCE MANAGEMENT OF SMALL-SIZED
SCHOOLS . ADVISOR : ASST.PROF.CHAYAPIM USAHO, Ph.D., CO-ADVISOR :
ASSOC.PROF.WANNEE KAEMKATE, Ph.D., 360 pp.

The purpose of this research were: 1) to study factors affecting and to develop a causal-relationship model of the educational quality assurance management of small-sized schools. 2) to examine the goodness of fit of the causal-relationship model of the educational quality assurance management of small-sized schools. 3) to study supporting factors and barriers in the management of educational quality assurance of successful small-sized schools. 4) to suggest guidelines on educational quality assurance management of small-sized schools. Population were 13,915 small-sized schools under the Office of the Basic Educational Commission. 390 small-sized schools were identified using a Multi-Stage Stratified Random Sampling, with 2 successful schools as case studies. Included in the study were 1,170 administrators and teachers. Equipments used in the study were a questionnaires and indept interviews. Data were analyzed by descriptive statistics-mean, standard deviation, kurtosis, skewness, and Pearson's product moment correlation coefficient. Analysis and examination of developed factors and empirical data were done by a LISREL program and content analysis.

The research findings were as follows: 1) Factors related to managerial policies and practices, factors related to environmental characteristics, and factors related to school characteristics have statistically significant total effects on educational quality assurance management of small-sized schools. 2) The causal-relationship model of the educational quality assurance management of small-sized schools was valid and fit to the empirical data. The model indicated that the Chi-square goodness of the test was 54.944, df = 83, p = 0.933, GFI = 0.996, AGFI = 0.988 and RMR = 0.00372 3) The factors supporting the management of educational quality assurance of small-sized school were continuous monitoring and leadership of administrators to motivating the personnel, while the barriers were outdated information system and the shortage of personal and up-to-date technology. 4) In implementing the educational quality assurance management using PDCA process in small-sized schools, the administrators should set clear policies and practice guidelines for recruiting and assigning tasks to personnel, for updating the information system, for providing financial support to develop modern technology, for continuously monitoring the personnel, for implementing management strategies, and for promoting teamwork.

Department : Education Policy, Management and Leadership Student's Signature
Field of Study : Educational Administration..... Advisor's Signature
Academic Year : 2011..... Co-advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากทุน 90 ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำเร็จ ลุล่วงได้ด้วยความสะดวกและกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อูสาโท และ รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ์ แกมเกตุ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ซึ่งได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ อาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ สุขเมตติกุล ดร.คมศร วงษ์รักษา ที่กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และ อบรมในวิทยาการด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัฒน์ เจริญกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชัย ไชยสงคราม ดร.วิษณุ ทรัพย์สมบัติ ดร.เดชนรงค์ วัฒนพันธ์ ผอ.สมหมาย เก่งการ และ ศน.สมมารถ จุ้ยทอง ที่กรุณาสละเวลาในการเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณ อาจารย์ปราณี หนูขาว อาจารย์สมดี เพียรการค้า อาจารย์ สมคิด บุตรสนม ที่ให้ความอนุเคราะห์เกี่ยวกับการศึกษาเชิงคุณภาพในโรงเรียนขนาดเล็ก และ ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและให้ ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ ดร.มนต์ทิวา ไชยแก้ว ดร.ชนาธิป ทุ้ยแป ดร.ธีรยุทธ ภูเข่า ที่ให้ คำแนะนำเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

กราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในคณะครุศาสตร์โดยเฉพาะสาขาวิชาบริหาร การศึกษาที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์อันมีค่ายิ่งแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณพี่ๆและเพื่อน ๆ สาขาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ช่วยเหลือ และให้กำลังใจมาตลอด

กราบขอบพระคุณ คุณพ่อประยงค์ คุณแม่มลิวัดย์ เขียววออ่อน พี่และน้อง ที่ดูแล ห่วงใยและให้กำลังใจเสมอมา สุดท้ายขอขอบคุณอาจารย์วัชรพงษ์ แพร์หลาย ผู้ซึ่งดูแล ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมาจนสำเร็จการศึกษา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	10
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	11
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	14
วิธีการดำเนินการวิจัย.....	15
การนำเสนอผลการวิจัย.....	16
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา.....	18
1.1 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา.....	18
1.2 การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	46
1.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา.....	69
2. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับโรงเรียนขนาดเล็ก.....	114
2.1 บริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก.....	114
2.2 การบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก.....	115
2.3 การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก.....	119
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	127

บทที่	หน้า
3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา.....	127
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	152
ชั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผล วิเคราะห์รูปแบบและความสอดคล้องของ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนขนาดเล็ก.....	154
ชั้นตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกัน คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จในการประกัน คุณภาพ.....	160
ชั้นตอนที่ 3 เสนอแนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ขนาดเล็ก.....	162
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ.....	166
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล สภาพทั่วไปของโรงเรียน สภาพ การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก และลักษณะ ของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียนขนาดเล็ก.....	168
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการ บริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก.....	181
ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กกับข้อมูลเชิง ประจักษ์.....	185
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนขนาดเล็ก.....	186
บทที่ 5 ผลการวิเคราะห์กรณีศึกษา.....	195
ตอนที่ 1 กรณีศึกษาที่ 1 : โรงเรียนพวงทองอุปถัมภ์.....	195
ตอนที่ 2 กรณีศึกษาที่ 2 โรงเรียนวัดเนินตมาม.....	209
ตอนที่ 3 การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาและปัจจัยสนับสนุนและปัจจัย อุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของกรณีศึกษาทั้ง 2 โรงเรียน.....	224

บทที่

หน้า

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์แนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ขนาดเล็ก.....	238
บทที่ 6 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	252
สรุปผลการวิจัย.....	253
อภิปรายผลการวิจัย.....	260
ข้อเสนอแนะ.....	271
รายการอ้างอิง	274
ภาคผนวก.....	289
ภาคผนวก ก.	290
ภาคผนวก ข.	293
ภาคผนวก ค.	307
ภาคผนวก ง.	314
ภาคผนวก จ.....	318
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	360

สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ 1	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายนอก.....	48
ตารางที่ 2	สรุปผลการสังเคราะห์ผลประเมินภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้น พื้นฐาน รอบแรก (พ.ศ. 2544 -2548) จำนวน 30,010 แห่ง.....	66
ตารางที่ 3	ผลการประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวม.....	68
ตารางที่ 4	ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (รอบแรก พ.ศ. 2544-2548) จำนวน 30,010 แห่ง จำแนกตามตัวแปรขนาด ของสถานศึกษา.....	69
ตารางที่ 5	ผลการวิเคราะห์ทฤษฎีและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพจาก การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	82
ตารางที่ 6	แสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภูมิภาค.....	155
ตารางที่ 7	โครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัดในแต่ละมิติ.....	158
ตารางที่ 8	ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถาม.....	159
ตารางที่ 9	อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามในแต่ละภูมิภาคจำแนกตามจังหวัด...	159
ตารางที่ 10	จำนวนร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ สถานภาพ วิทยฐานะ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน.....	169
ตารางที่ 11	จำนวนร้อยละของโรงเรียน จำแนกตามตัวแปร.....	172
ตารางที่ 12	ค่าสถิติพื้นฐานของสภาพการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียนขนาดเล็ก.....	176
ตารางที่ 13	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้.....	179
ตารางที่ 14	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด.....	184
ตารางที่ 15	ค่าสถิติผลการวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและการ วิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลเชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก.....	187

ตารางที่ 16	สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ขนาดเล็ก.....	193
ตารางที่ 17	การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของกรณีศึกษาทั้ง 2 โรงเรียน.....	224
ตารางที่ 18	การดำเนินงานตามปัจจัยสนับสนุนการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา ของกรณีศึกษาทั้ง 2 โรงเรียน.....	227
ตารางที่ 19	การดำเนินงานตามปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพ การศึกษาของกรณีศึกษาทั้ง 2 โรงเรียน.....	235
ตารางที่ 20	แนวทางการดำเนินงานตามปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ตามลำดับ.....	239
ตารางที่ 21	แนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาตามกระบวนการ PDCA...	249

สารบัญภาพ

		หน้า
แผนภาพที่ 1	กรอบแนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนขนาดเล็ก.....	9
แผนภาพที่ 2	องค์ประกอบสำคัญของ MBNQA.....	43
แผนภาพที่ 3	องค์ประกอบของรางวัลคุณภาพยุโรป.....	45
แผนภาพที่ 4	องค์ประกอบของระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา.....	53
แผนภาพที่ 5	แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบการประกันคุณภาพ ภายในของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และ วิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 และแนวคิดของการบริหาร แบบครบวงจร.....	55
แผนภาพที่ 6	แสดงขั้นตอนการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน.....	57
แผนภาพที่ 7	บทบาทหน้าที่ และภารกิจสำคัญในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ ภายในของสถานศึกษา ของบุคลากรระดับสถานศึกษา.....	63
แผนภาพที่ 8	ความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพภายในกับการประเมินคุณภาพ ภายนอก.....	66
แผนภาพที่ 9	สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	163
แผนภาพที่ 10	รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก.....	192

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในยุคปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งทำให้โลกไร้พรมแดน และทำให้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในที่หนึ่ง สามารถสื่อสารและมีผลกระทบก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อไปยังที่อื่น ๆ ทั่วโลกรวดเร็ว การเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลกที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงจึงเป็นเรื่องจำเป็น ปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ได้แก่ สถิติปัญญาและความสามารถของคน การพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยมีการศึกษาเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคนให้สามารถพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้อย่างเต็มที่ ทำให้เป็นคนที่มีจิตคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข เมื่อพิจารณาสภาพการจัดการศึกษาของไทยในระยะที่ผ่านมา จะพบว่าวิกฤตการณ์ทางการศึกษาที่สำคัญประการหนึ่งคือ เรื่องคุณภาพการศึกษา ตามที่ทราบกันดีอยู่แล้ว ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาของไทยทำให้คนไทยบางส่วนที่มีฐานะร่ำรวยหาทางออกโดยส่งลูกหลานไปเรียนต่อต่างประเทศ ในขณะที่คนไทยอีกส่วนหนึ่งก็พยายามให้ลูกหลานได้เข้าเรียนในโรงเรียนที่คิดว่ามีคุณภาพดี ถึงแม้ว่าโรงเรียนจะอยู่ไกลและเด็กจะต้องเสียเวลาและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทางก็ตาม ส่วนคนที่ไม่มีความสามารถซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศจำต้องยอมให้ลูกหลานเรียนในโรงเรียนที่ไม่แน่ใจในคุณภาพต่อไป

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยในระยะที่ผ่านมา ได้มีความพยายามที่จะพัฒนาคุณภาพมาโดยตลอด ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาการศึกษาที่ได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษามาอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะพัฒนาผู้เรียนและกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ โดยมีการปฏิรูปการศึกษาและพยายามแสวงหาแนวทางที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับสังคม ซึ่งแนวโน้มในการจัดการศึกษาในปัจจุบันนี้ สถานศึกษาจะมีอิสระในการดำเนินการบริหารสูงขึ้น โดยอาศัยความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมและท้องถิ่นชุมชน และแสดงความ

รับผิดชอบที่จะทำให้สังคมรับรู้ว่าคุณภาพการศึกษาใช้อำนาจหน้าที่ดำเนินการบริหารการจัดการศึกษาไปอย่างเหมาะสม เป็นประโยชน์ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งถือเป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ (Accountability) ดังนั้นในปีพ.ศ.2539 กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการให้มีการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีนโยบายให้พัฒนาแนวคิดและระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นระบบที่สามารถจะสร้างหลักประกันว่าการจัดการศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนได้ (เก็จกนก เอื้อวงศ์, 2546: 2) ซึ่งการประกันคุณภาพการศึกษาถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการวางแผนและจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบ มีการตรวจสอบและประเมินการดำเนินงานของสถานศึกษาและทบทวนการปฏิบัติงานว่าเป็นไปอย่างปราศจากข้อบกพร่อง รวมทั้งให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะเชื่อว่าจะเป็นการทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาสอดคล้องกับเป้าหมาย หลักการจัดการศึกษาและความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยมีการตรวจสอบ ทบทวน และปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ สถานศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญต่อเรื่องคุณภาพเนื่องจากผู้รับบริการจะมุ่งเน้นความสนใจด้านคุณภาพมากกว่าด้านปริมาณ การที่สถานศึกษาต้องให้ความเชื่อมั่นต่อสังคมว่าจะจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้กลายเป็นหลักประกันว่าผู้รับบริการจะได้รับสิ่งที่ดีที่สุดตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งก็คือการประกันคุณภาพการศึกษานั้นเอง (Cheng, 1996: 1)

ดังนั้นเพื่อให้เกิดกลไกในการตรวจสอบและกระตุ้นให้หน่วยงานทางการศึกษามีการควบคุมคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 48 ได้กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก ส่วนในมาตรา 49 ได้กำหนดให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ซึ่งมีฐานะเป็นองค์กรมหาชน ทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอกและทำการประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาและทำการเสนอผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุก 5 ปี ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน กรณีที่ผลการประเมินภายนอกของสถานศึกษาไม่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา จัดทำ

ข้อเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขต่อหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อให้สถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนด (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2544)

จากการที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษา จะเห็นได้ว่าเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ชัดเจนว่าต้องการให้การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นภารกิจที่ต้องดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง จากพระราชบัญญัตินำสู่การปฏิบัติ โดยกระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพสถานศึกษา พ.ศ. 2553 ขึ้น โดยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ผลักดันให้สถานศึกษาในสังกัดดำเนินการเข้าสู่ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะให้การประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. ซึ่งในการประเมินรอบแรก (พ.ศ. 2544 – 2548) นั้น สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาใช้รูปแบบกัลยาณมิตรประเมินในการดำเนินการ โดยเฉพาะการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่สถานศึกษาในการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน จัดทำรายงานประเมินตนเอง เพื่อให้พร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา จะพิจารณาเพื่อยืนยันสภาพจริง ไม่ได้ตัดสินได้ ตก ผ่าน ไม่ผ่าน ประเมินเป็นรายมาตรฐาน ซึ่งผลการประเมินจะบอกถึงจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาของสถานศึกษานั้น ๆ ตลอดจนแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา เนื่องด้วยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาประสงค์ที่จะให้เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของชาติและต้องการให้ทุกคนในประเทศเห็นว่า “การศึกษาเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของประชาชนทุกคนในประเทศ” โดยการประเมินในรอบแรก (พ.ศ. 2544 – 2548) ได้ประเมินสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 30,010 แห่ง ซึ่งผลการประเมินพบว่า มีสถานศึกษาที่ได้มาตรฐานเพียง 35% และสถานศึกษาอีก 65% ไม่ได้มาตรฐาน ซึ่งเกือบทั้งหมดเป็นสถานศึกษาของรัฐขนาดเล็กในชนบท (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2550) ส่วนวิธีการและเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่สอง (พ.ศ. 2549 – 2553) นี้ มีความแตกต่างจากการประเมินในรอบแรก คือมีการพิจารณาจากการประเมินแบบอิงเกณฑ์ และการประเมินอิงสถานศึกษา โดยการประเมินแบบอิงเกณฑ์จะพิจารณาตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ เป็น 4 ระดับ คือ ปรับปรุง พอใช้ ดี และดีมาก ส่วนการประเมินอิงสถานศึกษาจะพิจารณาจากพัฒนาการของคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและการบรรลุมาตรฐานหรือเป้าหมายตามแผนของสถานศึกษา เมื่อได้ผลการประเมินแบบอิงเกณฑ์และอิงสถานศึกษาแล้วนำมาหาค่าเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์การ

พิจารณาระดับคุณภาพจะทำให้สามารถตัดสินใจรับรองมาตรฐานการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้ทั้งในระดับมาตรฐานและในภาพรวม ส่วนการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่สาม(พ.ศ.2554-2558) เป็นการประเมินเพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษา โดยพิจารณาจากผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบมากกว่ากระบวนการ โดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละสถานศึกษาและจากข้อมูลผลการประเมินสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ระหว่างปีการศึกษา 2549 – 2551 (ข้อมูลจาก สมศ. ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2552) จำนวน 22,808 โรงเรียน เป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 20,535 โรงเรียน ผลการประเมินพบว่า มีโรงเรียนได้รับการรับรอง 16,188 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 78.81 ไม่รับรอง 4,346 โรงเรียน คิดเป็น ร้อยละ 21.16 ซึ่งในจำนวนโรงเรียนที่ไม่ได้รับการรับรองนี้เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก(นักเรียนต่ำกว่า 300 คน) จำนวน 3,506 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 24.27 จากจำนวนโรงเรียนขนาดเล็ก 14,446 โรงเรียน จะเห็นได้ว่าโรงเรียนที่ไม่ได้รับการรับรองส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ผ่านมาสามารถแยกประเด็นในการวิจัยได้เป็น 3 แนวทาง คือ แนวทางแรกเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการสำรวจความคิดเห็นสภาพการดำเนินงานและปัญหาการประกันคุณภาพการศึกษา แนวทางที่สองคือ การวิจัยเกี่ยวกับการวางแผนและการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา แนวทางที่สามคือการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งได้แก่งานวิจัยของ สุพัตรา ทรัพย์เสถียร (2546) เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2546) และจิรนนท์ อารีรอบ (2549) ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวส่วนใหญ่จะศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่สถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดกลางยังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการประกันคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก และจากการศึกษาของกมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) ยังพบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนแตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียนโดยตัวแปรขนาดของโรงเรียนเป็นตัวแปรหนึ่งที่สามารถทำนายประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ดังนั้นโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดเล็กอาจมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพแตกต่างกัน

ปีการศึกษา 2551 มีจำนวนโรงเรียนขนาดเล็ก 13,915 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 43.73 ของจำนวนโรงเรียนทั้งหมด โรงเรียนขนาดเล็กดังกล่าวเหล่านี้ส่วนใหญ่มีปัญหาสำคัญคือคุณภาพของนักเรียนค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนขนาดอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขาดความพร้อมทางด้านปัจจัย เช่น มีครูไม่ครบชั้นเรียน ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอนและวัสดุอุปกรณ์

โดยเฉพาะสื่อและเทคโนโลยีที่มีราคาแพง รวมถึงเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณส่วนใหญ่ใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการจัดสรร จึงทำให้โรงเรียนได้งบประมาณน้อย ปัจจุบันโรงเรียนขนาดเล็กมีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี อันเป็นผลมาจากอัตราการเกิดลดลง และความนิยมของผู้ปกครองที่ต้องการส่งบุตรหลานไปโรงเรียนในเมือง ซึ่งการมีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมากดังกล่าวทำให้การจัดการศึกษาไม่สามารถสะท้อนคุณภาพและประสิทธิภาพได้ดีเพียงพอ กล่าวคือ จำนวนโรงเรียนขนาดเล็กร้อยละ 43.73 ให้บริการนักเรียนได้เพียง 979,456 คน คิดเป็นประมาณร้อยละ 10 ของจำนวนนักเรียนทั้งหมด ส่งผลให้มีอัตราครูต่อนักเรียนค่อนข้างต่ำ คือ อัตราครูต่อนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กโดยรวมเฉลี่ย 1 ต่อ 12.46 (ค่าเฉลี่ยภาพรวมของทั้งประเทศ 1 ต่อ 20) ทำให้มีค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนครูสูงมาก ขณะที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ยังไม่น่าพึงพอใจ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551) จากปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวอาจเป็นอุปสรรคที่ต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาและปัจจัยดังกล่าวมีรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอย่างไรต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กและการดำเนินงานของปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จในการประกันคุณภาพเป็นอย่างไร โดยคาดหวังว่าผลการศึกษานี้จะได้แนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์และสามารถนำไปวางแผนกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาและการปรับปรุงการดำเนินงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กให้มีประสิทธิภาพและมีความพร้อมในการรับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างเชื่อมั่นว่าสถานศึกษาจะจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานและได้รับการรับรองคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

คำถามการวิจัย

1. มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาและปัจจัยดังกล่าวมีรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอย่างไรต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก
2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

3. ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จในการประกันคุณภาพเป็นอย่างไร

4. แนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลและพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

2. ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ศึกษาปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จในการประกันคุณภาพ

4. เสนอแนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก ในรูปแบบของโมเดลลิสเรล โดยผู้วิจัยใช้รูปแบบกระบวนการของประสิทธิผล (A Process Model of Effectiveness) ของ Steers (1977) ที่พิจารณาประสิทธิผลขององค์การที่มีองค์ประกอบซึ่งเป็นปัจจัยหลัก 4 ด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน (school characteristics) ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม (environmental characteristics) ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร (employee characteristics) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (managerial policies and practices) ในการสร้างและพัฒนาโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวให้ความสำคัญกับเป้าหมายและกระบวนการขององค์การที่เป็นระบบเปิด ซึ่งโรงเรียนถือเป็นองค์การทางการศึกษาในระบบเปิดและสอดคล้องกับระบบโรงเรียนที่มีการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพพร้อมทั้งศึกษาปัจจัยย่อย ๆ แต่ละปัจจัยหลักโดยพิจารณาให้เหมาะสมกับแนวคิดการประกัน

คุณภาพการศึกษา ซึ่งใช้แนวคิดเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพโดยใช้วงจร PDCA ของ W.Edwards Deming (1986)

กรอบแนวคิดของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยตัวแปรดังนี้

ตัวแปรผล คือการบริหารงานประกันคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งใช้แนวคิดเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพโดยใช้วงจร PDCA ของ W. Edwards Deming (1986) ประกอบกับขั้นตอนของการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ การวางแผนการปฏิบัติงาน (P) การดำเนินงานตามแผน (D) การตรวจสอบประเมิน (C) การนำผลการประเมินมาปรับปรุง (A)

ตัวแปรสาเหตุ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง ซึ่งเป็นปัจจัยหลัก 4 ด้าน โดยประยุกต์จากรูปแบบกระบวนการของประสิทธิผล (A Process Model of Effectiveness) ของ Steers (1977) และตัวแปรสังเกตได้ 17 ตัวซึ่งได้จากการสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน สังเคราะห์จากรูปแบบกระบวนการของประสิทธิผลของ Steers (1977) เอกสารและงานวิจัย ของ Moorhead and Griffin (1998), Hertling, (2000), จุฬารัตน์ วิทยาขาว (2541), เก็จกนก เข็อวงส์ (2546), สุพัตรา ทรัพย์เสถียร (2546), นงเยาว์ อุทุมพร (2547), จิรนนท์ อารีรอบ (2549) และณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2550) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ การจัดโครงสร้างของโรงเรียน การใช้เทคโนโลยี การได้รับงบประมาณ และการได้รับการสนับสนุน

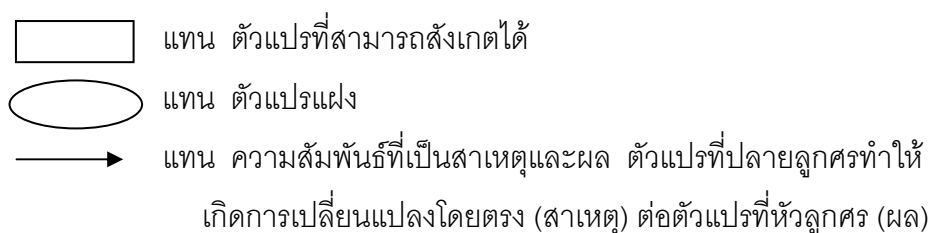
2. ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม สังเคราะห์จากรูปแบบกระบวนการของประสิทธิผลของ Steers (1977) เอกสารและงานวิจัยของ Murgatroyd and Morgan (1994), Robinson (1996), เก็จกนก เข็อวงส์ (2546), สุพัตรา ทรัพย์เสถียร (2546), วันเพ็ญ วรวงศ์พงศา (2547) และจิรนนท์ อารีรอบ (2549) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือวัฒนธรรมของโรงเรียน และบรรยากาศในการทำงานของโรงเรียน

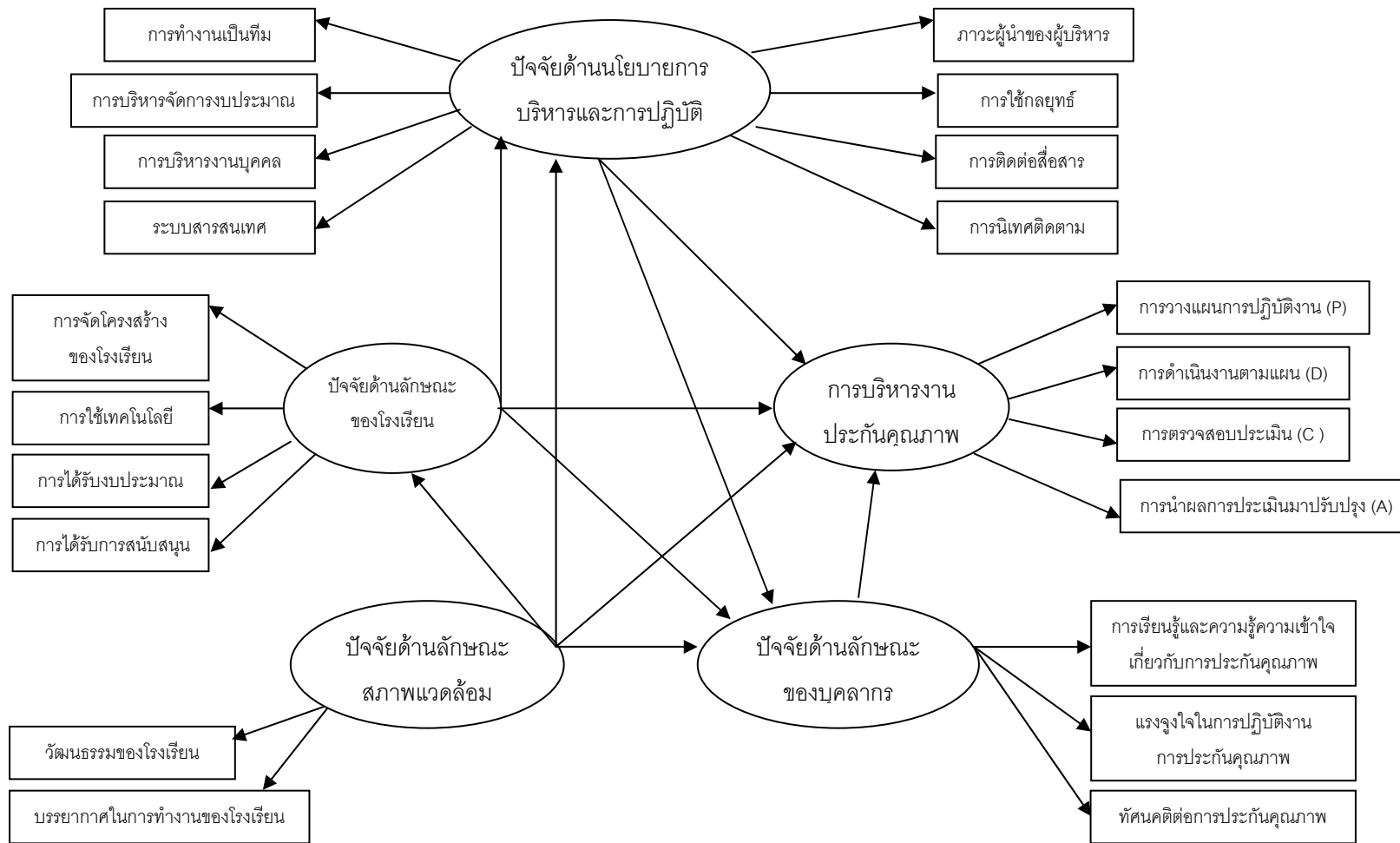
3. ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร สังเคราะห์จากรูปแบบกระบวนการของประสิทธิผลของ Steers (1977) เอกสารและงานวิจัยของ Kaufman and Zahn (1993), Moorhead and Griffin (1998), Hertling, (2000), Healy (1994), Robinson (1996), Bauerly Kopel (1997), เสาวนิตย์ ชัยมุสิก (2544), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

(2545), จุฬารัตน์ วิทยาขาว (2541), เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2546), สุพัตรา ทรัพย์เสถียร (2546), วราภรณ์ บุญเจียม (2546) และจิรนนท์ อารีรอบ (2549) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ การเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพ และทัศนคติต่อการประกันคุณภาพ

4. ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ สังเคราะห์จากรูปแบบกระบวนการของประสิทธิผลของ Steers (1977) เอกสารและงานวิจัยของ Murgatroyd and Morgan (1994), Kaufman and Zahn (1993), Moorhead and Griffin (1998), Hertling, (2000), Healy (1994), Robinson (1996), Bauerly Kopel (1997), เสาวนิตย์ ชัยมุสิก (2544), อุทุมพร จามรมาน (2544), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545), จุฬารัตน์ วิทยาขาว (2541), เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2546), สุพัตรา ทรัพย์เสถียร (2546), วราภรณ์ บุญเจียม (2546), วันเพ็ญ วรวงศ์พงศา (2547), นงเยาว์ อุทุมพร (2547), จิรนนท์ อารีรอบ (2549) และณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2550) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ การทำงานเป็นทีม การบริหารจัดการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล ระบบสารสนเทศภาวะผู้นำของผู้บริหาร การใช้กลยุทธ์ การติดต่อสื่อสาร และการนิเทศติดตาม

โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารงานประกันคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก คือตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการบริหารงานประกันคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก คือตัวแปรด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะของโรงเรียน และด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในรูปแบบของโมเดลลิสรด ดังแผนภาพที่ 1 โดยสัญลักษณ์ที่ใช้ในโมเดลมีความหมายดังนี้





แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน และได้รับการประเมินคุณภาพรอบที่สอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13,915 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลคือผู้อำนวยการและครูซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประกันคุณภาพของโรงเรียน

2. ตัวแปรที่ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรภายในแฝง และตัวแปรภายนอกแฝง ดังนี้

2.1 ตัวแปรภายในแฝง ได้แก่

2.1.1 การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ การวางแผนการปฏิบัติงาน (P) การดำเนินงานตามแผน (D) การตรวจสอบประเมิน (C) และการนำผลการประเมินมาปรับปรุง (A)

2.2.2 ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ การจัดโครงสร้างของโรงเรียน การใช้เทคโนโลยี การได้รับงบประมาณ และการได้รับการสนับสนุน

2.2.3 ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ การเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพ และทัศนคติต่อการประกันคุณภาพ

2.2.4 ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ การทำงานเป็นทีม การบริหารจัดการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล ระบบสารสนเทศ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การใช้กลยุทธ์ การติดต่อสื่อสาร และการนิเทศติดตาม

2.2 ตัวแปรภายนอกแฝง ได้แก่

ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ วัฒนธรรมของโรงเรียนและบรรยากาศในการทำงานของโรงเรียน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1) **โรงเรียนขนาดเล็ก** หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จัดการศึกษาตั้งแต่ชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน

2) **การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา** หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติงาน การดำเนินงานตามแผน การตรวจสอบประเมิน และการนำผลการประเมินมาปรับปรุง ตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน

3) **การวางแผนการปฏิบัติงาน** หมายถึง การเตรียมความพร้อมของบุคลากรโดยการสร้างความตระหนัก พัฒนาความรู้ด้านการประกันคุณภาพ แต่งตั้งกรรมการรับผิดชอบ กำหนดมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐาน จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการจัดการศึกษา

4) **การดำเนินงานตามแผน** หมายถึง การปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการจัดการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก การกำกับติดตามและให้การนิเทศ

5) **การตรวจสอบประเมิน** หมายถึง การวางกรอบการประเมิน จัดหาหรือทำเครื่องมือ เก็บข้อมูล แปลความหมายและปรับปรุงคุณภาพการประเมิน

6) **การนำผลการประเมินมาปรับปรุง** หมายถึง การนำผลการประเมินมาจัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศ การปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการวางแผนการปฏิบัติงานในระยะต่อไป

7) **มาตรฐานการประกันคุณภาพภายใน** หมายถึง ข้อกำหนดของการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนตามประกาศในกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านการจัดการศึกษา ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษา และด้านมาตรการส่งเสริม

8) **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา** หมายถึง ประเด็นหรือรายละเอียดของปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลหรือเป็นสาเหตุที่ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กสามารถบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาได้บรรลุตามมาตรฐานการประกันคุณภาพของโรงเรียน ได้แก่ ลักษณะของโรงเรียน ลักษณะของสภาพแวดล้อม ลักษณะของบุคลากร และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

9) **ลักษณะของโรงเรียน** หมายถึง การจัดโครงสร้างของโรงเรียน การใช้เทคโนโลยี การได้รับงบประมาณ การได้รับการสนับสนุน

10) **การจัดโครงสร้างของโรงเรียน** หมายถึง รูปแบบหรือแบบแผนที่โรงเรียนกำหนดขึ้น เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายต่างๆของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแผนภูมิการบริหารงาน ซึ่งมีการกำหนดฝ่าย และบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนกัน มีความคล่องตัวในการประสานงานระหว่างฝ่ายต่างๆ มีการกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงาน โดยอาศัยกฎระเบียบและข้อบังคับ

11) **การใช้เทคโนโลยี** หมายถึง ระดับการปฏิบัติในการใช้เทคโนโลยีในโรงเรียน ได้แก่ การที่บุคลากรมีการใช้คอมพิวเตอร์ ระบบอินเทอร์เน็ต และระบบสื่อการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

12) **การได้รับงบประมาณ** หมายถึง การที่โรงเรียนได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

13) **การได้รับการสนับสนุน** หมายถึง การที่โรงเรียนได้รับการช่วยเหลือจากหน่วยงานต้นสังกัดและชุมชนทั้งด้านการให้ความรู้ การให้ทรัพยากรทางการศึกษา และการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน

14) **ลักษณะของสภาพแวดล้อม** หมายถึง ลักษณะเฉพาะของโรงเรียนเกี่ยวกับวิถีชีวิตและความรู้สึกของของบุคลากรในโรงเรียน ประกอบด้วย วัฒนธรรมของโรงเรียนและบรรยากาศในการทำงานของโรงเรียน

15) **วัฒนธรรมของโรงเรียน** หมายถึง แบบแผนการประพฤติปฏิบัติที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อความสำเร็จของโรงเรียน

16) **บรรยากาศในการทำงานของโรงเรียน** หมายถึง สภาพที่แสดงถึงความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การส่งเสริมซึ่งกันและกันในด้านการปฏิบัติงานเป็นภาพรวมของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน

17) **ลักษณะของบุคลากร** หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่เอื้อต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพของโรงเรียน ซึ่งได้แก่ การเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ แรงจูงใจในการประกันคุณภาพ และทัศนคติต่อการประกันคุณภาพ

18) **การเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ** หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารและครูที่แสดงถึงความพร้อมที่จะได้รับการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา รวมถึงการได้รับทราบข้อมูลและความรู้ที่จำเป็นต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา

19) **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพ** หมายถึง อิทธิพลภายนอกที่ชักนำให้ผู้ปฏิบัติงานการประกันคุณภาพการศึกษาได้บรรลุ ได้แก่การได้ปฏิบัติงานที่ตรงความสามารถ การได้มีส่วนร่วมในความสำเร็จของโรงเรียน การได้รับการยกย่องชมเชย การได้รับการยอมรับ การได้เงินเดือนเพิ่มและการได้เลื่อนขั้นตำแหน่ง

20) **ทัศนคติต่อการประกันคุณภาพ** หมายถึง ความรู้สึก ความเชื่อของผู้บริหารและครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษา อันเป็นผลมาจากความคิด ความเชื่อ ความรู้ ประสบการณ์ ภูมิหลัง และการเรียนรู้ที่ผ่านมาของบุคคลนั้นๆ

21) **นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ** หมายถึง หลักหรือวิธีปฏิบัติซึ่งเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของโรงเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งได้แก่ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การใช้กลยุทธ์ การติดต่อสื่อสาร การนิเทศติดตาม การทำงานเป็นทีม การบริหารจัดการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และระบบสารสนเทศ

22) **ภาวะผู้นำของผู้บริหาร** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถโน้มน้าว ชักจูงบุคลากรในโรงเรียนให้ร่วมมือในการปฏิบัติงาน และสั่งงานแก่บุคลากรอย่างชัดเจน โดยมีพิจารณาเกี่ยวกับความรู้สึกของบุคลากร ทำให้เกิดค่านิยมร่วมและมีความผูกพันในหน้าที่ เพื่อให้การบริหารงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาประสบความสำเร็จ

23) **การใช้กลยุทธ์** หมายถึง การดำเนินการวางแผนระยะยาว โดยมีการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง เพื่อกำหนดเป้าหมาย นโยบาย วัตถุประสงค์และแนวปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน อันจะนำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีได้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและสามารถยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันได้

24) **การติดต่อสื่อสาร** หมายถึง กระบวนการประสานงานของโรงเรียน โดยใช้ช่องทางและวิธีการที่หลากหลาย กระทำไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้ ระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนได้รับรู้ข้อมูล ข่าวสารด้านภารกิจของโรงเรียนที่ตรงกัน

25) **การนิเทศติดตาม** หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่ผู้บริหารปฏิบัติต่อครู เพื่อให้ครูพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติงาน เกิดขวัญกำลังใจที่ดีในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา

26) **การทำงานเป็นทีม** หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนที่มีการรวมกลุ่มกันดำเนินกิจกรรมร่วมกัน และก่อให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างกัน เพื่อให้การทำงานบรรลุประสิทธิผลด้านการประกันคุณภาพการศึกษาตามที่มุ่งหวัง

27) **การบริหารจัดการงบประมาณ** หมายถึง การจัดทำและเสนอขอ งบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

28) **การบริหารงานบุคคล** หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากรโดยยึดระบบ คุณธรรมในทุกขั้นตอน มีการคัดเลือกบุคคลโดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ มีการ มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการ ปฏิบัติงานและการให้ผลตอบแทนการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม

29) **ระบบสารสนเทศ** หมายถึง การจัดตั้งหรือการออกแบบระบบการจัดเก็บข้อมูล พื้นฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีการวางแผนและออกแบบระบบการ จัดเก็บและการใช้ข้อมูลสารสนเทศให้มีความสอดคล้องในแต่ละมาตรฐานและตัวชี้วัด มีการ ปฏิบัติตามขั้นตอนการจัดเก็บและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ มีการกำกับติดตาม และประเมินผล การจัดเก็บและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำองค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ไปใช้เป็นข้อมูล ประกอบการกำหนดนโยบายการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพ
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสามารถนำข้อค้นพบไปเป็นแนวทางใน การช่วยเหลือและสนับสนุนโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดเพื่อให้สามารถบริหารงานประกันคุณภาพ การศึกษาได้ประสบผลสำเร็จ
3. ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสามารถนำแนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา คุณภาพนักเรียนให้สูงขึ้นอันจะนำไปสู่การสร้างเชื่อมั่นว่าโรงเรียนขนาดเล็กจะจัดการศึกษาให้ มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐาน
4. โรงเรียนขนาดเล็กได้รับการรับรองคุณภาพมาตรฐานจากสำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษามากขึ้น

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างวิธีเชิงปริมาณและวิธีเชิงคุณภาพ

ประชากร คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จัดการศึกษาตั้งแต่ชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน จำนวน 13,915 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 390 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือครูผู้ทำหน้าที่รักษาการแทน และครูที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนละ 2 คน จำนวน 1,170 คน และโรงเรียนกรณีศึกษา 2 โรงเรียน

มีขั้นตอนดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลและวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

การศึกษาวិเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลและวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ จากผู้อำนวยการและครูที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการประกันคุณภาพในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งคำนวณหาขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กด้วยโปรแกรมลิสเรล

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จในการประกันคุณภาพ

การศึกษาค้นคว้าปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จในการประกันคุณภาพเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ จากโรงเรียนที่ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน หรือได้รับรางวัลด้านการพัฒนาโรงเรียนในระดับประเทศ หรือโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสองได้ผลการประกันคุณภาพในระดับจังหวัดสูงสุด โดยเป็นโรงเรียนที่อยู่ในเมือง 1 โรงเรียน และ

โรงเรียนที่อยู่นอกเมือง 1 โรงเรียนและมีบริบทต่างกันตามลักษณะของตัวแปรต่อการบริหารงาน ประกันคุณภาพ จำนวน 2 โรงเรียน ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปสาระสำคัญ จำแนกประเภทเปรียบเทียบข้อมูลและสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย และนำผลการวิเคราะห์เนื้อหา มาสังเคราะห์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 เสนอแนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

ดำเนินการโดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 และ 2 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อให้ได้แนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

การนำเสนอผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะนำเสนอผลการวิจัยเป็น 6 บทดังนี้

บทที่ 1 บทนำ เป็นการนำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย คำถามเพื่อการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ วิธีการดำเนินการวิจัย และลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นการนำเสนอเนื้อหาของแนวคิดหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับโรงเรียนขนาดเล็ก และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย เป็นการนำเสนอเนื้อหาของรายละเอียดเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ผลการวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน ผู้อำนวยการ และครู ผลการวิเคราะห์ลักษณะของตัวแปรปัจจัยที่ส่งต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก และสภาพการบริหารงานประกันคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก และผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

บทที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการศึกษาโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา 2 โรงเรียน กระบวนการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของกรณีศึกษาทั้ง 2 โรงเรียน การดำเนินงานของโรงเรียนตามปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของกรณีศึกษาทั้ง 2 โรงเรียน และการนำผลที่ได้จากการศึกษาในเชิงปริมาณและจากกรณีศึกษามาสังเคราะห์เป็นแนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

บทที่ 6 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ เป็นการนำเสนอเนื้อหาโดยสรุปของการวิจัยในภาพรวม ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ศึกษาแนวคิดและความรู้พื้นฐานในเรื่องที่เกี่ยวข้องจากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ เพื่อเป็นพื้นฐานในการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยและเป็นประโยชน์ในการกำหนดกรอบเบื้องต้นของการวิจัย โดยศึกษาสาระสำคัญในประเด็นต่อไปนี้

1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา
 - 1.1 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา
 - 1.2 การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา
2. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับโรงเรียนขนาดเล็ก
 - 2.1 บริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก
 - 2.2 การบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก
 - 2.3 การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา
 - 3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนขนาดเล็กในแต่ละประเด็นมีสาระในรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา

1.1 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

1.1.1 ความจำเป็นและความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา

ปัจจุบัน เป็นยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลกที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงจึงเป็นเรื่องจำเป็น ปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ได้แก่ สติปัญญาและความสามารถของคน การพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยมีการศึกษาเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคนให้สามารถพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้อย่างเต็มที่ ทำให้เป็นคนที่มีรู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงที่

เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ดังนั้นการพัฒนาสถานศึกษาของไทยให้มีคุณภาพเพื่อให้ประชาชนชาวไทยมีความมั่นใจที่จะส่งลูกหลานไปเรียนนั้นจะต้องมีการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้เกิดกลไกในการตรวจสอบและกระตุ้นให้หน่วยงานทางการศึกษามีการควบคุมคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 48 ได้กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก ส่วนในมาตรา 49 ได้กำหนดให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรมหาชน ทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา และทำการเสนอผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุก 5 ปี ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน กรณีที่ผลการประเมินภายนอกของสถานศึกษาไม่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา จัดทำข้อเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขต่อหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อให้สถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนด(สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2544)

การประกันคุณภาพการศึกษา มีความสำคัญ 3 ประการคือ (พฤทธิ ศิริบรรณ พิทักษ์และสุชาติ กิจพิทักษ์, 2545)

1. ทำให้ประชาชนได้รับข้อมูลคุณภาพการศึกษาที่เชื่อถือได้ เกิดความเชื่อมั่นและสามารถตัดสินใจเลือกใช้บริการที่มีคุณภาพมาตรฐาน
2. ป้องกันการจัดการศึกษาที่ไม่มีคุณภาพ ซึ่งจะเป็นการคุ้มครองผู้บริโภคและเกิดความเสมอภาคในโอกาสที่จะได้รับการบริการการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง
3. ทำให้ผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษามุ่งบริหารจัดการศึกษาสู่คุณภาพและมาตรฐานอย่างจริงจัง ซึ่งมีผลให้การศึกษามีพลังที่จะพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

การประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นการบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นการสร้าง

ความมั่นใจให้ผู้รับบริการการศึกษา ทั้งยังเป็นการป้องกันการจัดการศึกษาที่ด้อยคุณภาพและสร้างสรรคการศึกษาให้เป็นกลไกที่มีพลังในการพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพสูงยิ่งขึ้น

1.1.2 กฎหมาย แผน และนโยบายเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล และสังคมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 49 ระบุว่าบุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าาย นอกจากนี้เป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาจึงมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้คู่คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545: 5)

การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนดังกล่าว สถานศึกษาต้องมีการบริหารจัดการเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้เกี่ยวข้องว่าผู้เรียนทุกคนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพจากสถานศึกษา ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ซึ่งได้กำหนดมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ในหมวด 1 มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้คู่คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่าง มีความสุข และมาตรา 9(3) การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา

นอกจากนี้ยังกล่าวถึงในหมวด 6 มาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก ระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง มาตรา 48 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่สถานศึกษาต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

ของสถานศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก และมาตรา 49 ได้กำหนดให้มีสำนักงานรองรับมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรมหาชน ทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอกและทำการประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมายและหลักการ และแนวทางการจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

1.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพ (Quality Assurance) เป็นศัพท์ทางวิชาการที่วงการศึกษายืมจากวงการธุรกิจและอุตสาหกรรมและนำเข้ามาใช้เพื่อการบริหารและการจัดการเชิงคุณภาพขององค์กรทางการศึกษา เดล (Dale, 1994 อ้างถึงในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 2550) ได้อธิบายถึงวิวัฒนาการของการบริหารและการจัดการเชิงคุณภาพในทางอุตสาหกรรมโดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ แบบที่เน้นการตรวจจับ (Detection) อันได้แก่การตรวจสอบคุณภาพ (Quality Inspection) การควบคุมคุณภาพ (Quality Control) ทั้งสองกิจกรรมนี้เน้นพัฒนาความแม่นยำของเครื่องมือและประสิทธิภาพของเทคนิคที่ใช้ในการตรวจจับความผิดที่เกิดขึ้น จุดอ่อนของการบริหารและการจัดการเชิงคุณภาพแบบนี้คือการลงมือกระทำหลังจากข้อผิดพลาดหรือปัญหาได้เกิดขึ้นแล้ว (Retrospective หรือ Reactive) การบริหารและการจัดการเชิงคุณภาพแบบที่สองเป็นสิ่งที่เพิ่งจะเกิดขึ้นในสองทศวรรษหลังนี้มีลักษณะที่เน้นการป้องกันก่อนที่ความผิดจะเกิดขึ้น (Preventive หรือ Proactive) แบ่งย่อยออกได้ 2 ประเภท คือการประกันคุณภาพและการจัดการเชิงคุณภาพทั่วทั้งระบบ (Total Quality Management หรือ TQM)

TQM เป็นปรัชญาการบริหารจัดการที่ครอบคลุมกิจกรรมทั้งปวงที่จะตอบสนองความคาดหวังและความต้องการต่างๆ ของลูกค้าและชุมชนและเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าที่สุด โดยการพัฒนาและใช้ประโยชน์สูงสุดจากศักยภาพของพนักงานทุกคน ในอันที่จะมุ่งมั่นไปสู่การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

จะเห็นได้ว่าการประกันคุณภาพจะเป็นระดับหนึ่งของวิวัฒนาการของการบริหารและการจัดการเชิงคุณภาพที่ยังไม่บรรลุถึงขั้นของ TQM แต่ก็ได้เปลี่ยนแปลงอย่างเด่นชัดจากการบริหารและการจัดการเชิงคุณภาพแบบเก่าที่เน้นการตรวจจับ โดยให้หันมาเน้นการวางแผนป้องกันอย่างเป็นระบบ เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดขึ้นได้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าเป็นการสร้างเชื่อมั่นใจกับผู้เกี่ยวข้องว่าผลผลิตที่ออกมาจะมีคุณภาพตามที่คาดหวัง ข้อสังเกตที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ การประกันคุณภาพเป็นวิวัฒนาการที่ต่อเนื่องมาจากการตรวจสอบและการควบคุมเชิงคุณภาพการประกันคุณภาพยังคงมีการเน้นความสำคัญของคุณภาพและประสิทธิภาพของ

เครื่องมือวัดและเทคนิควิธีวัด สิ่ง que เพิ่มขึ้นมาก็คือ การสร้างความมั่นใจโดยการมีมาตรการป้องกันไม่ให้ความผิดพลาดเกิดขึ้นโดยเริ่มตั้งแต่ขึ้นการออกแบบและขึ้นดำเนินงานจนถึงขั้นที่ได้ผลผลิตออกมา นอกจากนี้ก็จะมี การนำผลการประเมินในทุกขั้นตอนมาใช้เพื่อการวางแผน ออกแบบ และการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) ความสัมพันธ์ต่อเนื่องระหว่าง การประเมินคุณภาพและการประกันคุณภาพมองเห็นได้อย่างชัดเจน ในบริบทของการศึกษา เมอร์กาทรอยด์และมอร์แกน (Murgatroyd, Stephen and Morgan, Colin, 1994 : 45) ได้จำแนกลักษณะเด่นของการประกันคุณภาพทางการศึกษาไว้ 5 ประการ

- 1) มาตรฐานการศึกษากำหนดโดยผู้เชี่ยวชาญภายนอก
- 2) มาตรฐานเขียนในรูปของความคาดหวังที่โรงเรียนจะต้องบรรลุถึง
- 3) มาตรฐานต้องสามารถประเมินได้โดยใช้เกณฑ์ที่เป็นปรนัย
- 4) มาตรฐานต้องใช้อย่างเสมอภาค ไม่มีการยกเว้นโดยปราศจากเหตุผลสมควร
- 5) การประกันคุณภาพการศึกษาจะประกอบด้วย การตรวจสอบและทบทวน

(Audit and Review) การทดสอบด้วยแบบทดสอบมาตรฐาน และการประเมินคุณภาพการศึกษา

1.1.4 ความหมายของคุณภาพและคุณภาพการศึกษา

1.1.4.1 ความหมายของคุณภาพ

คุณภาพ (Quality) เป็นคำที่มีพื้นฐานมาจากภาคธุรกิจ – อุตสาหกรรม ในช่วงแรก ๆ นักวิชาการได้ให้ความหมายของคุณภาพว่า เป็นความตรงตามข้อกำหนด (Crosby, 1987: 64) หรือการที่สินค้าหรือผลผลิตเหมาะสมสำหรับการใช้ (Juran and Gryna, 1980: 1) ซึ่งนักวิชาการในระยะหลังก็ยังให้ความหมายในลักษณะนี้ เช่น บูริลและลีดอลเทอร์ (Burill and Ledolter 1999: 131-132) กล่าวว่า คุณภาพหมายถึง การบรรลุตามข้อกำหนดของสินค้าหรือการบริการ ซึ่งต้องเกิดจากการตัดสินใจว่า สินค้าหรือบริการนั้นผ่านหรือไม่ผ่านตามข้อกำหนด แต่ก็ยังให้ความสำคัญกับความ ต้องการและความพึงพอใจของลูกค้าด้วยเช่นกัน สำหรับ จูรันและเกรนา (Juran and Gryna, 1993: 7) ให้ความหมายเพิ่มเติมในระยะหลังว่า คุณภาพต้องพิจารณาความพึงพอใจของลูกค้า ความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้า จึงเป็นความหมายเฉพาะที่มีนักวิชาการหลายคนระบุไว้ เช่น โกลซ์และเดวิส (Goetsch and Davis ,1994: 4) ให้ความหมายว่า คุณภาพเป็นภาวะที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการผลิต การบริการ บุคคล กระบวนการ และสิ่งแวดล้อม สิ่งเหล่านี้จะต้องเป็นไปตามความคาดหวังหรือเกินความคาดหวัง

จะเห็นได้ว่า ความหมายของคุณภาพ มีการกล่าวถึงไว้ใน 2 มิติ คือ มิติของสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่ได้มาตรฐานเป็นไปตามข้อกำหนด และมิติของความพึงพอใจและความต้องการของลูกค้า ซึ่ง เซลลิส (Sallis, 1993: 22 – 24) กล่าวว่า คุณภาพมีความหมายใน 2 ลักษณะคือ ความหมายเชิงสมบูรณ์ (absolute meaning) ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับความดี ความงาม และความจริง เป็นการแสดงถึงความมีมาตรฐานสูงสุด ส่วนความหมายในเชิงสัมพันธ์ (relative meaning) เป็นการเปรียบเทียบสินค้าที่ผลิตขึ้นให้ได้มาตรฐานที่กำหนดและตรงตามความคาดหวังและความต้องการของลูกค้า ส่วน นิโคล (Nicholls, 1993: 50 – 52) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพว่าเป็นลักษณะของสินค้าและบริการ วิธีการผลิต และความต้องการของลูกค้า โดยกล่าวเน้นถึงพัฒนาการคุณภาพ 4 ชั้น ได้แก่ 1) การผลิตสินค้าได้ตามมาตรฐาน 2) ความเหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย 3) สิ่งที่ลูกค้าต้องการ 4) การได้ในสิ่งที่มีค่าสูงสุดแก่ลูกค้า ดังนั้นสิ่งที่ Nicholls กล่าวถึงและแตกต่างออกไปคือการให้ความสำคัญกับกระบวนการในการผลิต ซึ่งโกลซ์และเดวิส (Goetsch and Davis) ได้กล่าวถึงเช่นกันจากความหมายของ “คุณภาพ” ที่กล่าวข้างต้นซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้มีประเด็นที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกันอยู่บ้างเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้ว พบว่าความหมายของคุณภาพมีลักษณะที่เน้นการพิจารณาถึงผลผลิตและการบริการ วิธีการหรือกระบวนการผลิต และความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการ

ดังนั้น คุณภาพ หมายถึง คุณลักษณะของสินค้าและบริการที่มีกระบวนการผลิตที่ได้มาตรฐานตรงตามข้อกำหนดตามความคาดหวังลูกค้า ซึ่งเหมาะสมและคุ้มค่ากับการใช้และต้องเป็นสิ่งสร้าง ความพึงพอใจและตรงกับความต้องการของลูกค้า

1.1.4.2 ความหมายของคุณภาพการศึกษา

ความหมายของคุณภาพตามที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น เป็นการให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะของสินค้าและบริการที่ต้องตรงตามข้อกำหนด และสอดคล้องกับความพึงพอใจและความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการ แต่คุณภาพตามความหมายทางการศึกษาเป็นกระบวนการในการพัฒนามนุษย์ ซึ่ง Gray แสดงทัศนะว่า “มนุษย์คือความหลากหลาย และเข้ามาสู่ระบบการศึกษาพร้อมกับความแตกต่างในประสบการณ์ อารมณ์และทัศนะ ดังนั้นการพิจารณานักเรียนเป็นเสมือนสินค้า อาจทำให้เกิดการละเลยต่อความสลับซับซ้อนของกระบวนการเรียนรู้และความเป็นปัจเจกชนของบุคคลไป” (Gray, 1992 อ้างถึงใน Sallis, 1993: 28) แต่การจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความพึงพอใจของนักเรียนและผู้ปกครองทั้งหมด ก็ไม่อาจกล่าวได้ว่าโรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพแล้ว เนื่องจากความต้องการของผู้รับบริการอาจไม่ใช่สิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม หรือเป็นสิ่งที่ผู้รับบริการจำเป็นต้องได้รับ Whatmough

(1994: 94 – 95) ให้ความหมายของคุณภาพการศึกษา โดยระบุว่าคุณภาพการศึกษาสามารถพิจารณาจากทัศนะของบุคคล 2 ฝ่าย คือ 1) คุณภาพตามทัศนะของผู้รับบริการ เป็นการบริการให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ 2) คุณภาพตามทัศนะของนักการศึกษา เป็นการให้ความสำคัญแก่หลักการและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

Winch (1996: 17) ได้ให้ความเห็นว่า คุณภาพการศึกษาเป็นสิ่งที่จะต้องพัฒนาระยะยาวบางครั้งอาจไม่สอดคล้องกับความต้องการในปัจจุบันของผู้ปกครอง แต่โรงเรียนก็จำเป็นที่จะต้องดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาว ซึ่งเป็นไปได้ที่อาจไม่ใช่สิ่งที่ผู้ปกครองพึงพอใจในปัจจุบัน

รุ่ง แก้วแดง (Kaewdang, 1999: 122) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาที่คล้ายคลึงกันว่า คุณภาพการศึกษาประกอบด้วยกระบวนการทั้งหมดที่นักเรียนจะได้รับการศึกษา ในด้านการจัดการต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพของการใช้เวลา การใช้จ่ายเงินและบุคลากรและพิจารณาผลผลิตของการศึกษา หรือคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของนักเรียน ซึ่งต้องให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตรและความคาดหวังของสังคม นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการ นั่นคือ การให้นักเรียนได้เรียนอย่างสอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ และความถนัดของตน

Sallis (1993: 29 – 30) กล่าวถึงคุณภาพการศึกษาโดยเน้นในด้านกระบวนการ โดยกล่าวว่า การศึกษาเป็นการให้บริการ มิใช่การผลิต ดังนั้นคุณภาพที่เกิดขึ้นจึงเป็นคุณภาพการให้บริการ ซึ่งมีลักษณะที่เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ นอกจากนี้คุณภาพที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นให้บริการ การใช้วิธีการตรวจตราเพื่อควบคุมคุณภาพจึงไม่ทันการ จำเป็นต้องควบคุมคุณภาพด้วยการมีประเมินผลตลอดเวลา โดยมีดัชนีชี้วัดความสำเร็จที่เป็นนามธรรมมากกว่ารูปธรรม

Cheng and Tam (1997: 22 – 31) ได้ให้ความหมายของคุณภาพการศึกษา โดยใช้กรอบความคิดของวิธีการเชิงระบบ และแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (TQM) ว่า คุณภาพการศึกษาเป็นคุณลักษณะของกลุ่มองค์ประกอบของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตของระบบการศึกษา โดยดำเนินการให้บรรลุตามความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก แต่คุณภาพการศึกษาถือเป็นแนวคิดที่มีหลายมิติ และไม่สามารถที่จะประเมินโดยใช้ตัวชี้วัดเพียงตัวเดียว ทั้งนี้เพราะความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้องซึ่งมีหลากหลาย จะมีความแตกต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นเรื่องยากสำหรับสถาบันการศึกษาที่จะทำให้อบรรลุความคาดหวัง

ของทุกฝ่ายในเวลาเดียวกัน Cheng and Tam ได้นำเสนอรูปแบบของคุณภาพการศึกษา 7 รูปแบบดังนี้

- 1) รูปแบบที่คำนึงถึงเป้าหมายและข้อกำหนด
- 2) รูปแบบที่คำนึงถึงทรัพยากร ปัจจัยนำเข้า
- 3) รูปแบบที่คำนึงถึงกระบวนการ
- 4) รูปแบบที่คำนึงถึงความพึงพอใจ
- 5) รูปแบบที่คำนึงถึงความถูกต้องตามกฎหมาย
- 6) รูปแบบที่คำนึงถึงความปราศจากปัญหา
- 7) รูปแบบที่คำนึงถึงการเรียนรู้ขององค์กร

รูปแบบทั้ง 7 นี้จะสะท้อนถึงจุดเน้นที่แตกต่างกันของสถาบันในการสร้างคุณภาพการศึกษา ดังนั้น เพื่อให้เกิดคุณภาพทั่วทั้งองค์กรและเป็นการพัฒนาการศึกษาในระยะยาว จำเป็นที่จะต้องใช้รูปแบบทั้ง 7 รูปแบบ ซึ่งอาจนำมาบูรณาการเข้าด้วยกัน โดยเน้นให้เกิดรูปแบบที่คำนึงถึงการเรียนรู้ขององค์กร รูปแบบที่คำนึงถึงความพึงพอใจ และรูปแบบที่คำนึงถึงกระบวนการ

จากความหมายของคุณภาพการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า คุณภาพการศึกษามีจุดเน้นที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพในเชิงวิชาการ ซึ่งเป็นคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับหลักการและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา รวมถึงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเป็นประเด็นสำคัญ อย่างไรก็ตาม คุณภาพตามความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการ ตลอดจนคุณภาพของการบริหารจัดการหรือกระบวนการในการจัดการศึกษาก็ยังเป็นสิ่งสำคัญที่โรงเรียนต้องคำนึงถึงเช่นกัน ดังนั้นการสร้างความสำเร็จร่วมกันระหว่างนักการศึกษาและผู้รับบริการต่อคุณภาพการศึกษาก็เป็นสิ่งสำคัญ

1.1.5 ความหมายของการประกันคุณภาพและการประกันคุณภาพการศึกษา

1.1.5.1 ความหมายของการประกันคุณภาพ

นักวิชาการกลุ่มแรกได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพโดยเน้นถึงกระบวนการที่ดำเนินการผลิตและบริการให้ได้ตามมาตรฐานและข้อกำหนด ได้แก่

Ellis (1993: 4) ให้ความหมายว่า การประกันคุณภาพหมายถึงกระบวนการที่ผู้ผลิตได้ให้การรับประกันกับลูกค้าหรือผู้มารับบริการว่า ผลผลิตหรือการบริการที่เกี่ยวข้องจะเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างถูกต้อง

Parsons (1994: 2) และ Harrington and Mathers (1997:22) ได้กล่าวว่า การประกันคุณภาพคือปฏิบัติการทั้งหลายที่ได้รับการวางแผนและจัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อจะสร้างความมั่นใจว่าผลผลิตและบริการสามารถตอบสนองต่อข้อกำหนดด้านคุณภาพที่ระบุไว้

Harman (1996: 6) เน้นว่าการประกันคุณภาพเป็นกลไกและกระบวนการต่างๆ ที่องค์การจัดขึ้น เพื่อจะนำไปสู่การรักษาและการปรับปรุงคุณภาพผลผลิต เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมั่นใจในวิธีการควบคุมและมาตรฐานของผลผลิต และยังเป็นการประกันว่าผลผลิตได้มาตรฐานตามที่กำหนด

Vroman and Lunchsinger (1994: 329) กล่าวว่า การประกันคุณภาพคือการใช้วิธีการต่างๆ เพื่อให้มั่นใจว่าผลผลิตได้มาตรฐานคุณภาพที่ระบุไว้

นักวิชาการอีกกลุ่มหนึ่งได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพ โดยเน้นถึงระบบหรือกระบวนการที่จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานว่ามีประสิทธิภาพ ได้แก่

Frazier (1997: 227) อธิบายว่าการประกันคุณภาพเป็นระบบของกิจกรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าภารกิจการควบคุมคุณภาพได้รับการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

Cuttance (1994: 5) นิยามการประกันคุณภาพไว้ว่า คือกลยุทธ์ที่ได้วางแผนไว้อย่างเป็นระบบและปฏิบัติงานตามที่ได้ออกแบบไว้ เพื่อรับประกันว่ากระบวนการได้รับการดูแลและปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

Hill (1998: 2) กล่าวว่า การประกันคุณภาพเป็นความพยายามในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดคุณภาพโดยมีการเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ซึ่งต้องอาศัยการตรวจสอบเป็นเครื่องมือสำคัญ

Sallis (1993: 25) กล่าวว่า การประกันคุณภาพมีลักษณะที่แตกต่างไปจากการควบคุมคุณภาพ เพราะเป็นวิธีการที่ดำเนินการก่อนและระหว่างกระบวนการผลิตเพื่อป้องกันการผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นในการผลิต โดยมีหน่วยประกันคุณภาพที่ได้รับการฝึกอบรมและเป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งให้มีการตรวจสอบจากบุคคลภายนอกและการตรวจสอบภายในองค์การโดยใช้เกณฑ์มาตรฐานเป็นเกณฑ์การตรวจสอบ

จากความหมายของการประกันคุณภาพดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพเป็นกระบวนการดำเนินการที่มีการวางแผนปฏิบัติงาน มีการกำหนดมาตรฐานกระบวนการ และดำเนินการตามแผนและมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยให้มีการตรวจสอบการ

ดำเนินการเพื่อสร้างความมั่นใจและเป็นหลักประกันได้ว่าผลผลิตและบริการขององค์การ ทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจและเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพที่กำหนดไว้

1.1.5.2 ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษาเกิดจากการรวมแนวคิด 2 อย่างเข้าด้วยกันคือแนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษา ซึ่งกล่าวได้ว่าคุณภาพการศึกษานั้น เป็นการให้ความสำคัญกับคุณภาพในเชิงวิชาการที่เกี่ยวข้องกับหลักการของการจัดการศึกษาและมาตรฐานการศึกษา และคุณภาพตามความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยมีกระบวนการทำงานที่มีการวางแผนและกาปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อจะเป็นหลักประกันให้เกิดความเชื่อมั่นว่าผลการปฏิบัติงานบรรลุถึงมาตรฐานการศึกษา และตรงตามความต้องการของผู้รับบริการได้ อย่างไรก็ตาม ได้มีนักวิชาการที่ให้ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ดังนี้

Green (1993: 5) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกซึ่งสถาบันแต่ละแห่งต้องแสดงความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้จากภายนอก (external accountability) โดยแสดงให้เห็นว่า สถาบันได้จัดวางปรัชญาการบริหารและกระบวนการ เพื่อสร้างความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่ากิจกรรมเหล่านั้นได้รับการดำเนินการเพื่อให้ได้คุณภาพในระดับที่เหมาะสม

Murgatroyd, Stephen and Morgan, Colin (1994: 45) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานคุณภาพการศึกษา และกระบวนการตรวจสอบ หรือ การประเมินว่าเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษามากน้อยเพียงไร

Frazier (1997: 116 – 117) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีเป้าหมายที่ไม่ใช่การตรวจสอบคุณภาพหลังจากสิ้นสุดกระบวนการ แต่เป็นการให้ความสำคัญกับการป้องกันข้อผิดพลาด โดยใช้การวิเคราะห์กระบวนการอย่างเป็นระบบและมีการออกแบบกระบวนการเพื่อที่จะสามารถรวบรวมข้อมูลที่จะใช้ในการประเมินและควบคุมปัญหาเพื่อการตัดสินใจและสามารถให้ข้อมูลแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ โดยเน้นให้ครูและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ กำกับติดตามและปรับปรุงแก้ไขกระบวนการของตนเอง ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีผู้ตรวจสอบคุณภาพจากภายนอก

วันชัย ศิริชนะ (2537: 4) ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาไว้อย่างกว้างๆ ว่า หมายถึงกระบวนการหรือกลไกใดๆ ที่จะรักษาไว้ซึ่งคุณภาพของการศึกษาให้ได้มาตรฐานและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ลีปพนนท์ เกตุทัต (2538: 11- 12) อธิบายในรายละเอียดว่า การประกันคุณภาพเป็นเกณฑ์ที่เกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้น (Result – Oriented Criteria) คือมีการตั้งเกณฑ์ว่าคุณภาพที่ต้องการคืออะไร และพยายามทำให้ได้ตามนั้นซึ่งจะเป็นการดูจากผลผลิตและยังเป็นเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ (Process-Oriented Criteria) คือ การเรียนการสอนการฝึกงานกิจกรรมต่างๆ ซึ่งถือเป็นการควบคุมคุณภาพที่กระทำโดยภาควิชาหรือโรงเรียน

สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์ (2540: 5-6) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษาหมายถึงระบบที่สร้างความมั่นใจต่อสังคม ผู้ปกครองและลูกค้าว่าสถาบันการศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ผู้จบการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2541: 4) ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาว่า หมายถึง การให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องว่าโรงเรียนเอกชนมีแนวทางจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจน และสอดคล้องกับหลักการ นโยบายและจุดเน้นของแผนการศึกษาของรัฐ และโรงเรียนได้ปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อคุณภาพการศึกษาที่ดีของผู้เรียนแต่ละคนและทุกคน

อำรุง จันทวานิช และไพบุลย์ แจ่มพงษ์ (2542: 10) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อสร้างความมั่นใจได้ว่าสถานศึกษาจะสามารถจัดการศึกษาได้ตามมาตรฐาน โดยนักเรียนหรือผู้สำเร็จการศึกษาจะต้องมีความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะต่างๆ ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาและเป็นที่ยอมรับของสังคม

อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน (2543: 1-2) ได้กล่าวถึงการประกันคุณภาพการศึกษาว่า หมายถึงการระบุความชัดเจนในวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ตลอดจนวิธีปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ซึ่งมีคำที่เกี่ยวข้องอีก 4 คำคือ Quality Control, Quality Audit, Quality Accreditation และ Quality Assessment

รุ่ง แก้วแดง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2543ก: ก) กล่าวถึงการประกันคุณภาพภายใน ว่าเป็นกระบวนการบริหารจัดการที่มีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ซึ่งเป็นภารกิจที่สถานศึกษาต้องทำอยู่แล้ว การประกันคุณภาพจึงไม่ใช่เรื่องใหม่หรือเป็นเรื่องที่แปลกแยกไปจากงานปกติ และไม่ใช่การประเมินเพื่อประเมิน

ไม่เน้นการสร้างเอกสาร แบบวัด หรือแบบประเมินเป็นจำนวนมาก แต่เป็นการประเมิน เพื่อพัฒนา โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สำนักงานทดสอบทางการศึกษา (2542: 2) การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะเป็นระบบที่สร้างความมั่นใจว่า สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้คุณภาพตามมาตรฐานผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนดและสังคมต้องการ

สถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543ก: 7-9) ได้ให้ความหมายการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษาว่า เป็นกระบวนการที่บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมายและวิธีการลงมือทำตามแผนในทุกชั้นตอน มีการบันทึกข้อมูลเพื่อร่วมกัน ตรวจสอบผลงาน หาจุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุง แล้วร่วมกันปรับปรุงแผนงานนั้นๆ โดยมุ่งหวังให้มี ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2544: 7) ได้ให้ความหมาย การประกัน คุณภาพการศึกษาว่าหมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของ สถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2544: 3) ได้ให้ความหมายการประกัน คุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อสร้าง ความมั่นใจให้แก่ผู้เกี่ยวข้องว่าผู้เรียนทุกคนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพจากสถานศึกษา

หน่วยศึกษานิเทศก์ (2544: 13) ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพ การศึกษาว่า หมายถึง การบริหารจัดการและดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษา เพื่อ พัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องซึ่งจะเป็นการสร้าง ความมั่นใจให้ผู้รับบริการทางการ ศึกษา ทั้งผู้รับบริการโดยตรงได้แก่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้รับบริการทางอ้อม ได้แก่ สถาน ประกอบการ ประชาชน และสังคมโดยรวม ว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพ หรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษา ที่กำหนดการ ประกันคุณภาพมีแนวคิดอยู่บนพื้นฐานของการ “ป้องกัน” ไม่ให้เกิดการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ และผลผลิตไม่มีคุณภาพ

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2544: 13) การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมใดๆ ที่เป็นกระบวนการพัฒนา การศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจ และเป็นหลักประกันต่อผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม ว่าการ

ดำเนินงานของสถานศึกษาตามพันธกิจที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนที่จบ การศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีคุณภาพอันพึงประสงค์คาดหวังของผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2547: 1) ให้ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาว่า หมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนิน กิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง สร้างความมั่นใจให้ ผู้รับบริการทางการศึกษาทั้งผู้รับบริการโดยตรง ได้แก่ ผู้เรียน และผู้ปกครอง และผู้รับบริการ ทางอ้อม ได้แก่ สถานประกอบการ ประชาชน และสังคมโดยรวม

จากความหมายของ การประกันคุณภาพการศึกษาดังกล่าว สามารถสรุป ได้ว่า มีความหมายเน้นถึงกลไกหรือกระบวนการบริหารจัดการหรือกิจกรรมกระบวนการพัฒนา การศึกษา ตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานที่สถานศึกษาดำเนินการอย่างเป็นระบบได้มาตรฐาน ในการ พัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นใจว่าผู้เรียนมีคุณภาพได้มาตรฐาน ตามที่กำหนด หรือมีคุณลักษณะเป็นไปตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาอันเป็นการสร้างการ ยอมรับและความมั่นใจต่อผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม

1.1.6 หลักการที่นำไปสู่การประกันคุณภาพ

การดำเนินการในการประกันคุณภาพเป็นกระบวนการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการ ทบทวนและติดตามกระบวนการผลิตอย่างใกล้ชิด ดังนั้นหลักการสำคัญในการนำไปสู่การ ประกันคุณภาพจึงเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงคุณภาพเป็นหลัก โดยเฉพาะการเน้นที่การปรับปรุง กระบวนการ (Process Improvement) เพื่อจะนำไปสู่ความพึงพอใจของลูกค้า หลักการสำคัญ ๆ ในการนำไปสู่การประกันคุณภาพมีดังนี้

1.1.6.1 หลักการเกี่ยวกับการจัดการให้ความบกพร่องมีค่าเป็นศูนย์ (Zero Defects Concept)

องค์กรหลายแห่งได้เริ่มสร้างโปรแกรมการปรับปรุงคุณภาพ โดยเน้นความ บกพร่องเป็นศูนย์ ตั้งแต่ช่วงทศวรรษที่ 1960 แต่โดยส่วนใหญ่ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร Philip Crosby ได้นำแนวคิดนี้กลับมาใช้โดยเสนอแนะไว้ในหนังสือ Quality Is Free กล่าวว่าคุณภาพ บกพร่องเป็นศูนย์เป็นโปรแกรมที่เน้นมาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยเชื่อว่าความผิดพลาด ทั้งหลายเกิดจากสาเหตุสำคัญ 2 ประการ คือ (1) ขาดความรู้ (2) ขาดความเอาใจใส่ และเสนอว่า จำเป็นต้องเริ่มพัฒนาสาเหตุในประการที่ 2 เป็นสำคัญ โดยต้องทำให้เกิดข้อตกลงในผู้ปฏิบัติงาน

เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน นั่นคือ ต้องสร้างทัศนคติที่มีต่อการนำหลักการเกี่ยวกับความบกพร่อง เป็นศูนย์ไปใช้เพื่อให้เกิดมาตรฐานเสียก่อน (Crosby, 1979: 127 – 139, 172)

1.1.6.2 โปรแกรมการปรับปรุงคุณภาพตามแนวคิดของ Crosby (Crosby's Quality Improvement Program)

Crosby (1979) ได้เสนอแนะขั้นตอนในการปรับปรุงคุณภาพไว้ 14 ขั้นตอน ดังนี้

1) การให้คำมั่นสัญญาโดยฝ่ายบริหาร 2) การสร้างทีมงานเพื่อการปรับปรุงคุณภาพ 3) การสร้างเครื่องมือตรวจวัดคุณภาพ 4) การกำหนดค่าใช้จ่ายเพื่อการปรับปรุงคุณภาพ 5) สร้างความตระหนักเรื่องคุณภาพให้เกิดขึ้นกับบุคคลทุกกลุ่ม 6) การแก้ไขปัญหาด้านคุณภาพที่ได้แยกแยะไว้แล้ว 7) เตรียมการให้มีวันแห่งการปลอดความบกพร่อง (Zero defects day) 8) ให้การฝึกอบรมหัวหน้างาน 9) รักษาสภาพของการเป็นวันปลอดความบกพร่องต่อไป 10) การตั้งเป้าหมายด้านคุณภาพ 11) สร้างกระบวนการแก้ไขความผิดพลาด 12) ให้การยอมรับและเห็นคุณค่าของความสำเร็จ 13) ก่อตั้งคณะที่ปรึกษาด้านคุณภาพ 14) ทบทวนกระบวนการ (Crosby, 1979:132 – 139 ; Sallis, 1993: 53 ; Dale and Michelon, 1994: 15 ; Goetsch and Davis, 1994: 27)

1.1.6.3 การปรับปรุงคุณภาพตามแนวคิดของ Juran (Juran's Ten Steps to Quality Improvement)

Juran เป็นบุคคลแรกที่ได้นำหลักการคุณภาพเข้ามาสู่การบริหาร เรียกว่า Quality Trilogy แนวคิดดังกล่าวประกอบด้วยกระบวนการพื้นฐาน 3 ประการ ซึ่งเชื่อมโยงให้เห็นความจำเป็นของกิจกรรมคุณภาพ อันได้แก่ การวางแผนคุณภาพ (Quality Planning) การควบคุมคุณภาพ (Quality Control) และการปรับปรุงคุณภาพ (Quality Improvement) (Juran and Gryna, 1993: 9)

Juran ได้เสนอขั้นตอนที่สำคัญเพื่อการปรับปรุงคุณภาพ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- 1) สร้างความตระหนักให้เห็นความจำเป็นและโอกาสในการปรับปรุงคุณภาพ
- 2) ตั้งเป้าหมายสำหรับการปรับปรุง
- 3) จัดองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยเริ่มจากการตั้งหน่วยงานที่ดูแลเรื่องคุณภาพ ดำเนินการแยกแยะปัญหา คัดเลือกโครงการ และแต่งตั้งคณะทำงาน

4) จัดให้มีการฝึกอบรม

5) สร้างโครงการที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหา

- 6) รายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
- 7) ให้การยกย่องผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งให้ความสำคัญและให้การยอมรับว่าการปรับปรุงคุณภาพเป็นสิ่งจำเป็น
- 8) เผยแพร่ผลการปฏิบัติงานให้ได้รับทราบโดยทั่วกัน
- 9) บันทึกผลการปฏิบัติงาน
- 10) พัฒนาระบบการทำงานและกระบวนการทำงานปกติในหน่วยงานเป็นประจำในแต่ละปีเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.1.6.4 แนวคิดเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพโดยใช้วงจร PDCA

วงจร PDCA ริเริ่มพัฒนาโดย Walter Shewhart แต่ได้นำมาดำเนินการและเป็นที่ยอมรับกันแพร่หลายโดย เดมมิง (W. Edwards Deming, 1986: 88 - 89) นักวิชาการด้านการบริหารที่มีชื่อเสียง โดยเสนอเกี่ยวกับหลักการสำคัญของแนวคิดนี้อยู่บนพื้นฐานของการทำงานที่มีความคงเส้นคงวา (Stable) และสามารถทำนายได้ (Predictable) เพื่อให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะต้องแสดงให้เห็นว่า โปรแกรมการปรับปรุงคุณภาพต้องเริ่มที่การวางแผนซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการตรวจสอบแก้ไขและจะเคลื่อนเข้าสู่การวางแผนอีกครั้งอย่างต่อเนื่อง ทำให้งานที่กระทำอยู่นั้นมีคุณภาพตลอดไป ภารกิจหลักของการปรับปรุงคุณภาพโดยการใช้วงจร PDCA มีดังต่อไปนี้คือ(PDCA Cycle, <http://www.hci.com.au/hcisite/Toolkit/pdcacycl.htm>)

การวางแผน (Plan - P) หมายถึง ขั้นตอนการศึกษาปัญหา กำหนดเป้าหมาย การแก้ปัญหา และการวางแผนแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน การวางแผนจะช่วยพัฒนาความคิดต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่รูปแบบที่เป็นจริงขึ้นมา ทำให้เกิดรายละเอียดที่พร้อมจะนำไปสู่การปฏิบัติ

การปฏิบัติตามแผน (Do - D) หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินการแก้ปัญหา หรือการนำวิธีการแก้ปัญหาไปปฏิบัติซึ่งต้องออกแบบวิธีการดำเนินการเพื่อแก้ปัญหา

การตรวจสอบ (Check - C) หมายถึง การตรวจสอบประเมินว่าการดำเนินการบรรลุผลตามความต้องการหรือไม่ การตรวจสอบประเมินอย่างต่อเนื่องจะสร้างความมั่นใจว่าคุณภาพของผลผลิตจะมีอยู่ตลอดเวลา

การกำหนดมาตรการแก้ไขปัญหา (Act - A) หมายถึง ขั้นตอนการนำวิธีการแก้ปัญหาที่ได้จากการตรวจสอบแล้วว่าได้ผล มากำหนดเป็นมาตรฐานการทำงานเพื่อยึดถือเป็นแนวปฏิบัติต่อไป หากพบว่าเกิดข้อบกพร่องขึ้น ให้ปฏิบัติการแก้ไขตามลักษณะของปัญหาที่

ค้นพบการกระทำดังกล่าวจะต้องปฏิบัติต่อเนื่องกันไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด เป็นเสมือนกับวงจรที่มีการหมุนเวียนไปเรื่อย ๆ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป วงจร PDCA ก็คือวิธีการควบคุมคุณภาพที่มีขั้นตอนในการทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และเชื่อถือวางใจได้ โดยมีจุดหมายเพื่อการปรับปรุงคุณภาพและพัฒนาการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.1.6.5 หลักความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability)

ผลสำเร็จของการจัดการศึกษาและคุณภาพของนักเรียนที่ยังไม่เป็นที่พึงพอใจของสังคม ทำให้เกิดแนวคิดที่จะเรียกร้องให้ผู้มีส่วนสำคัญในการจัดการศึกษาแสดงบทบาทของความรับผิดชอบต่อการดำเนินการของตน การที่นักเรียนออกจากโรงเรียนโดยไม่มีเครื่องมือที่จะเรียนรู้ (tools of learning) ไม่มีสำนักแห่งการแสวงหาความรู้หรือมองไม่เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้กับงานที่จะต้องทำ เป็นปัญหาที่หน่วยงานทางการศึกษาและโรงเรียนต้องแสดงความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ (Lessinger, 1971:7) ความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้จึงถือเป็นหลักประกันว่านักเรียน ทุกคนจะได้รับทักษะทางการศึกษาที่จำเป็นเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับชีวิตและการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ Milliken (1971: 18) กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้นี้เป็นการตรวจสอบอย่างเข้มงวดโดยนักการศึกษาหรือครูผู้สอน เพื่อจะแสวงหาวิธีการให้โรงเรียนได้ใช้งบประมาณหรือวิธีการต่างๆ ในการทดสอบที่จะยืนยันได้ว่าครูสอนนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีการเน้นให้มีการปรับปรุงทั้งในด้านการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ทักษะคิดและพฤติกรรมของนักเรียน รวมทั้งเน้นให้มีการรายงานความก้าวหน้าของนักเรียนเพื่อจะเป็นสื่อสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน Porter (1971: 46) ในการดำเนินการเพื่อแสดงความรับผิดชอบนั้น สิ่งที่สำคัญประการแรกคือ การวางแผน เพราะการวางแผนจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติรู้เป้าหมายการดำเนินการต่างๆ และสามารถจะวัดความสำเร็จของการดำเนินการตามเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม แผนจะต้องแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงที่ชัดเจนระหว่างเป้าหมายกับผลที่คาดว่าจะได้รับ วิธีการนี้ Lessinger (1971: 9) กล่าวว่าจะเป็นวิธีการสร้างให้เกิดความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ ซึ่งจะพิจารณาทั้งในส่วนของกระบวนการและผลที่ได้รับในการจัดการศึกษา ความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ดังกล่าว แสดงถึงการให้ความสำคัญกับสถานศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติการเรียนการสอน และส่งผลต่อนักเรียนโดยตรง ความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้เป็นสิ่งจำเป็นในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อสถานศึกษามีความเป็นอิสระในการตัดสินใจดำเนินงาน สถานศึกษาจึงต้องมีความรับผิดชอบต่อจะแสดงให้เห็นว่าได้ใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารงานไปอย่างถูกต้องเหมาะสม อย่างไรก็ตามหน่วยงานระดับเขตการศึกษา หรือ

ระดับประเทศ ก็มีบทบาทจะเข้ามามีส่วนร่วมในการรับผิดชอบโดยอาจจะเป็นผู้กำหนดมาตรฐาน และเป้าหมายการจัดการศึกษา และแสวงหาวิธีการในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา Lessinger (1971: 17) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า ความสัมพันธ์ของการจัดการศึกษา ไม่ควรใช้การวัดประเมินว่าได้ตามมาตรฐานชาติเท่านั้น แต่ต้องดูความสำเร็จในสถานการณ์ ที่เกิดขึ้นจริงๆ ของโรงเรียนและของนักเรียน และต้องหลีกเลี่ยงความผิดพลาดในการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุมาตรฐานชาติจนละเลยความต้องการของท้องถิ่นไป

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า หลักการสำคัญที่จะนำไปสู่การประกันคุณภาพการศึกษา ไม่ว่าจะจะเป็นหลักการเกี่ยวกับความบกพร่องเป็นศูนย์ หลักการในการวางแผนคุณภาพ การควบคุม คุณภาพและการปรับปรุงคุณภาพ วงจร PDCA รวมทั้งหลักการเกี่ยวกับการแสดงความรับผิดชอบ ที่ตรวจสอบได้ เป็นหลักการที่ใช้เพื่อการปฏิบัติงาน ปรับปรุงคุณภาพและพัฒนาการทำงานให้ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นแนวคิดที่มีคุณค่าและจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา

1.1.7 การประกันคุณภาพการศึกษาของต่างประเทศ

1.1.7.1 การประกันคุณภาพการศึกษาของประเทศอังกฤษ

อังกฤษเป็นประเทศที่ให้เสรีภาพในการบริหารจัดการแก่สถานศึกษาที่สามารถ จะจัดการศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน และกำหนดให้สถานศึกษามี ความรับผิดชอบและการประกันคุณภาพการศึกษาของตน สถานศึกษาจึงมีหน้าที่ในการประเมิน คุณภาพการศึกษาของตน โดยมีคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาที่เรียกว่า “School Governors” ร่วมดำเนินการ และมีประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ภายใต้การดูแลขององค์กรการศึกษาท้องถิ่น (Local Education Authorities : LEAs) (กมล สุดประเสริฐ, 2541: 50 – 51) โดยให้มีการ ดำเนินการที่โปร่งใสและตอบสนองความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน ภายใต้ธรรมนูญ สถานศึกษาซึ่งเป็นแผนการดำเนินงานที่เป็นข้อตกลงร่วมกันทุกฝ่าย การดำเนินการเช่นนี้ สถานศึกษาจึงมีเสรีภาพในการบริหารจัดการมากขึ้น และสามารถดำเนินการตรวจสอบประเมิน คุณภาพภายในสถานศึกษาของตนได้ โดยให้มีการดำเนินงานเป็นการภายในอย่างสม่ำเสมอและ จัดทำรายงานประจำปีของสถานศึกษาเสนอต่อกรรมการบริหารสถานศึกษา/กรรมการสถานศึกษา และองค์กรการศึกษาท้องถิ่น(LEA) ภายในกรอบของนโยบาย การรายงานผลนี้เป็นการแสดง ความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ (accountability) ต่ออำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และต่อ งบประมาณแผ่นดินซึ่งได้มาจากภาษีของประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540: 168 – 169)

องค์การในการควบคุมและประเมินคุณภาพมาตรฐานการศึกษา

กฎหมายการศึกษาปี ค.ศ.1992 ให้จัดตั้งสำนักงานมาตรฐานการศึกษา (Office for Standards in Education : OFSTED) โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะวางระบบการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นใหม่ ซึ่งมอบอำนาจการตรวจให้แก่ผู้ตรวจการที่ได้รับการขึ้นบัญชีและผู้ตรวจการอิสระ มีหน้าที่ในการตรวจเยี่ยมสถานศึกษา เพื่อศึกษาหาจุดแข็งและจุดอ่อนของสถานศึกษา และเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงแก้ไข เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยได้วางกรอบการตรวจเยี่ยมไว้ว่า สถานศึกษาทุกแห่งต้องได้รับการตรวจเยี่ยมทุกกรอบ 4 ปี ต่อมาได้มีการกำหนดกรอบเวลาใหม่คือ กำหนดว่าภายในเดือนกันยายน ค.ศ.1997 OFSTED จะต้องตรวจเยี่ยมสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาทุกแห่งที่ใช้งบประมาณของรัฐ อย่างน้อย 1 ครั้ง ในรอบ 6 ปี หลังจากการตรวจเยี่ยมจะมีการรายงานผลการตรวจเยี่ยมสถานศึกษาต่อรัฐมนตรีการศึกษา เกี่ยวกับคุณภาพ มาตรฐาน และประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา

กรอบในการตรวจเยี่ยมและประเมินคุณภาพ

ประกอบด้วยประเด็นหลัก 4 ประเด็น คือ 1) คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 2) มาตรฐานการศึกษาของนักเรียน 3) การบริหารจัดการการเงิน 4) พัฒนาการของนักเรียนด้านจิตใจ คุณธรรม สังคม และวัฒนธรรม

1.1.7.2 การประกันคุณภาพการศึกษาของฮ่องกง

ฮ่องกงดำเนินการปฏิรูปการศึกษาและส่งเสริมกรรมการการศึกษาไปดูงานการปฏิรูปการศึกษาจากหลายประเทศเพื่อนำมายกระดับคุณภาพการศึกษาของฮ่องกง การประกันคุณภาพการศึกษาก็เป็นภารกิจด้านหนึ่งที่ได้ดำเนินการอย่างจริงจังในฮ่องกง

กรอบแนวคิดการประกันคุณภาพของฮ่องกง มีดังนี้

(1) เป้าหมายการศึกษาของสถานศึกษา (The Statement of Aims) เป็นพื้นฐานสำคัญในการกำหนดดัชนีวัดการปฏิบัติงาน

(2) การกำหนดดัชนีชี้วัดการปฏิบัติงาน (Performance Indicators) จัดทำเป็นเครื่องมือในการประเมินคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

(3) กระบวนการประกันคุณภาพ (Quality Assurance Processes) ประกอบด้วยการประเมินตนเอง และการตรวจสอบคุณภาพ

(4) การประกันคุณภาพการศึกษาจะต้องมีความสมดุลระหว่างการให้การสนับสนุนจากส่วนรวม และแรงกดดันจากการกำกับติดตาม

(5) เป้าหมายการศึกษาของสถานศึกษาจะสำเร็จได้โดยผ่านการปรับปรุงและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

กระบวนการประกันคุณภาพของฮ่องกง กำหนดไว้ 3 ระดับ

1) ระดับสถานศึกษา (School Level)

ขั้นที่ 1 การกำหนดเป้าหมายและภารกิจของสถานศึกษา สถานศึกษาแต่ละแห่งจะกำหนดเป้าหมายและภารกิจของสถานศึกษา และจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษาและความต้องการของนักเรียน ซึ่งแผนพัฒนานี้ต้องมีความสอดคล้องกับดัชนีบ่งชี้การปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 2 การนำแผนไปปฏิบัติและการกำกับติดตามการปฏิบัติงาน เพื่อดูความก้าวหน้าของงานและประเมินการปฏิบัติงานระหว่างปีการศึกษา

ขั้นที่ 3 การประเมินตนเอง สถานศึกษาทำการประเมินตนเองและสรุปภาพรวมของการประเมินตนเองทั้งหมด และจัดทำรายงานประจำปีเพื่อแจ้งแก่ผู้ปกครอง

ขั้นที่ 4 การวางแผน เป้าหมายระยะยาว และจุดมุ่งหมายแต่ละปี สถานศึกษานำข้อมูลจากการประเมินผลและจากปัจจัยอื่น ๆ มาทบทวนปรับแก้ไขเป้าหมายระยะยาว และจัดทำจุดมุ่งหมายแต่ละปี

2) ระดับพื้นที่ (Territory Level) มีรายละเอียดของการดำเนินงานในระดับพื้นที่ดังนี้

วิธีการ เป็นการตรวจสอบการประกันคุณภาพ (Quality Assurance Inspection) โดยทำการตรวจสอบภาพรวมของสถานศึกษา ซึ่งใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลและทัศนะจากบุคลากรของสถานศึกษา ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน โดยจัดทำเครื่องมือประเมินในการประเมินการปฏิบัติงานของสถานศึกษา หลังจากการตรวจสอบจะเขียนเป็นรายงานเกี่ยวกับประเด็นสำคัญของข้อค้นพบในการตรวจสอบ เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา

ผู้ตรวจสอบ เป็นทีมตรวจสอบซึ่งประกอบด้วยนักวิชาการที่มีประสบการณ์ ทัศนแนวหน้า และผู้ตรวจสอบทั่วไป

ลักษณะการตรวจสอบ มีอยู่ด้วยกัน 2 ลักษณะ คือ การตรวจสอบเต็มรูปแบบ (full inspection) เป็นการตรวจสอบในทุกกลุ่มวิชาและทุกกลุ่มงาน และการตรวจสอบเน้นเฉพาะบางด้าน (focus inspection) จะตรวจสอบเฉพาะกลุ่มวิชาหรืองานตามความต้องการของสถานศึกษา

3) ระดับสากล (International Level)

การดำเนินการในระดับนี้เพื่อสร้างความมั่นใจต่อคุณภาพการศึกษาของฮ่องกง เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานสากล ดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบด้วยนักวิชาการ นักการศึกษาจากทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งจะได้รับเชิญมาให้คำแนะนำเกี่ยวกับกลไกการตรวจสอบการประกันคุณภาพ และทบทวนการประกันคุณภาพโดยภาพรวม โดยมีดัชนีชี้วัดการปฏิบัติงานประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการและองค์การ 2) ด้านการสอนและการเรียนรู้ 3) ด้านการสนับสนุนนักเรียน และคุณธรรมจริยธรรม และ 4) ด้านมาตรฐานของผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (Quality Assurance in School Education, <http://www.info.gov.hk/ed/qai>.)

1.1.7.3 การประกันคุณภาพการศึกษาระดับสถานศึกษาของรัฐควีนสแลนด์ ประเทศออสเตรเลีย

ออสเตรเลียเป็นประเทศที่ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา และได้มีการปฏิรูปการศึกษาของประเทศใหม่ทั้งระบบ เมื่อปี ค.ศ.1987 โดยเน้นให้มีการกระจายอำนาจการศึกษาทั้งในเรื่องหลักสูตร บุคลากร ทรัพยากร และมาตรฐานการตรวจสอบ ให้อยู่ในความรับผิดชอบของท้องถิ่น ขณะเดียวกันก็จัดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งนำมาใช้ในการบริหารงานตั้งแต่ส่วนกลางลงมาจนถึงสถานศึกษาทุกระดับและทุกประเภท อย่างไรก็ตามระบบและวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาในแต่ละระดับและแต่ละรัฐ แม้จะมีเป้าหมายที่คล้ายคลึงกัน แต่ก็มีรายละเอียดบางประการที่แตกต่างกันตามจุดเน้นของแต่ละรัฐ ในที่นี้จึงขอนำเสนอการประกันคุณภาพการศึกษาของรัฐควีนสแลนด์เป็นตัวอย่าง

กิจกรรมเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในรัฐควีนสแลนด์ กำหนดไว้ดังนี้

1) การวางแผนพัฒนาการศึกษา ซึ่งมีจุดเน้นที่จะปรับปรุงผลการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ โดยพิจารณาแผนยุทธศาสตร์การศึกษาของรัฐควีนสแลนด์ เป็นทิศทางของแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ซึ่งเป็นแผนยุทธศาสตร์ระยะ 3 ปี โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่น ในแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ประกอบด้วย รายละเอียดเกี่ยวกับสถานศึกษาภารกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และความเชื่อ รวมทั้งเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาและสถานศึกษาจะต้องจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งต้องมีรายละเอียดของการดำเนินงานและงบประมาณ

2) การกำกับติดตามการดำเนินการตามแผนงานภายในสถานศึกษา เพื่อดูว่าสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่กำหนด หรือได้พัฒนาในเรื่องที่มีความจำเป็นหรือไม่

3) การทบทวนการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีและประเมินผลรวม ตามแผนพัฒนาการศึกษาทุกๆ 3 ปี คณะกรรมการประเมินประกอบด้วย ครูใหญ่ ครู/ผู้ร่วมงาน ผู้ปกครอง และเจ้าหน้าที่จากกระทรวงศึกษาธิการ มีการรวบรวมข้อมูล/สารสนเทศมาวิเคราะห์และตีความ พร้อมทั้งจัดทำเป็นรายงาน ซึ่งมีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

4) การประเมินผลการเรียนของนักเรียน ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการทบทวนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการทุกปี และมีการประเมินผลรวมทุกๆ 3 ปี

5) การทบทวนนโยบายและขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบของกระทรวงซึ่งครอบคลุมถึงการประกันคุณภาพ การพัฒนานโยบาย การเฝ้าระวัง และการทบทวนภายในอย่างเป็นระบบของกระทรวง

6) การทบทวนการปฏิบัติงานร่วมกับฝ่ายต่างๆ ของฝ่ายอำนวยการการศึกษา ระดับสถานศึกษา (Directorate of School Education = DSE) เพื่อติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของรัฐอย่างเป็นระบบ (School planning and reporting, <http://education.qld.gov.au/schools/sbm/b3a.htm>)

1.1.8 ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

จากแนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพและการประกันคุณภาพการศึกษาตามที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นจะพบว่า การประกันคุณภาพเป็นกระบวนการทำงานที่มีระเบียบและมีขั้นตอนในการดำเนินงาน การประกันคุณภาพในภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมที่ดำเนินการอยู่นั้นมีอยู่ด้วยกันหลายระบบ แต่ละระบบจะมีแนวทางการดำเนินการและเกณฑ์มาตรฐานที่แตกต่างกัน ซึ่งทุกระบบก็มีจุดมุ่งหมายเพื่อจะประกันผลผลิตให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานทั้งสิ้น โดยในวงการศึกษาได้มีการนำระบบการประกันคุณภาพดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ ซึ่งอุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน (2543: 5 - 17) กล่าวถึงการดัดแปลงระบบการประกันคุณภาพมาใช้ในวงการศึกษาโดยสรุปแล้ว 6 ระบบ คือ 1) ระบบ ISO 9000 2) ระบบ Total Quality Management (TQM) 3) ระบบ The Malcolm Baldrige National Quality Award 4) ระบบ CIPP (Context, Input, Process, Product) 5) ระบบ Input, Process, Output (I-P-O) 6) ระบบ Context, Input, Process, Output, Impact

วรภัทร์ ภูเจริญ (2541: 49–89) นำเสนอระบบการประกันคุณภาพซึ่งสถานศึกษาสามารถนำมาใช้ในการประเมินผลภายในได้ในหลายรูปแบบ โดยจำแนกออกเป็น 3 ระบบ ดังนี้

- 1) ระบบมาตรฐานการประกันคุณภาพ ISO 9000
- 2) ระบบบริหารคุณภาพโดยรวม (TQM) ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ
 - 2.1) TQM แบบญี่ปุ่น: CWQC (Company Wide Quality Control)
 - 2.2) TQM แบบยุโรป: EQA (European Quality Award)
 - 2.3) TQM แบบอเมริกา: MBNQA (Malcolm Baldrige National Quality Award)

3) ระบบการประเมินโดยใช้ดัชนีวัดผล: KPI (Key Performance Indicator) Sallis and Hingley (อ้างถึงใน Doherty, 1994: 12) กล่าวว่า ระบบประกันคุณภาพในสถาบันการศึกษาสามารถจะเลือกใช้ระบบใดก็ได้ใน 3 ระบบ คือ 1) BS 5750 Quality Systems (BSI 1987 and 1990) ซึ่งก็คือระบบ ISO 9000 2) Total Quality Management (TQM) และ 3) ระบบซึ่งสถาบันการศึกษาสามารถคิดขึ้นเอง

สรุปว่าระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่นำมาใช้ในวงการศึกษประกอบด้วย 1) ระบบมาตรฐานการประกันคุณภาพ ISO 9000 2) ระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์กร (TQM) และ 3) ระบบการประเมินโดยใช้ดัชนีวัดผล (KPI) ซึ่งในทางปฏิบัติเป็นระบบที่สามารถครอบคลุมระบบ CIPP, I-P-O และระบบ Context Input Process Output Impact ระบบทั้ง 3 กลุ่มนี้ สถานศึกษาสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาได้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1.8.1 ระบบมาตรฐานการประกันคุณภาพ ISO 9000

ISO เป็นชื่อย่อขององค์การสากลระหว่างประเทศที่เรียกว่า International Organization for Standardization เป็นองค์การที่ทำหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นมาตรฐานและกิจกรรมต่างๆที่นำไปสู่ความเป็นมาตรฐาน ได้มีการประกาศใช้ ISO 9000: 2000 ในปี ค.ศ. 2000 ซึ่งพัฒนามาจากระบบการบริหารคุณภาพ ISO 9001,9002 หรือ 9003 มีลักษณะสำคัญ ดังนี้ (ประเสริฐ สุทธิประสิทธิ์, 2544 อ้างถึงใน ISO 9001: 2000, Quality Management Systems - Requirements,2000)

(1) เป็นมาตรฐานที่สนับสนุนให้มีการใช้การดำเนินงานเป็นกระบวนการ ในขณะที่ทำการพัฒนารวมทั้งในขณะที่ลงมือปฏิบัติจริง และทำการปรับปรุงความมีประสิทธิภาพของระบบการบริหารคุณภาพเพื่อจะให้เป็นที่ยอมรับของลูกค้ำ โดยบรรลุซึ่งข้อกำหนดของลูกค้ำ

(2) องค์การจะต้องชี้แจงและบริหารกิจกรรมจำนวนมากเชื่อมโยงกัน ประโยชน์ที่ชัดเจนของการดำเนินงานเป็นกระบวนการก็คือ การดำเนินการควบคุม ซึ่งสามารถทำได้ทั้งการควบคุมเชื่อมโยงระหว่างแต่ละกระบวนการ และการควบคุมในภาพรวม รวมทั้งปฏิสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการ

(3) การใช้ระบบบริหารคุณภาพ ให้ความสำคัญกับ ความเข้าใจและการทำให้ครบข้อกำหนด ความจำเป็นที่จะต้องพิจารณากระบวนการต่างๆ ในรูปของคุณค่าที่เพิ่มขึ้น การได้รับผลของสมรรถนะและความมีประสิทธิภาพของแต่ละกระบวนการ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของกระบวนการต่างๆ

(4) ข้อกำหนดทั้งหมดมีลักษณะของความทั่วไป มุ่งให้สามารถประยุกต์ใช้ได้กับองค์การทั้งหลายโดยไม่ขึ้นกับประเภท ขนาดและผลิตภัณฑ์ขององค์การ

(5) เป็นมาตรฐานที่สามารถนำมาใช้ได้โดยองค์การเองและหน่วยงานภายนอก รวมทั้งหน่วยงานรับรอง เพื่อตรวจประเมินความสามารถในการบรรลุข้อกำหนดของลูกค้าข้อกำหนดตามข้อบังคับและข้อกำหนดขององค์การเอง

(6) มีข้อกำหนดประกอบด้วย 5 ข้อกำหนดหลัก คือ (ระบบการบริหารคุณภาพ), (ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร), (การบริหารทรัพยากร), (การผลิต/การให้บริการ) และ (การวัด การวิเคราะห์และการปรับปรุง)

1.1.8.2 ระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การ (Total Quality Management: TQM)

การบริหารคุณภาพทั้งองค์การ หรือที่เรียกโดยย่อว่า TQM นั้น เชื่อกันว่าเริ่มต้นมาจากแนวคิดเรื่อง Total Quality Control (TQC) ของ Feigenbaum ซึ่งแนวคิดเบื้องต้นของ Feigenbaum ได้รับการพัฒนาโดยชาวญี่ปุ่น ในช่วงทศวรรษที่ 1970 นักวิชาการด้านคุณภาพ ซึ่งได้แก่ Juran, Feigenbaum, Deming และ Crosby ก็ได้เผยแพร่แนวคิดที่เป็นรากเหง้าของคุณภาพ ซึ่งในระยะต่อมาก็กลายเป็น TQM และในประเทศญี่ปุ่นก็ได้พัฒนา TQC มาเป็นการควบคุมคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (Company – Wide Quality Control – CWQC) (Burrill and Ledolter, 1999: 34) อย่างไรก็ตาม ตามความเห็นของ Goetsch and Davis (1994: 19) กล่าวว่าผู้ที่บุกเบิกแนวคิดของ TQM จนเป็นที่แพร่หลายคือ Deming, Juran และ Crosby ซึ่งได้เรียกบุคคลทั้งสามว่า ผู้บุกเบิกแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพโดยรวม (Total Quality Pioneers)

ความหมายของ TQM

SEMATECH (Semiconductor Manufacturing Technology) ซึ่งเป็นสมาคมที่ดูแลเกี่ยวกับอุตสาหกรรมสารกึ่งตัวนำในสหรัฐอเมริกา ให้ความหมาย TQM ว่าเป็นวิธีการบริหารธุรกิจ (โดยองค์รวม) ที่จะวางแนวทางกิจกรรมของพนักงานทุกคนในองค์กรให้ดำเนินถึงจุดเน้นที่ความพึงพอใจของลูกค้า โดยผ่านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดคุณภาพในทุก ๆ กิจกรรมของกระบวนการผลิต รวมทั้งคุณภาพของสินค้าและการบริการ (Burrill and Ledolter, 1999: 34)

Sallis (1993: 35) กล่าวว่า TQM มีความหมายเป็น 2 นัย ซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ความหมายแรกเป็นปรัชญาว่าด้วยการแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ส่วนความหมายที่สองเป็นเทคนิคและเครื่องมือในการดำเนินงาน เช่น การระดมสมอง และการวิเคราะห์สนามพลัง (force – field analysis) เซลลิส (Sallis) เพิ่มเติมว่า การบริหารโดยใช้ระบบ TQM อาจไม่ต้องระบุชื่อ TQM นำหน้า สามารถใช้ชื่ออย่างอื่น เช่น การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) นักเรียนสำคัญเป็นอันดับแรก (Student First) หรือโปรแกรมปรับปรุงโรงเรียน (The School Improvement Program) นั่นคือการให้ความสำคัญกับสาระของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ

หลักการสำคัญของ TQM

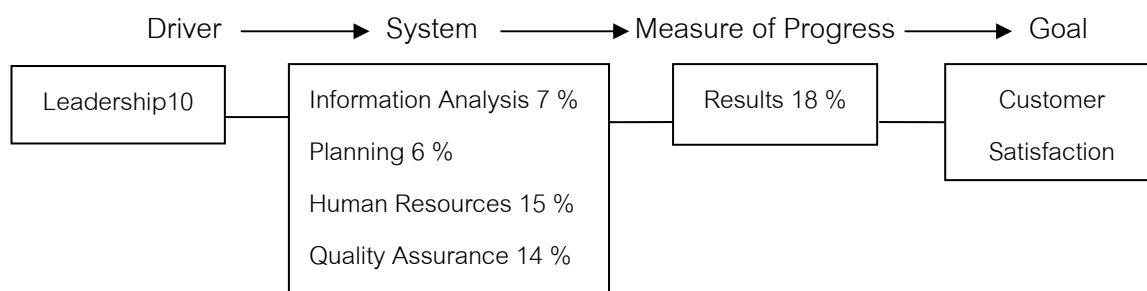
Deming ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารที่กำหนดเป็นความรับผิดชอบการบริหาร (Management Commitment) และนโยบายคุณภาพ (Quality Policy) 14 ประการ (Sallis, 1993: 48 – 49 ; Goetsch and Davis, 1994: 22 ; สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์, 2539: 21 – 22)

- (1) กำหนดเป้าหมายที่แน่นอนเพื่อปรับปรุงผลผลิตและบริการ องค์กรจำเป็นต้องมีแผนระยะยาวที่ตั้งอยู่บนวิสัยทัศน์ในอนาคต และการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ
- (2) การยอมรับแนวคิดปรัชญาใหม่ๆ มีการเปลี่ยนแปลงและยอมรับแนวทางการทำงานใหม่ๆ
- (3) ยกเลิกการตรวจตราจากภายนอก เพราะไม่ใช่สิ่งที่จะช่วยปรับปรุงหรือเป็นหลักประกันคุณภาพได้ ควรใช้การฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้พวกเขาได้กำกับและพัฒนางานของตน
- (4) เลิกยกย่องธุรกิจโดยพิจารณาจากราคาเป็นหลัก ราคาไม่มีความหมาย ไม่ได้วัดคุณภาพจากการซื้อขาย วิธีทางแห่งคุณภาพได้แก่ การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ขายและทำงานร่วมกับเขาบนพื้นฐานแห่งคุณภาพ

- (5) ปรับปรุงกระบวนการผลิตและการให้บริการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพและผลิตภาพ และขณะเดียวกันก็ลดค่าใช้จ่ายลง
- (6) จัดให้มีการฝึกอบรมในระหว่างการปฏิบัติงาน
- (7) สร้างให้เกิดภาวะผู้นำ ทั้งนี้เพราะงานของการบริหารไม่ใช่เป็นการนิเทศแต่เป็นเรื่องของภาวะผู้นำ
- (8) ขจัดความกลัวออกไป เพื่อให้ทุกคนทำงานได้อย่างเต็มที่โดยสร้างแรงจูงใจและจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน
- (9) ทำลายกำแพงของความเป็นหน่วยงานย่อย ๆ และส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีม
- (10) ยกเลิกคำขวัญ คำปลุกใจ และเป้าหมาย หันมาให้ความสนใจกับระดับของผลิตภาพ โดยให้หน่วยปฏิบัติมีอิสระในการเลือกวิธีการทำงานที่จะให้ได้ดีที่สุดด้วยตัวเอง
- (11) ยกเลิกการกำหนดมาตรฐานโดยใช้การอธิบายเชิงปริมาณการทำงานตามเป้าหมายเชิงปริมาณอย่างเดียวทำให้ละเลยความสำคัญอื่นๆ และทำให้การทำงานขาดคุณภาพ
- (12) ขจัดอุปสรรคที่มีผลต่อความภาคภูมิใจในการทำงาน ยกเลิกระบบการประเมินความดีความชอบ เพราะทำให้เกิดการแข่งขันและทำลายการทำงานเป็นทีม
- (13) กำหนดให้มีโปรแกรมส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และการพัฒนาตนเอง
- (14) ให้ทุกคนในองค์การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงการปรับเปลี่ยน และให้ถือว่าการปรับเปลี่ยนเพื่อสร้างวัฒนธรรมคุณภาพเป็นหน้าที่ของทุกคน

Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA)

TQM ถือเป็นแนวคิดพื้นฐานที่ทำให้ผู้นำในองค์การมีความมั่นใจ เป็นการดำเนินการต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความพึงพอใจของลูกค้าระยะยาว ซึ่งได้มีการนำแนวคิด TQM มาใช้เป็นข้อกำหนดเพื่อมอบรางวัล Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA) ของประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งครอบคลุมประเด็นต่างๆ 7 ประการ ในองค์ประกอบสำคัญ 4 องค์ประกอบ (Four Elements with Seven Categories) มีรายละเอียดตามแผนภาพที่ 2 ดังนี้



แผนภาพที่ 2 องค์ประกอบสำคัญของ MBNQA

ที่มา : Arthur R. Tenner, and Irving J. Detoro. (1992). **Total Quality Management: Three Steps to Continuous Improving**. New York: Addison Wesley Publishing.

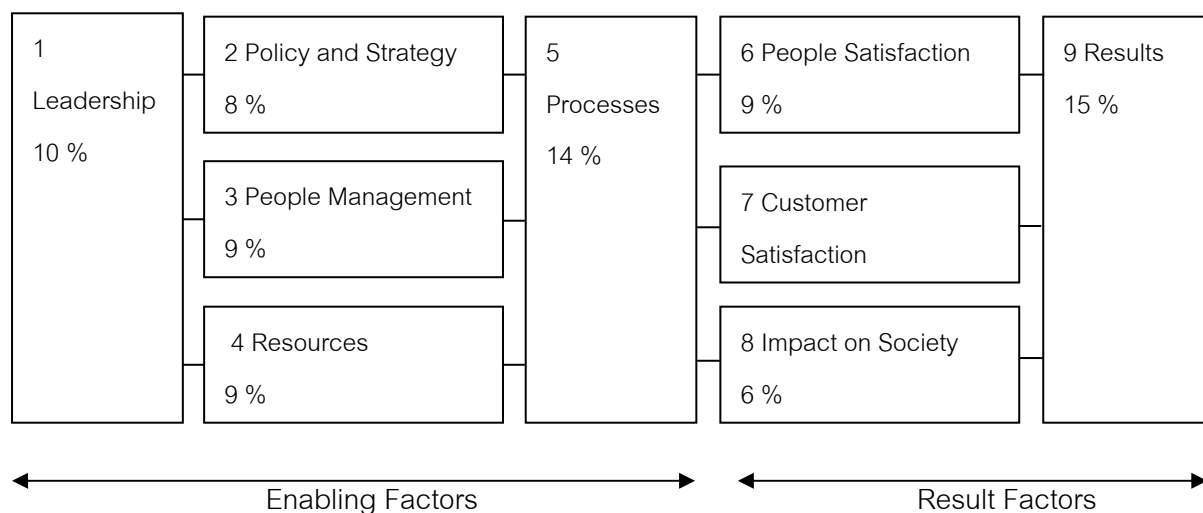
ต่อมาในปี 1995 มีการนำแนวคิดนี้มาใช้ทางการศึกษา ซึ่งมีข้อกำหนดคล้ายคลึงกัน เรียกว่า Educational Pilot Criteria 1995 (National Institute of Standards and Technology, 1996) สรุปได้ดังนี้

- 1) ภาวะผู้นำ (Leadership)
 - 1.1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูง
 - 1.2) ภาวะผู้นำของระบบและองค์การ
 - 1.3) ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ
- 2) สารสนเทศและการวิเคราะห์
 - 2.1) การจัดการกับข้อมูลและสารสนเทศ
 - 2.2) การเปรียบเทียบมาตรฐาน
 - 2.3) การวิเคราะห์และใช้ข้อมูลในระดับสถานศึกษา
- 3) การวางแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ
 - 3.1) การพัฒนายุทธวิธี
 - 3.2) การนำยุทธวิธีไปใช้อย่างเหมาะสม
- 4) การพัฒนาและจัดการทรัพยากรมนุษย์
 - 4.1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดการ
 - 4.2) ระบบการทำงานของคณาจารย์
 - 4.3) การพัฒนาคณาจารย์
 - 4.4) ระบบสวัสดิการและบำรุงขวัญคณาจารย์
- 5) กระบวนการบริหารและการจัดการศึกษา

- 5.1) การออกแบบการจัดการศึกษา
 - 5.2) การให้บริการการศึกษา
 - 5.3) การออกแบบและการจัดระบบบริหารการศึกษา
 - 5.4) การวิจัยสนับสนุนทุนการศึกษา และบริการสนับสนุนวิชาการ
 - 5.5) การลงทะเบียน
 - 5.6) การจัดการกิจการสำนักงาน
- 6) ผลงานของสถานศึกษา
- 6.1) ผลงานของนักเรียน
 - 6.2) ผลการปรับปรุงบรรยากาศการศึกษาในสถานศึกษา
 - 6.3) การบริการทุนการศึกษาและการวิจัย
 - 6.4) ผลการปฏิบัติงานของสำนักงานในสถานศึกษา
- 7) การให้ความสำคัญกับผู้เรียนและความพอใจของผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 7.1) ความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนในปัจจุบัน
 - 7.2) ความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนในอนาคต
 - 7.3) การจัดการด้านสัมพันธภาพกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
 - 7.4) การกำหนดความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
 - 7.5) ผลที่ได้รับในด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
 - 7.6) การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

European Quality Award (EQA) หรือ รางวัลคุณภาพยุโรป

EQA ตั้งขึ้นมาโดยบริษัทชั้นนำ 14 บริษัทของยุโรป ในปี ค.ศ.1991 มีจุดประสงค์เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของบริษัทให้เกิดคุณภาพทั่วทั้งองค์การ เป็นรางวัลประจำปีที่จะให้กับบริษัทในประเทศยุโรปที่บริหารแบบTQM องค์ประกอบของรางวัลประกอบด้วย 2 องค์ประกอบใหญ่ คือองค์ประกอบด้านการดำเนินการ (Enabling Factors) และองค์ประกอบด้านผลลัพธ์ (Result Factors) รายละเอียดขององค์ประกอบนำเสนอตามแผนภาพที่ 3



แผนภาพที่ 3 องค์ประกอบของรางวัลคุณภาพยุโรป

ที่มา : Geoffrey D. Doherty. (1997) "Quality, standards, the consumer paradigm and developments in higher education," *Quality Assurance in Education*. 4: 245.

จากแผนภาพข้างต้น EQA มีเกณฑ์สำหรับการพิจารณาตัดสินรางวัลอยู่ 9 ด้าน คือ (Sallis, 1993: 75 ; Hakes, 1994 อ้างถึงใน Doherty, 1997: 245) (1) ด้านภาวะผู้นำ เป็นลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารและทีมงานบริหาร ซึ่งจะมีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (2) นโยบายและยุทธศาสตร์ ผู้บริหารระดับสูงจะรวบรวมค่านิยมและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพ เพื่อตัดสินใจ รายงาน และปรับปรุงนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์การ (3) การจัดการด้านบุคลากร เป็นการดำเนินการที่จะให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถเต็มศักยภาพ (4) ทรัพยากร เป็นการบริหารการใช้และรักษาทรัพยากรขององค์การในด้านการเงิน สารสนเทศ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี (5) กระบวนการ องค์การต้องระบุ ทบทวน หรือปรับปรุง กระบวนการที่สำคัญเพื่อสร้างความมั่นใจในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (6) ความพึงพอใจของบุคลากร เป็นการรับรู้และความรู้สึกของบุคลากรขององค์การต่อความสำเร็จขององค์การ (7) ความพึงพอใจของลูกค้า เป็นการรับรู้ของลูกค้าต่อองค์กรและความพึงพอใจในบริการที่ได้รับ (8) ผลกระทบต่อสังคม เป็นการรับรู้เกี่ยวกับองค์การของชุมชน โดยเฉพาะในด้านคุณภาพชีวิต สภาพแวดล้อม และการอนุรักษ์ทรัพยากรของโลก (9) ผลลัพธ์ เป็นผลสำเร็จขององค์การซึ่งสัมพันธ์กับแผนการดำเนินงานและผลที่ได้จากกระบวนการภายในที่สำคัญๆ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของ EQA มีลักษณะที่คล้ายคลึงกับ MBNQA องค์การสามารถใช้เกณฑ์นี้ประเมินความสำเร็จได้ด้วยตนเอง

อย่างไรก็ตาม EQA มีเกณฑ์ที่ให้ความสำคัญกับผลกระทบต่อสังคมชัดเจนกว่า และให้ความสำคัญกับผลลัพธ์มากกว่า MBNQA

การนำระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์กร (TQM) มาปรับใช้ในสถานศึกษา

การนำแนวคิดของระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์กร(TQM) มาปรับใช้ในสถานศึกษานั้น Sallis (1993: 131) กล่าวว่า ควรมีขั้นตอน ดังนี้ 1) ระบุภารกิจที่ต้องทำให้ชัดเจน 2) ตั้งคำถามเกี่ยวกับวิธีการและกระบวนการทำงาน 3) เขียนสิ่งที่ตั้งใจจะทำเป็นลายลักษณ์อักษร 4) ทำในสิ่งที่กล่าวว่าจะทำ 5) จัดทำหลักฐานที่บ่งชี้ว่าภารกิจนั้นได้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ ควรมีองค์ประกอบสำคัญในการบริหารคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบ TQM (Sallis, 1993: 132 - 135) ดังนี้ 1) การพัฒนาภาวะผู้นำและกลยุทธ์คุณภาพ 2) การทำให้ลูกค้าชื่นชม 3) การแต่งตั้งผู้นำคุณภาพ และคณะกรรมการอำนวยการ (Steering group) 4) ทีมบริหารระดับสูงต้องกำกับติดตามความก้าวหน้า 5) การฝึกอบรมบุคลากรเพื่อคุณภาพ 6) การกำกับติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ 7) การตรวจสอบวิธีการประเมินผลนักเรียน 8) การประชาสัมพันธ์คุณภาพ 9) การวัดค่าของคุณภาพ 10) การสนับสนุนทีมงาน 11) การประยุกต์ใช้เทคนิคและเครื่องมือคุณภาพ และ 12) การพัฒนาวัฒนธรรมการประเมินตนเอง

1.1.8.3 ระบบการประเมินโดยใช้ดัชนีวัดผล (Key Performance Indicator: KPI)

สถานศึกษาสามารถจัดพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ เพื่อจะสร้างเป็นเกณฑ์ชี้วัดความสำเร็จของหน่วยงานของตน (KPI) และกำหนดเป็นดัชนีในการประกันคุณภาพของสถาบัน เพื่อให้ครอบคลุมภารกิจขององค์กร หรือกำหนดดัชนีตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา มาตรฐานการศึกษาในสถานศึกษาของแต่ละสังกัด ซึ่งโดยส่วนใหญ่มาตรฐานเหล่านี้จะครอบคลุมประเด็นต่างๆ ในการพัฒนาตามแนวคิดเชิงระบบ คือ ครอบคลุมในด้านปัจจัย (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output)

1.2 การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ในมาตรา 47 ประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้จัดทำมาตรฐานการศึกษาขั้น โดยอิงมาตรฐาน

การศึกษาชาติเพื่อเป็นแนวทางดำเนินการที่จะรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกสำหรับ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประเมิน
คุณภาพภายนอกกรอบสอง มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (เดิม) มาตรฐานการศึกษาขั้น
พื้นฐานเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ใหม่)
สามารถนำมาเปรียบเทียบแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายนอก

มาตรฐานการศึกษาของชาติ	มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสอง	มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (เดิม)	มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม	มาตรฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายใน พุทธศักราช 2554 กระทรวงศึกษาธิการ
มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ทั้งในฐานะพลเมืองและพลโลก (คนไทยเป็นคนเก่ง คนดีและมีความสุข)	มาตรฐานด้านผู้เรียน มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์	มาตรฐานด้านผู้เรียน มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม	ตัวบ่งชี้พื้นฐาน (5 ตัวบ่งชี้หลัก) ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์	ด้านคุณภาพผู้เรียน (6 มาตรฐาน) มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์
	มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีสุขนิสัยสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี	มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี	ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ
	มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา	มาตรฐานที่ 8 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา		
	มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความ สามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความ คิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์	มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความ สามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มี วิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิด ไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์	ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น	มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการ คิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติ สมเหตุผล
	มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่ จำเป็นตามหลักสูตร	มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร	ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ ผู้เรียน	มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่ จำเป็นตามหลักสูตร
	มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหา ความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง	มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ และเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง	มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหา ความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 1 (ต่อ)

มาตรฐานการศึกษา ของชาติ	มาตรฐานการศึกษา ขั้นพื้นฐานเพื่อการประเมินคุณภาพ ภายนอก รอบสอง	มาตรฐานการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (เดิม)	มาตรฐานการศึกษาขั้น พื้นฐานเพื่อการประเมินคุณภาพ ภายนอก รอบสาม	มาตรฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายใน พุทธศักราช 2554 กระทรวงศึกษาธิการ
มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของคนไทย ที่พึงประสงค์ทั้งในฐานะ พลเมืองและพลโลก (คน ไทยเป็นคนเก่ง คนดีและ มีความสุข)	มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รัก การทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมี เจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต	มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการ ทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ สุจริต		มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต
มาตรฐานที่ 2 แนวการ จัดการศึกษา	มาตรฐานด้านครู มาตรฐานที่ 8 ครูมีคุณวุฒิ/ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ และมีครู พอเพียง	มาตรฐานด้านการเรียนการสอน มาตรฐานที่ 9 ครูมีคุณธรรมจริยธรรม มีวุฒิ/ความรู้ ความสามารถตรงกับ งานที่รับผิดชอบ หมั่นพัฒนาตนเอง เข้า กับชุมชนได้ดีและมีครูพอเพียง	ตัวบ่งชี้อัตลักษณ์ (2 ตัวบ่งชี้หลัก) ตัวบ่งชี้ที่ 9 ผลการพัฒนาให้บรรลุตาม ปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ และวัตถุประสงค์ ของการจัดตั้งสถานศึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 10 ผลการพัฒนาตามจุดเน้น และจุดเด่นที่ส่งผลกระทบต่อเป็นเอกลักษณ์ ของสถานศึกษา	ด้านอัตลักษณ์ (1 มาตรฐาน) มาตรฐานที่ 14 การพัฒนาสถานศึกษาบรรลุ เป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์ ปรัชญา และจุดเน้น ที่กำหนดขึ้น
	มาตรฐานที่ 9 ครู มีความ สามารถในการ จัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	มาตรฐานที่ 10 ครูมีความ สามารถ ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมี ประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	ตัวบ่งชี้พื้นฐาน (1 ตัวบ่งชี้หลัก) ตัวบ่งชี้ที่ 6 ประสิทธิภาพของการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	ด้านคุณภาพการจัดการศึกษา (1 มาตรฐาน) มาตรฐานที่ 7 ครูปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ภาพและเกิด ประสิทธิผล

ตารางที่ 1 (ต่อ)

มาตรฐานการศึกษา ของชาติ	มาตรฐานการศึกษา ขั้นพื้นฐานเพื่อการประเมินคุณภาพ ภายนอกกรอบสอง	มาตรฐานการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (เดิม)	มาตรฐานการศึกษาขั้น พื้นฐานเพื่อการประเมินคุณภาพ ภายนอกกรอบสาม	มาตรฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายใน พุทธศักราช 2554 กระทรวงศึกษาธิการ
<p>มาตรฐานที่ 2 แนวการ จัดการศึกษา</p>	<p>มาตรฐานด้านผู้บริหาร มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และมี ความสามารถในการบริหารจัดการ มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัด องค์กร โครงสร้างและการบริหารงานอย่าง เป็นระบบครบวงจรให้บรรลุเป้าหมาย การศึกษา มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัดการ เรียนการสอนโดยเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีหลักสูตรที่ เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียน การสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้</p>	<p>มาตรฐานด้านการบริหารและการ จัดการศึกษา มาตรฐานที่ 11 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำ และมี ความสามารถในการบริหารจัดการ การศึกษา มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัด องค์กร โครงสร้าง ระบบการ บริหารงานและพัฒนาองค์กรอย่าง เป็นระบบครบวงจร มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการ บริหารและจัดการศึกษาโดยใช้ สถานศึกษาเป็นฐาน มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษามีการจัด หลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ มาตรฐานที่ 15 สถานศึกษามีการจัด กิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่าง หลากหลาย</p>	<p>ตัวบ่งชี้พื้นฐาน (1 ตัวบ่งชี้หลัก) ตัวบ่งชี้ที่ 7 ประสิทธิภาพของการบริหาร จัดการและการพัฒนาสถานศึกษา</p>	<p>ด้านคุณภาพการจัดการศึกษา (4 มาตรฐาน) มาตรฐานที่ 8 ผู้บริหารปฏิบัติงานตาม บทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพผล มาตรฐานที่ 9 คณะกรรมการสถานศึกษา ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มาตรฐานที่ 10 สถานศึกษามีการจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนา คุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัด สภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

มาตรฐานการศึกษา ของชาติ	มาตรฐานการศึกษา ขั้นพื้นฐานเพื่อการประเมินคุณภาพ ภายนอกกรอบสอง	มาตรฐานการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (เดิม)	มาตรฐานการศึกษาขั้น พื้นฐานเพื่อการประเมินคุณภาพ ภายนอกกรอบสาม	มาตรฐานเพื่อประกันคุณภาพภายใน พุทธศักราช 2554 กระทรวงศึกษาธิการ
มาตรฐานที่ 2 แนวการ จัดการศึกษา		มาตรฐานที่ 16 สถานศึกษามีการจัด สภาพแวดล้อมและการบริการที่ ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตาม ธรรมชาติเต็มศักยภาพ		
มาตรฐานที่ 3 แนวการ สร้างสังคมแห่งการ เรียนรู้/สังคมแห่งความรู้	มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริม ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนใน การพัฒนาการศึกษา	มาตรฐานด้านการพัฒนาชุมชน แห่งการเรียนรู้ มาตรฐานที่ 17 สถานศึกษามีการ สนับสนุนและใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิ ปัญญาในท้องถิ่น มาตรฐานที่ 18 สถานศึกษามีการ ร่วมมือกันระหว่างบ้าน องค์กรทาง ศาสนา สถาบันทางวิชาการ และ องค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนา วิถีการเรียนรู้ในชุมชน	กลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม ตัวบ่งชี้ที่ 12 ผลการส่งเสริมเพื่อพัฒนา สถานศึกษาเข้าสู่มาตรฐาน ยกระดับมาตรฐาน และรักษามาตรฐาน เพื่อให้สอดคล้องกับแนว ทางการปฏิรูปการศึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 11 ผลการดำเนินการโครงการ พิเศษเพื่อส่งเสริมบทบาทของสถานศึกษา	ด้านคุณภาพการสร้างสังคมแห่งการ เรียนรู้ (1 มาตรฐาน) มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการสร้าง ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นสังคม แห่งการเรียนรู้ ด้านมาตรการส่งเสริม (1 มาตรฐาน) มาตรฐานที่ 15 การจัดกิจกรรมตามนโยบาย จุดเน้น แนวทางการปฏิรูปการศึกษาเพื่อ พัฒนาและส่งเสริมสถานศึกษาให้ยกระดับ คุณภาพสูงขึ้น
			ตัวบ่งชี้พื้นฐาน (1 ตัวบ่งชี้หลัก) ตัวบ่งชี้ที่ 8 พัฒนาการของการประกัน คุณภาพภายในโดยสถานศึกษาและต้น สังกัด	ด้านคุณภาพการจัดการศึกษา (1 มาตรฐาน) มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการประกัน คุณภาพภายในของสถานศึกษาตามที่ กำหนดในกฎกระทรวง

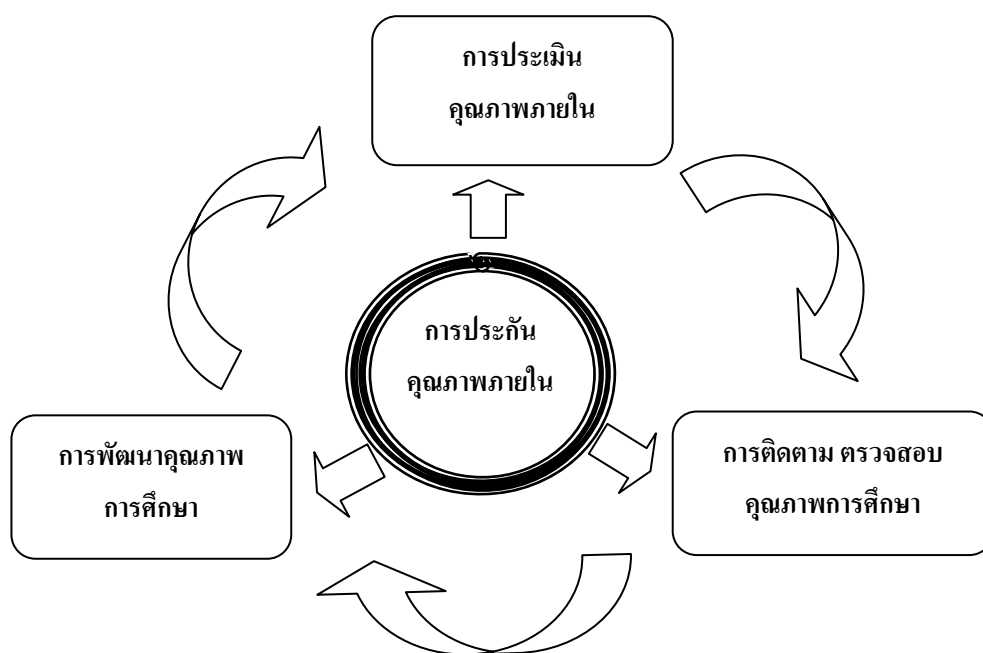
จากตารางการเปรียบเทียบเทียบมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกสอง มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (เดิม) มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกสาม และมาตรฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายใน พุทธศักราช 2554 กระทรวงศึกษาธิการ จะเห็นได้ว่ามาตรฐานในแต่ละระดับมีความเชื่อมโยงสอดคล้องกัน ดังนั้นในการจัดการศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานดังกล่าวจะต้องมีกระบวนการที่สอดคล้องกันระหว่างการประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก ซึ่งในการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาจะมีการดำเนินงานที่เป็นระบบ มีขั้นตอนกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาโดยให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษา และเป็นวิถีชีวิตในการทำงานหรือเป็นวัฒนธรรมของการบริหารจัดการศึกษา ถ้าเขียนเป็นสมการก็จะมีลักษณะดังนี้ (รุ่ง แก้วแดง, 2544)

$$\text{ประกันคุณภาพการศึกษา} = \text{ทำทุกคน} + \text{ทำตลอดเวลา}$$

1.2.1 ระบบและกระบวนการประกันคุณภาพภายใน

วัตถุประสงค์หลักของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาคือเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพอย่างเป็นระบบ มีการดำเนินการประเมินตนเอง พัฒนาและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง และจัดทำรายงานการประเมินตนเอง เพื่อรองรับการประเมินจากภายนอก ผลการดำเนินการจะช่วยสะท้อนให้เห็นว่าการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีแนวคิดที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการป้องกัน เพื่อให้การดำเนินการจัดการศึกษาให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ

สำหรับองค์ประกอบของระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา มีจำนวน 3 องค์ประกอบ ดังแผนภาพที่ 4



แผนภาพที่ 4 องค์ประกอบของระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

ที่มา : แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้เข้มแข็งตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553 เล่ม 1 (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2553: 11)

จากแผนภาพที่ 4 เป็นมุมมองเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ตามกฎหมาย ซึ่งได้ให้ความหมายของระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาที่ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน ดังนี้

1. การประเมินคุณภาพภายใน เป็นการประเมิน การติดตาม และการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา หรือโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษา

2. การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้าของการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและจัดทำรายงานการติดตามตรวจสอบคุณภาพ การศึกษาพร้อมทั้งเสนอแนะมาตรการเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3. การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการพัฒนาการศึกษาเข้าสู่คุณภาพที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาการจาจัดระบบและโครงสร้าง การวางแผน และการดำเนินงานตามแผน รวมทั้ง “สร้างจิตสำนึก” ให้เห็นว่าการ

พัฒนาคุณภาพการศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และเป็น “ความรับผิดชอบร่วมกัน” ของทุกคน

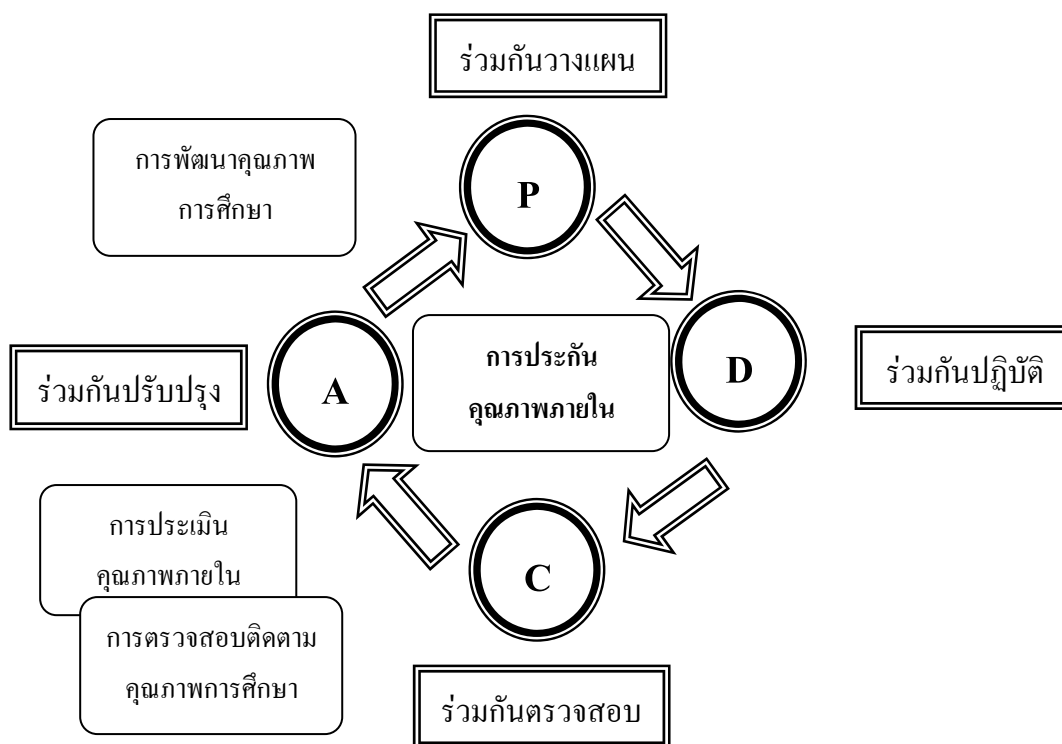
ดังนั้นสถานศึกษาต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติ ให้การดำเนินการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เป็นประจำทุกปี โดยใช้กระบวนการบริหารที่ดี ให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และนอกจากนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องเข้ามาจัดให้มีระบบประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับ สถานศึกษา เพื่อให้การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นการประกันคุณภาพการเรียนรู้ของ ผู้เรียนเป็นสำคัญมุ่งสู่ความสำเร็จตามมาตรฐานและเป้าหมายการเรียนรู้ โดยสถานศึกษา จำเป็นต้องมีแนวดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
2. จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษา

3. จัดระบบบริหารและสารสนเทศ
4. ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาและสถานศึกษา
5. จัดให้มีการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
6. จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
7. จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน
8. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการประกันคุณภาพภายในตามแนวคิดของหลักการบริหารที่เป็น กระบวนการครบวงจรที่เรียกว่า วงจรคุณภาพหรือวงจร PDCA ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ 1) การ ร่วมกันวางแผน (Planning) 2) การร่วมกันปฏิบัติตามแผน (Doing) 3) การร่วมกันตรวจสอบ (Checking) และ 4) การร่วมกันปรับปรุง (Action)

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553 และ แนวคิดของการบริหารแบบครบวงจรจะเห็นว่ามีคุณสมบัติสอดคล้องกันดังนี้



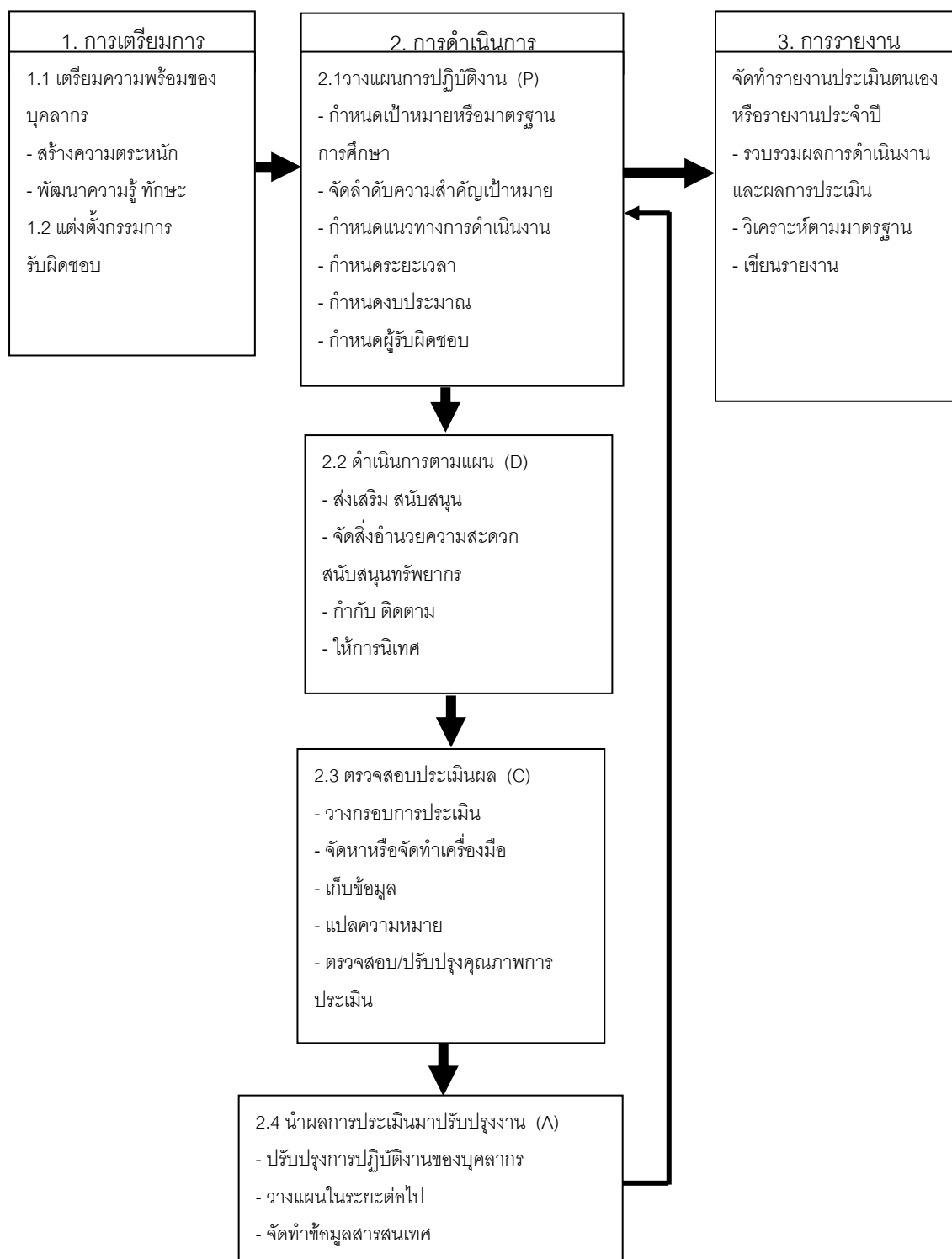
แผนภาพที่ 5 แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 และแนวคิดของการบริหารแบบครบวงจร

จากแผนภาพที่ 5 การประกันคุณภาพภายในเป็นการบริหารโดยใช้วงจรคุณภาพหรือวงจร PDCA ถือเป็นวิธีการควบคุมคุณภาพที่มีขั้นตอนในการทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และเชื่อถือวางใจได้ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการปรับปรุงคุณภาพและพัฒนาการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งประกอบด้วย 1) การร่วมกันวางแผน (Planning) 2) การร่วมกันปฏิบัติตามแผน (Doing) 3) การร่วมกันตรวจสอบ (Checking) และ 4) การร่วมกันปรับปรุง (Action) ส่วนการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีองค์ประกอบของการประเมินคุณภาพภายใน การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ก็คือกระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพตามหลักการบริหารนั่นเอง โดย การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้าของการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และจัดทำรายงานการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาพร้อมทั้งเสนอแนะมาตรการเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่วนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการพัฒนา

การศึกษาเข้าสู่คุณภาพที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยมีการกำหนดมาตรฐาน การศึกษาการจัดระบบและโครงสร้าง การวางแผน และการดำเนินงานตามแผน การพัฒนา คุณภาพการศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และเป็น ความรับผิดชอบร่วมกัน ที่จะพัฒนา ปรับปรุงสถานศึกษา

ขั้นตอนการดำเนินงานตามกระบวนการประกันคุณภาพภายใน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้เสนอขั้นตอนของการดำเนินการ ประกันคุณภาพภายในดังแผนภาพที่ 6



แผนภาพที่ 6 แสดงขั้นตอนการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543: 13)

นอกจากนั้นตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพ การศึกษา พ.ศ.2553 ได้กำหนดบทบาทภารกิจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หน่วยงานต้นสังกัด หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ในส่วนของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ในหมวด 1 และหมวด 2 ส่วนที่ 1 มีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

ภารกิจสำคัญของหน่วยงานต้นสังกัด สรุปได้ว่า หน่วยงานต้นสังกัดหรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกาศผ่อนผันการปฏิบัติและวางแนวทางในการประกันคุณภาพ ภายในให้เหมาะสมกับสภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในกรณีที่สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ ไม่สามารถปฏิบัติงาน หรือดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพภายในตามหลักเกณฑ์และ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายใน และให้หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้มีการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกสามปี แล้วแจ้งผลให้สถานศึกษาทราบ รวมทั้งให้เปิดเผยผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาต่อสาธารณชน ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และเผยแพร่นวัตกรรมเกี่ยวกับรูปแบบ เทคนิควิธีการประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนและร่วมพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

ภารกิจสำคัญของสถานศึกษา สรุปได้ว่า ให้สถานศึกษาดำเนินการประกัน คุณภาพภายในอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ให้สถานศึกษาจัดทำ รายงานประจำปีเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน รวมทั้ง นำผลการประเมินภายในและภายนอกไปประกอบการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ให้สถานศึกษาจัดระบบการประกันคุณภาพภายใน กำหนดมาตรฐานการศึกษา จัดทำ แผนพัฒนาการจัดการศึกษา

เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจข้างต้นของหน่วยงานต้นสังกัดหรือสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาขับเคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ สภาพสังคมในอนาคต รวมทั้งมีการพัฒนาสอดคล้องกับแนวทางปฏิรูปการศึกษายิ่งขึ้น บุคลากร ของหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา ควรมีบทบาทหน้าที่และภารกิจสำคัญในการดำเนินการ พัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังนี้

บุคลากรระดับสถานศึกษา

1. ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะกรรมการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา

1) ศึกษาแนวคิด ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดของการประกัน คุณภาพการศึกษา พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 โดยเฉพาะหมวด 1 หมวด 4 และหมวด 6 กฎกระทรวงฯ ว่าด้วยระบบการประกันคุณภาพภายใน

(ฉบับปี 2546 และฉบับปี 2553) มาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก และมาตรฐานการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา

2) กำหนดนโยบาย โครงสร้าง บทบาทหน้าที่ของบุคลากรในสังกัด และมอบหมายงานเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายใน ให้มีผู้รับผิดชอบชัดเจนตรงตามความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความถนัดและความสนใจ

3) แต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับสถานศึกษา และมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจน โดยให้หลายฝ่ายมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้แทนนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา องค์การภาครัฐและภาคเอกชนในท้องถิ่น รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอนทุกระดับการศึกษา โดยมีจำนวนตามที่เห็นสมควร

4) สร้างความตระหนักและจิตสำนึกแก่บุคลากรในการสร้างและพัฒนาให้เกิดเป็นวัฒนธรรมคุณภาพในการปฏิบัติงาน

5) ดำเนินการให้มีการปฏิบัติ ดังนี้

5.1) สํารวจและจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายใน โดยให้มีข้อมูลย้อนหลังไม่น้อยกว่า 3 ปี ได้แก่ สภาพการดำเนินงานด้านบริหาร ผลการตรวจสอบคุณภาพการศึกษารายปีของสถานศึกษา ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา รอบแรกและรอบที่ 2 รวมทั้งข้อเสนอแนะของ สมศ. ในรอบการประเมินที่ผ่านมา ข้อมูลนักเรียน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายปี ข้อมูลด้านสุขภาพ จำนวนนักเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนรายชั้น รายปี ข้อมูลครูผู้สอน ได้แก่ จำนวนครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา อัตราครู : ผู้เรียน อัตราครู : ห้องเรียน ข้อมูลแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่น ข้อมูลด้านงบประมาณ เป็นต้น เพื่อสร้างเป็นข้อมูลพื้นฐาน (Baseline Data) และเป็นจุดเริ่มของการพัฒนาคุณภาพอย่างเป็นระบบ

5.2) กำหนดเป้าหมายและนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จัดทำไว้ รวมทั้งข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณภาพภายนอก ในรอบที่ผ่านมาไปจัดทำแผนงาน/โครงการ มาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ระดับสถานศึกษา คู่มือดำเนินการพัฒนาระบบประกันคุณภาพระดับสถานศึกษา โดยให้บุคลากรหลายฝ่ายในสถานศึกษามีส่วนร่วมดำเนินการ ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานมีลักษณะของ School wide และเป็นหลักฐานแสดงถึงความตระหนัก และความพยายามของสถานศึกษาเด่นชัดมากขึ้น

5.3) กำหนดวิธีการและดำเนินการให้มีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในสังกัด และในสถานศึกษา ให้มีหรือเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ เกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพภายในอย่างมีคุณภาพ เป็นไปตามเวลาที่กำหนด

5.4) ประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาทุกด้านทุกปี ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอนและด้านผู้เรียน ให้ครบถ้วนตามมาตรฐานการศึกษาระดับสถานศึกษาทุกระดับ การศึกษาที่โรงเรียนจัดการศึกษา

5.5) นิเทศติดตาม ตรวจสอบให้สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพ ภายในที่เข้มแข็ง สามารถนำสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างสอดคล้องต่อเนื่องเป็นระบบสัมพันธ์กัน โดยเฉพาะการจัดทำแผนงาน / โครงการ ที่ใช้ข้อมูลสารสนเทศของตนเอง การประเมินภายในและการจัดทำรายงานประจำปี โดยใช้แผนงาน/โครงการเป็นเข็มทิศในการปฏิบัติจริง

5.6) นำผลการติดตามตรวจสอบมาวิเคราะห์หาจุดเด่นจุดที่ควรพัฒนา แล้วประมวลผลเป็นข้อมูลสารสนเทศ จัดทำเป็นรายงานประจำปีนำเสนอต่อสาธารณชน ประชาสัมพันธ์ หรือเผยแพร่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และนำไปวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ต่อเนื่องเป็นระบบต่อไป

2. ครูผู้สอน

1) ศึกษาแนวคิด ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดของการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยเฉพาะหมวด 1 หมวด 4 และหมวด 6 กฎกระทรวง ฯ ว่าด้วยระบบการประกันคุณภาพภายใน (ฉบับปี 2546 และฉบับปี2553) มาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก และมาตรฐานการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา

2) ให้ความร่วมมือในการจัดทำแผนงาน/โครงการ มาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ระดับสถานศึกษา นโยบาย เป้าหมาย การจัดการศึกษาระดับสถานศึกษา

3) สำรวจ รวบรวมข้อมูล และจัดทำระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ข้อมูลนักเรียนรายบุคคลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ ด้านสุขภาพ ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สถิติการมาเรียน ข้อมูลส่วนตัวของครูผู้สอน ได้แก่ ด้านการศึกษา อบรม หรือการดูงาน ข้อมูลแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น ทั้งนี้ควรจัดทำให้ต่อเนื่องย้อนหลังไม่น้อยกว่า 3 ปี

4) กำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนรายบุคคล จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แผนการจัดการเรียนรู้ จัดทำและจัดหาสื่อ/แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เครื่องมือวัดและประเมินผลในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ รวมทั้งแผนงาน/โครงการที่ได้รับมอบหมาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

5) จัดการเรียนรู้และกิจกรรมตามหลักสูตรสถานศึกษา แผนการจัดการเรียนรู้ แผนงาน/โครงการโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ วัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง บันทึกผลการจัดการเรียนรู้ และผลการปฏิบัติตามแผนงาน /โครงการที่ได้รับมอบหมาย

6) นำผลการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาและแผนการจัดการเรียนรู้ ผลการปฏิบัติตามแผนงาน/โครงการ มาศึกษาวิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา เป็นรายบุคคล รายชั้น รายภาค รายปี แล้วนำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดเป็นเป้าหมายใหม่ของผู้เรียน และแผนงาน/โครงการ แล้วซ่อมเสริมผู้เรียนให้เกิดการพัฒนาตามศักยภาพให้มากที่สุด

7) สรุปผลการจัดการเรียนรู้ หรือการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ เขียนรายงานการจัดการเรียนรู้ การปฏิบัติตามแผนงาน/โครงการ รายภาคเรียน แล้วรวบรวมเป็นรายปี นำเสนอหรือรายงานผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้ปกครอง ชุมชน หรือสาธารณชน คณะกรรมการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน เป็นต้น

3. นักเรียน

ให้ความร่วมมือในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังนี้

1) กำหนดเป้าหมายผู้เรียน ซึ่งเป็นการสร้างเสริมผู้เรียนให้มีประสบการณ์ในการประเมินตนเอง การรู้จักวางแผน การพัฒนาระบบการคิด และการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ในตัวผู้เรียนตามสภาพจริงได้เป็นอย่างดี

2) มีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา/แผนการจัดการเรียนรู้ และแผนงาน/โครงการ

3) ให้ข้อมูลแก่คณะผู้ประเมิน ตามความเป็นจริงในการแสดงความคิดเห็น การให้สัมภาษณ์ การแสดงนิทรรศการหรือผลงาน เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา/แผนการจัดการเรียนรู้/แผนงาน /โครงการ และการประเมินคุณภาพการศึกษา

4. คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ผู้ปกครองนักเรียน องค์การภาครัฐ และภาคเอกชน

ให้ความร่วมมือในการดำเนินการ ดังนี้

1) สสำรวจและจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้แก่ สภาพการดำเนินงานด้านบริหาร การจัดแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น สภาพทางภูมิศาสตร์ หรือบริบทของชุมชน การปกครอง อาชีพ สภาพเศรษฐกิจของท้องถิ่น ตลอดจนวัฒนธรรมประเพณีและค่านิยมของท้องถิ่น

2) กำหนดนโยบาย เป้าหมาย มาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ระดับสถานศึกษา โดยใช้ข้อมูลท้องถิ่นตามสภาพจริง

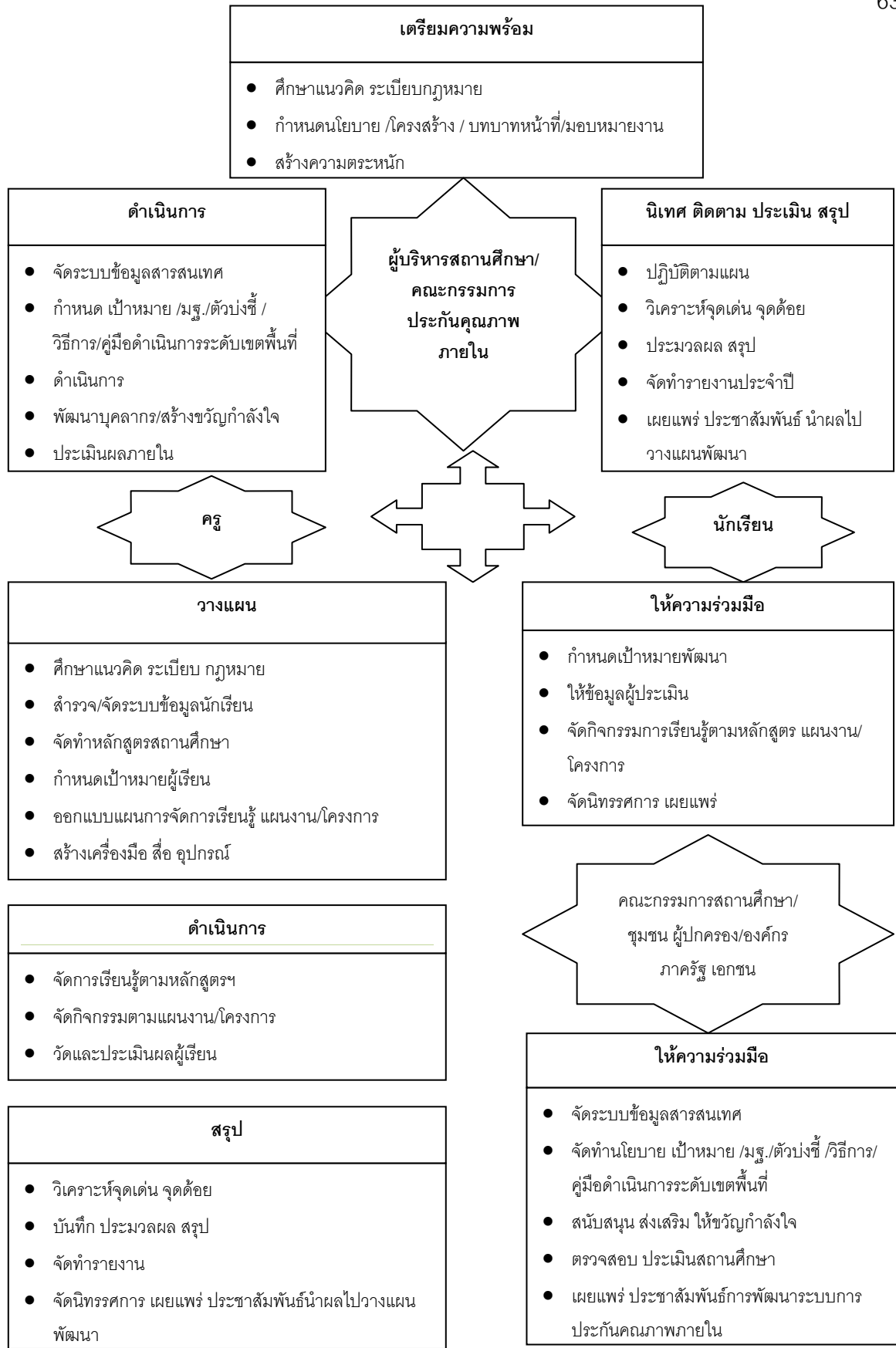
3) ให้มีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในสังกัดและสถานศึกษา ด้านความคิดเห็น ด้านทุนทรัพย์ ด้านร่างกายและแรงใจ ให้มีหรือเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพภายในอย่างมีคุณภาพ

4) พัฒนาสภาพแวดล้อม สถานที่ของโรงเรียน และให้การส่งเสริม สนับสนุนให้มีสื่อ/อุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งการจัดสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง

5) ตรวจสอบและประเมินคุณภาพสถานศึกษา โดยให้ข้อมูลตามความเป็นจริง

6) ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง สามารถนำสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างสอดคล้อง ต่อเนื่อง เป็นระบบ บ่งบอกถึงความเป็นตัวตนของสถานศึกษาได้ชัดเจนตามสภาพจริง

จากบทบาทภารกิจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังกล่าวสามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 7 บทบาทหน้าที่ และภารกิจสำคัญในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ของบุคลากรระดับสถานศึกษา

ที่มา : แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้เข้มแข็งตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553 เล่ม 1 (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2553: 29)

1.2.2 ระบบและกระบวนการประกันคุณภาพภายนอก

ระบบการประกันคุณภาพภายนอก หมายถึง ระบบการประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา หรือบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรอง เพื่อเป็นการประกันคุณภาพและให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545: 3)

ระบบการประกันคุณภาพภายนอก มีหลักการและกระบวนการ ดังต่อไปนี้

1. หลักการสำคัญของการประกันคุณภาพภายนอก มี 5 ประการ ดังนี้ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา 2544: 3)

1.1 เป็นการประเมินเพื่อมุ่งให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไม่ได้มุ่งเน้นเรื่องการตัดสิน การจับผิดหรือการให้คุณ ให้โทษ

1.2 ยึดหลักความเที่ยงตรง เป็นธรรม โปร่งใส มีหลักฐานข้อมูลตามสภาพความเป็นจริง และมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

1.3 มุ่งสร้างความสมดุลระหว่างเสรีภาพทางการศึกษากับจุดมุ่งหมายและหลักการศึกษาของชาติ โดยให้มีเอกภาพเชิงนโยบายแต่ยังคงมีความหลากหลายในทางปฏิบัติที่สถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายเฉพาะและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เต็มตามศักยภาพของสถานศึกษาและผู้เรียน

1.4 มุ่งเน้นในเรื่องการส่งเสริมและประสานงานในลักษณะกัลยาณมิตรมากกว่าการกำกับ และควบคุม

1.5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพและการพัฒนาการจัดการศึกษาจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

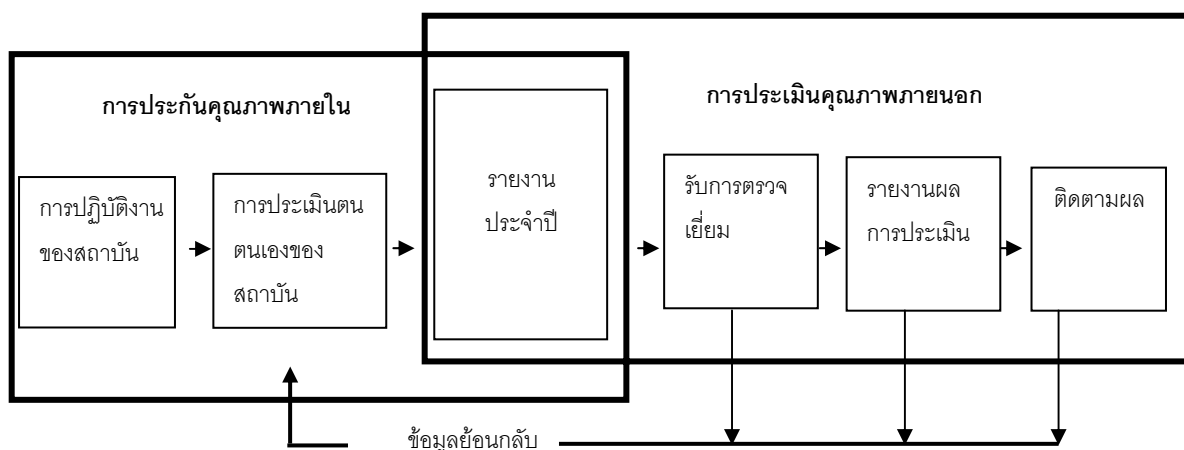
2. กระบวนการประเมินคุณภาพภายนอกเป็นกระบวนการที่คณะผู้ประเมินภายนอกจะรวบรวมและศึกษาข้อมูลจากรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาซึ่งเสนอต่อสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) แล้วเข้าไป

ตรวจสอบและประเมินคุณภาพของสถานศึกษา รวมทั้งให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินเพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และจัดทำรายงานผลการประเมินเผยแพร่ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน การประเมินคุณภาพภายนอกประกอบด้วยขั้นตอนใหญ่ๆ 3 ขั้นตอน คือ (1) ขั้นตอนก่อนการตรวจเยี่ยมสถานศึกษา (2) ระหว่างการตรวจเยี่ยมสถานศึกษา และ (3) หลังการตรวจเยี่ยมสถานศึกษา

1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพภายในกับการประเมินคุณภาพภายนอก

การจัดระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาเป็นการดำเนินการเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับ พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน ต่อการจัดการศึกษาที่ได้พัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ซึ่งเสนอถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของสถานศึกษาในการจัดการศึกษาโดยคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องมีความรับผิดชอบร่วมกัน รวมทั้งสร้างจิตสำนึกให้เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง การจัดระบบการประกันคุณภาพภายในเพื่อเตรียมพร้อมรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาต้องมีกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา การจัดระบบโครงสร้าง การวางแผน การดำเนินการตามแผน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ได้ผู้เรียนที่เป็นผลผลิตของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งในการประกันคุณภาพภายนอก ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553 กำหนดความเชื่อมโยงของการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษากับการประเมินคุณภาพภายนอก โดยพิจารณาจาก “มาตรฐานการศึกษา” ด้วยเหตุนี้ สถานศึกษาจำเป็นต้องมีมาตรฐานการศึกษาที่มีความครอบคลุม ชัดเจน และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ความคาดหวังในอนาคตสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะมีข้อมูลและสารสนเทศที่สะท้อนให้เห็นผลการจัดการศึกษาที่แท้จริง

ความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพภายในและการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) แสดงได้ดังภาพที่ 8



แผนภาพที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพภายในกับการประเมินคุณภาพภายนอก
ที่มา : (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2544: 6)

1.2.4 ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบแรก (พ.ศ. 2544-2548)

1.2.4.1 ผลการประเมินสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในรอบแรก จำนวน 30,010 แห่ง ดังตารางต่อไปนี้ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2550: 13)

ตารางที่ 2 สรุปผลการสังเคราะห์ผลประเมินภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบแรก (พ.ศ. 2544 -2548) จำนวน 30,010 แห่ง

ผลประเมินด้าน	ได้มาตรฐาน	ไม่ได้มาตรฐาน
ผู้เรียน	<ul style="list-style-type: none"> - ความเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ - ความสุข มีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี มีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา 	<ul style="list-style-type: none"> - ความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ ความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร - ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง - มีทักษะในการทำงาน รักในการทำงาน - สามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต
ครู	<ul style="list-style-type: none"> - วุฒิการศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - ความเพียงพอของครู - ความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผลประเมินด้าน	ได้มาตรฐาน	ไม่ได้มาตรฐาน
ผู้บริหาร	<ul style="list-style-type: none"> - ภาวะผู้นำ และความสามารถในการบริหารจัดการทั่วไป - ความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - การบริหารวิชาการ โดยเฉพาะการมีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียน และท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ - การส่งเสริมกิจกรรม และการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
โดยรวมของสถานศึกษา	35%	- 65% เกือบทั้งหมดเป็นสถานศึกษาของรัฐขนาดเล็กในชนบท

ที่มา : ร่างบทสรุปสำหรับผู้บริหาร ผลสะท้อนจากการประเมินคุณภาพภายนอก รอบแรก (พ.ศ. 2544 - 2548). กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.

ในการประเมินนั้นประกอบด้วยโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 26,584 แห่ง คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 2,116 แห่ง การปกครองส่วนท้องถิ่น 881 แห่ง กองพุทธศาสนา 269 แห่ง และกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน 131 แห่ง และโรงเรียนสาธิต จำนวน 29 แห่ง ซึ่งผลการประเมินโดยภาพรวมจะพบว่ามีสถานศึกษาที่ได้มาตรฐานเพียง 10,503 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 35 ส่วนอีก 19,507 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 65 ยังไม่ได้มาตรฐานและสถานศึกษาเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก

ตารางที่ 3 ผลการประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวม

สังกัด	ได้มาตรฐาน สมศ.		ไม่ได้มาตรฐาน สมศ.						ผลรวม ทั้งหมด
	ระดับดี		ระดับพอใช้		ระดับปรับปรุง		รวม		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
สพฐ.ศธ.	9,151	34.42	16,952	63.77	481	1.81	17,433	65.58	26,584
สข.สป.ศธ.	1,037	49.01	1,033	48.82	46	2.17	1,078	50.99	2,116
สำนักงานการศึกษาส่วน ท้องถิ่น (เทศบาล/ กทม.)	629	71.40	246	27.92	6	0.68	252	28.60	881
สำนักงาน พระพุทธศาสนา แห่งชาติ	18	6.69	234	86.99	17	6.32	251	93.31	269
กองกำกับการตำรวจ ตระเวนชายแดน	9	6.87	113	86.26	9	6.87	122	93.13	131
โรงเรียนสาธิตฯ (มรภ.)	21	72.41	7	24.14	1	3.45	8	27.59	29

ที่มา : ร่าง บทสรุปสำหรับผู้บริหาร ผลสะท้อนจากการประเมินคุณภาพภายนอก รอบแรก (พ.ศ. 2544-2548). กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.

ผลการวิเคราะห์ร้อยละของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีระดับคุณภาพดีในภาพรวม ดังตารางที่ 3 พบว่า โรงเรียนที่ได้มาตรฐานส่วนใหญ่ คือ โรงเรียนสาธิต ร้อยละ 72.41 รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาส่วนท้องถิ่น ร้อยละ 71.40 ส่วนโรงเรียนได้มาตรฐานมีค่า ร้อยละน้อยที่สุดคือ โรงเรียนในสังกัดกองพุทธศาสนาศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ร้อยละ 6.69

ตารางที่ 4 ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (รอบแรก พ.ศ. 2544-2548) จำนวน 30,010 แห่ง จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา

ตัวแปร		ไม่ได้มาตรฐาน	ได้มาตรฐาน
ขนาด สถานศึกษา	เล็ก	68	32
	กลาง	58	42
	ใหญ่	40	60
	ใหญ่พิเศษ	28	72
ภาพรวม		65	35

ที่มา : ร่าง บทสรุปสำหรับผู้บริหาร ผลสะท้อนจากการประเมินคุณภาพภายนอก รอบแรก (พ.ศ. 2544-2548). กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.

จากการสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบแรก พ.ศ.2544-2548 จำนวน 30,010 แห่ง จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาที่ได้มาตรฐานสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษร้อยละ 72 รองลงมา คือ สถานศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 60,42 และ 32 ตามลำดับ

จะเห็นได้ว่าผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบแรก พ.ศ.2544-2548 มีการประเมินสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด จำนวน 26,584 แห่ง ซึ่งมีสถานศึกษาที่ได้มาตรฐาน สมศ. 9,151 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 34.42 สถานศึกษาที่ไม่ได้มาตรฐาน สมศ. 17,433 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 65.58 ซึ่งสถานศึกษาที่ไม่ได้มาตรฐานส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก

1.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา

สถานศึกษาในต่างประเทศได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพและการบริหารคุณภาพมาเป็นแนวทางในการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษา โดยเฉพาะการบริหารคุณภาพโดยรวม (TQM) มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการดำเนินการ ดังนี้

Murgatroyd and Morgan (1994: 63-65) ได้วิเคราะห์องค์การที่นำ TQM ไปปฏิบัติงานได้ดี พบว่าองค์การที่ประสบความสำเร็จมีคุณลักษณะ 5 ประการ ได้แก่

1) การดำเนินตามแนวทางเดียวกันขององค์การ ทุกคนมุ่งสู่จุดหมายด้วยกลยุทธ์เดียวกัน และยอมรับในวิสัยทัศน์ขององค์การ

- 2) การมีจุดเน้นที่ลูกค้าและกระบวนการถือเป็นหลักการพื้นฐานของคุณภาพ
- 3) องค์การออกแบบให้ทำงานเป็นทีม มีการพัฒนาทีมงาน โดยระบบการปฏิบัติงานสะท้อนภาพการทำงานเป็นทีม
- 4) การตั้งเป้าหมายที่ท้าทายทำให้องค์การเพิ่มผลการปฏิบัติงานอย่างเห็นได้ชัดเจน
- 5) การบริหารงานแต่ละวันอย่างเป็นระบบ โดยใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการวัดและการให้ข้อมูลย้อนกลับ

Murgatroyd and Morgan สรุปถึงลักษณะขององค์การที่น่า TQM มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพว่ามีลักษณะที่เรียกว่า “3C” ดังนี้

- 1) วัฒนธรรม (Culture) เป็นด้านที่เป็นนามธรรม เป็นกฎเกณฑ์ที่ปรากฏอยู่ และเป็นค่านิยมที่ผูกพันองค์กรเข้าไว้ด้วยกัน องค์การที่ประสบความสำเร็จจะสร้างวัฒนธรรมโดยยึดถือว่าการสร้างนวัตกรรมเป็นสิ่งที่มีค่าสูงสุด สถานภาพต่างๆ เป็นเรื่องรองในการปฏิบัติงาน มีการให้รางวัลโดยผ่านการทำงานเป็นทีม และการพัฒนาและการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

- 2) ข้อตกลง (Commitment) องค์การที่ใช้ TQM ต้องสร้างความรู้สึกร่วมกันและโอกาสในการพัฒนาให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและลูกค้า ให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของเป้าหมายขององค์กร โดยทำให้ข้อตกลงต้องกลายเป็นเรื่องปกติธรรมดาในสถานศึกษา

- 3) การสื่อสาร (Communication) การสื่อสารภายในและระหว่างทีมงานต้องมีพลัง เรียบง่ายและมีประสิทธิภาพ โดยควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงและความเข้าใจที่แท้จริงและเป็นการสื่อสารที่สามารถทำได้อย่างอิสระจากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่งหรือในระดับเดียวกันซึ่งทำให้ลักษณะการประทับตรา “ปกปิด” มีการใช้น้อยมากในองค์กร

ดังนั้น ในการนำการประกันคุณภาพไปปฏิบัติ Ted กล่าวว่า มีปัจจัยที่ต้องคำนึงถึง ดังนี้

- 1) วัฒนธรรม ในการนำ TQM และการประกันคุณภาพมาใช้งานที่แท้จริง คือการเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กร คือต้องรู้ว่าวัฒนธรรมขององค์กรเน้นเรื่องอะไร การดำเนินการประกันคุณภาพจึงไม่ใช่การนำเสนอโปรแกรมที่ไม่เหมาะสมกับวัฒนธรรม แต่จะต้องปรับปรุงบนพื้นฐานวัฒนธรรมที่มีอยู่

- 2) กระบวนการ โดยทั่วไปโปรแกรมการประกันคุณภาพจะสับสนในเรื่องของการจัดทำเอกสารด้วยการเขียนและจบท้ายด้วยการทำคู่มือ ความจริงแล้วองค์กรควรเตรียมบุคลากรที่จะดำเนินตามแผนกลยุทธ์มากกว่าผู้เชี่ยวชาญด้านการเขียนเอกสาร โดยจะต้องจัดทำแผนเพื่อให้เห็นว่า ภารกิจหลักขององค์กรเกี่ยวข้องกับประกันคุณภาพอย่างไร องค์กรหลายแห่ง

ต้องเสียเงินเป็นจำนวนมากในการจัดทำเอกสารในการประกันคุณภาพ แต่ในที่สุดก็ต้องยกเลิก เพราะตระหนักรู้ว่าแท้จริงการเขียนเอกสารไม่ใช่การประกันคุณภาพ และไม่ได้ทำให้เกิดความแตกต่างด้านคุณภาพ

3) การวัด การวัดเป็นสิ่งสำคัญในการประกันคุณภาพ ถ้าบุคลากรไม่ชอบการถูกวัดประเมินในระดับบุคคล ก็จะเป็นการดีกว่าที่จะวัดเป็นกลุ่มหรือแผนก หรือวัดในระดับระบบใหญ่ขึ้นเพื่อเป็นการปรับปรุงคุณภาพ นอกจากนั้นการวัดที่ไม่ประสบผลสำเร็จอาจเป็นเพราะผู้บริหารไม่เข้าใจถึงการต่อต้านที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานกำลังถูกตัดสินโดยกระบวนการบริหารจัดการที่ไม่เหมาะสม

4) ผู้นำการประกันคุณภาพ อาจใช้บุคคลที่เข้าใจงานในองค์การเป็นอย่างดีและมีทักษะส่วนบุคคลสูง มีทักษะของผู้นำ รวมถึงความสามารถในการชักชวน ขยายความคิดโต้แย้ง ปิดการสนทนาและดำเนินการต่างๆ ทักษะที่นอกเหนือจากนี้คือการฟังผู้อื่น

5) ทีมงาน หน่วยงานที่ทันสมัยจะมีกลไกการทำงานเป็นทีมและมีความสามารถที่จะรวมทีม การรวมทีมถือเป็นการรวมบุคลิกภาพแบบต่างๆที่มีความสร้างสรรค์สำหรับองค์การทั่วไปจะมีผู้ต่อต้าน การที่ผู้บริหารรู้วิธีดำเนินการอย่างชาญฉลาดโดยนำกลุ่มนี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การจะช่วยให้การดำเนินการประกันคุณภาพประสบความสำเร็จ

6) วิสัยทัศน์ การจูงใจและคุณธรรม ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ ที่จะทำให้เกิดคุณธรรมและการจูงใจ การดำเนินการต้องมีความเชื่อถือในผู้ร่วมงานและผู้นำ Ted สรุปลงว่า การประกันคุณภาพเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับบุคคลไม่ใช่เพียงแค่รูปแบบ

เสาวนิตย์ ชัยมุสิก (2544) เสนอแนวคิดสำคัญเกี่ยวกับการบริหารองค์การที่นำมาใช้ในวงการศึกษาศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนการบริหารเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จากแนวคิดการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ที่ต้องอาศัยกระบวนการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ มีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ทำให้แนวคิดการบริหารงานองค์การสามารถนำมาใช้เป็นปัจจัยสนับสนุนกระบวนการจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพและการประกันคุณภาพภายในองค์การให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการได้ ซึ่งแนวคิดสำคัญเกี่ยวกับการบริหารองค์การที่นำมาใช้ในวงการศึกษาศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีดังนี้

1. การบริหารคุณภาพโดยรวม หรือ TQM (Total Quality Management) : การบริหารคุณภาพทั้งองค์การ หรือการบริหารคุณภาพโดยรวม หรือการบริหารคุณภาพแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การ (Total Quality Management : TQM) เป็นระบบการบริหารที่มุ่งเน้นคุณภาพในทุกด้านทุกขั้นตอนในทุกกิจกรรม ทุกกระบวนการ ทุกผลิตภัณฑ์ และทุกบริการ โดยเน้นให้ทุก

คนและทุกส่วนขององค์การมีส่วนร่วมในการบริหารที่มุ่งเน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีคุณภาพและสนองตอบความต้องการ และความคาดหวังของลูกค้า เพื่อให้มั่นใจว่าทุกอย่างได้ทำอย่างมีคุณภาพสูงสุด และมีคุณภาพทั้งหมดทั่วทั้งองค์การ (Hradesky, 1995) หลักสำคัญในระบบ TQM คือ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพยายามปรับปรุงแก้ไขการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานในทุก ๆ ด้านมีคุณภาพสูงขึ้นเรื่อย ๆ โดยไม่หยุด และผลจากการทำงานที่มีคุณภาพจะได้ผลิตภัณฑ์หรือบริการที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการ และความคาดหวังของลูกค้าหรือผู้รับบริการ (Freeman, 1997) ซึ่งจะนำไปสู่การประกันคุณภาพภายในได้

องค์ประกอบที่สำคัญของ TQM ประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้ (Flood, 1993)

- ภาวะผู้นำ (leadership)
- การศึกษาและการฝึกอบรม (education and training)
- โครงสร้างที่เกื้อหนุน (supportive structure)
- การติดต่อสื่อสาร (communication)
- การพิจารณาความชอบ (reward recognition)
- การใช้กระบวนการทางสถิติ (statistical process control)
- หรือการวัดผลการปฏิบัติงาน (measurement)
- การทำงานเป็นทีม (team work)

Kaufman and Zahn (1993: 25) กล่าวถึงปัจจัยสำคัญในการนำการบริหารคุณภาพไปสู่ความสำเร็จ (CSFs) ซึ่งโดยส่วนใหญ่เป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคคลเช่นกันปัจจัยดังกล่าว ประกอบด้วย

- 1) มีความต้องการเปลี่ยนแปลงจากสภาพสบายๆ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยใช้แนวทางใหม่และกว้างขวางในด้านการคิด การวางแผน การปฏิบัติและการประเมิน
- 2) ใช้และเชื่อมโยงผลลัพธ์ในทุกระดับ ในการกำหนดและดำเนินการไปสู่คุณภาพ
- 3) ทุกคนแสดงความต้องการคุณภาพ ทุกสิ่งที่ปฏิบัติต้องทำอย่างสม่ำเสมอและมีความสอดคล้อง โดยมุ่งเน้นการปรับปรุงคุณภาพ
- 4) บุคลากรทุกฝ่ายตั้งแต่ผู้เรียน ครู ผู้บริหาร และผู้ปกครอง ต้องปฏิบัติงานในทีมเดียวกัน มีความเป็นหนึ่งเดียว โดยมีคุณภาพเป็นเป้าหมายของความสำเร็จ
- 5) การตัดสินใจต้องทำด้วยความหนักแน่นและมีความเป็นภาวะวิสัย โดยใช้ข้อมูลการปฏิบัติงานต่างๆ
- 6) การสร้างทีมงาน สมาชิกจะเรียนรู้จากกันและกันและร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ในการบริหารคุณภาพ รวมทั้งต้องมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

Moorhead and Griffin (1998: 558 – 560) ระบุถึงปัจจัยในการดำเนินการเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การประสบความสำเร็จว่า ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1) การดำเนินการให้เป็นภาพรวม ผู้บริหารต้องพิจารณาในภาพรวมขององค์การ เพราะระบบย่อยขององค์การนั้นต่างมีความสัมพันธ์กัน การมองภาพรวมจะทำให้เข้าใจวัฒนธรรมทั้งระบบ เห็นการประสานร่วมมือระหว่างบุคคล งาน โครงสร้าง และระบบสารสนเทศ

2) ความมั่นใจในการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพราะความร่วมมือในองค์การที่มีพลังต้องอาศัยกลไกการควบคุมและกลไกการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารระดับสูง

3) การสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วม ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการควบคุมและการใช้อำนาจ สามารถแก้ไขได้ด้วยการขยายความร่วมมือในการวางแผนการเปลี่ยนแปลงโดยให้โอกาสแก่บุคลากรให้มีสิทธิ์มีเสียงในการเปลี่ยนแปลง

4) ส่งเสริมการสื่อสารในระบบเปิด การสื่อสารอย่างเปิดเผยเป็นปัจจัยสำคัญในการลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ซึ่งโดยทั่วไปในระหว่างการเปลี่ยนแปลง ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความไม่มั่นใจ มีความคลุมเครือ และพยายามแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง และหากขาดข้อมูลอาจทำให้เกิดช่องว่างและอาจเกิดข้อมูลที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะเป็นอันตรายต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลง

5) การให้รางวัลแก่ผู้ที่สนับสนุน การให้รางวัลแก่ผู้ที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงซึ่งอาจเป็นการยกย่อง ชมเชย หรือ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม จะเป็นพลังผลักดันที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง และดำรงอยู่ตลอดไป

Fullan (อ้างถึงใน Healy, 1994: 60-61) เสนอว่าการบริหารจัดการและการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาขึ้นอยู่กับปัจจัย 6 ประการ คือ

1) การสร้างวิสัยทัศน์ เป็นสิ่งสำคัญที่บุคลากรจะร่วมรับรู้และตกลงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์การซึ่งจะมีส่วนสนับสนุนการวางแผน

2) การวางแผนการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต้องสามารถตอบสนองความต้องการเปลี่ยนแปลงตามแรงกดดันของสถานศึกษา

3) การเริ่มดำเนินการและการเสริมพลังจูงใจ การเปลี่ยนแปลงในระยะแรกๆ เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่ไม่แน่นอนและความกังวลใจ แต่การดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จในระยะต่อมาจะเพิ่มกำลังใจในการทำงาน

4) การพัฒนาบุคลากรและการสนับสนุนด้านทรัพยากร เป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนในการดำเนินการอย่างต่อเนื่องไปได้

5) การกำกับติดตามและการจัดการกับปัญหา จะมีส่วนผลักดันและสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จเป็นที่ยอมรับได้

6) การปรับโครงสร้าง/การจัดองค์การใหม่ ในการเปลี่ยนแปลงอาจจำเป็นที่บุคคลแต่ละคนจะต้องเปลี่ยนแปลงวิถีคิดและการปฏิบัติ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลตามมา คือการปรับโครงสร้าง หรือการจัดองค์การใหม่

Hertling (2000: 26) ได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับการดำเนินการปฏิรูปสถานศึกษา และปัจจัยที่จะทำให้การเปลี่ยนแปลงนำไปสู่ความสำเร็จและความล้มเหลวในการดำเนินการ พบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญได้แก่

1) การเลือกรูปแบบที่เหมาะสมในการดำเนินการปฏิรูป ดังนั้น ทีมงานที่จะออกแบบการดำเนินการจึงมีส่วนสำคัญมากเพราะจะต้องออกแบบอย่างระมัดระวัง บนพื้นฐานของความเป็นจริง และจุดแข็งจุดอ่อนของสถานศึกษา

2) การได้รับความช่วยเหลือจากภายนอก โดยเฉพาะจากหน่วยงานที่ไม่มีผลประโยชน์ใดๆ มีส่วนช่วยในการดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมาก

3) งบประมาณ อาจเป็นอุปสรรคในการดำเนินการตามรูปแบบที่กำหนด การขาดงบประมาณหรือการไม่ได้งบประมาณสนับสนุนจากรัฐที่เพียงพอสามารถนำไปสู่การสูญเสียบุคลากรขาดการสนับสนุนการปฏิรูปและในที่สุดก็อาจทำให้การปฏิรูปล้มเหลว

4) ภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง สถานศึกษาหลายแห่งที่ล้มเหลว เนื่องจากผู้บริหารไม่ได้สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานให้ดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายและรูปแบบการปฏิรูป และยังขาดภาวะผู้นำที่ดี

5) การยอมรับของครูในการปฏิรูป ครูอาจรู้สึกว่าคุณบังคับให้เปลี่ยนแปลง หรือยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีต่างๆ ครูมองว่าการปฏิรูปเป็นสิ่งที่ผู้คนมักคลั่งไคล้แต่ไม่มีผลอะไรยั่งยืน ครูจึงไม่ทุ่มเทในการดำเนินการ

Steers (1977:7-10) ได้เสนอแบบจำลองกระบวนการของประสิทธิผล (A Process Model of Effectiveness) ที่แสดงปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ โดยเน้นกระบวนการสำคัญที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ ธรรมชาติการเปลี่ยนแปลงขององค์การและสภาพแวดล้อมรวมทั้งบทบาทสำคัญของการบริหารที่จะต้องสร้างความเข้าใจ และตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การที่จะนำไปสู่การยกระดับความสำเร็จและการบรรลุประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งมีแนวการพิจารณาครอบคลุมมิติสำคัญ 3 มิติ คือ

1) การตระหนักและให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายสูงสุดที่เป็นไปได้

2) การพิจารณาองค์การเชิงระบบ ที่เป็นระบบเปิดเน้นความสำคัญของปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสิ่งแวดล้อม

3) เน้นพฤติกรรมของบุคคลในบริบทขององค์การนั้น ๆ เน้นความเข้าใจบทบาทและพฤติกรรมของบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อผลผลิตขององค์การ

ตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การตามรูปแบบกระบวนการของประสิทธิผลขององค์การ จำแนกเป็น 4 ด้าน คือ ลักษณะขององค์การ ลักษณะของสภาพแวดล้อม ลักษณะของบุคคลในองค์การ และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

1. ลักษณะขององค์การ (Organizational characteristics) ประกอบด้วย

โครงสร้าง (structure) หมายถึง ความสัมพันธ์ของทรัพยากรมนุษย์ที่ได้กำหนดไว้ในองค์การ โครงสร้างองค์การที่สามารถปรับปรุงพัฒนาความสามารถในการผลิตขององค์การส่วนมากจะมีการแบ่งงานโดยยึดความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (specialization) ขนาดองค์การ (organization size) ที่เหมาะสม การกระจายอำนาจ (decentralization) มีการตัดสินใจรวมศูนย์ที่ส่วนกลาง และมีความเป็นทางการ (formalization) ตัวแปรดังกล่าวมีแนวโน้มว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการผลิตและประสิทธิภาพ แต่มีแนวโน้มว่าสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ

เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง บทบาทของเทคโนโลยีต่อกระบวนการผลิตในองค์การ ประเภทของเทคโนโลยีที่ใช้ผลิต และกระบวนการใช้เทคโนโลยี ซึ่งเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การ แม้ว่าไม่ใช่ผลกระทบโดยตรง แต่เทคโนโลยีจะมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างองค์การ และหากความสัมพันธ์ดังกล่าวมีความเหมาะสมก็จะเป็นพลังนำไปสู่ความสำเร็จและการบรรลุประสิทธิผลขององค์การ

2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม (environmental characteristics) ความสำเร็จในการจัดความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญ คือ ความสามารถในการคาดคะเน หรือการทำนายภาวะแวดล้อม ความถูกต้องในการรับรู้ภาวะแวดล้อมและระดับของความจำเป็น หรือเหตุผลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสิ่งแวดล้อม องค์ประกอบทั้ง 3 ประการดังกล่าว มีอิทธิพลต่อความเหมาะสมที่องค์การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม แบบจำลองกระบวนการมีการประยุกต์ที่ชัดเจนสำหรับการบริหารองค์การ ซึ่งให้เห็นความจำเป็นที่ต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง เพื่อการปรับปรุงการออกแบบขององค์การ เทคโนโลยี วัตถุประสงค์ และพฤติกรรมขององค์การ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมเกิดผลดี และนำไปสู่การอยู่รอดขององค์การ สภาพแวดล้อมจำแนกได้เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ กับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ

สภาพแวดล้อมภายนอก (External environment) ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านการตลาด เศรษฐกิจ การเมือง ผู้รับบริการ กลุ่มอิทธิพล โดยพิจารณาในมิติของความยุ่งยาก สลับซับซ้อน ความมั่นคง ความเคลื่อนไหว และความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม

สภาพแวดล้อมภายใน (Internal environment) ได้แก่ องค์ประกอบด้านวัฒนธรรม บรรยากาศองค์การ และสภาพสังคมภายในองค์การ ซึ่งเป็นตัวกำหนดและกำกับพฤติกรรมบุคคลในองค์การ สภาพแวดล้อมภายในองค์การเป็นตัวแปรที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อโครงสร้างเทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายนอก ลีลาหรือแบบของการบริหาร และส่งผลต่อความพยายามของแต่ละบุคคล และผลผลิตขององค์การ โดยทั่วไปสภาพแวดล้อมภายในที่เหมาะสมที่สุด คือ บรรยากาศการส่งเสริม เกื้อหนุนให้บุคคลมีพฤติกรรมเน้นการบรรลุเป้าหมายขององค์การ เน้นสัมฤทธิ์ผลและการให้ความสำคัญต่อบุคคลในองค์การ

3. ลักษณะของบุคคลในองค์การ (Employee characteristics) บุคคลในองค์การมีความสำคัญที่สุดต่อประสิทธิผลองค์การ ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมของบุคคลระยะยาวเป็นสิ่งเกื้อหนุนหรือขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์การ การตระหนักและการยอมรับธรรมชาติของความแตกต่างระหว่างบุคคลในองค์การเป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารองค์การ เพราะความแตกต่างระหว่างบุคคลทำให้การตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การแตกต่างกัน ความรู้เรื่องความแตกต่างของบุคคลในองค์การช่วยให้ผู้บริหารองค์การสามารถเลือกใช้รูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมในการจัดกลุ่มคนเพื่อปฏิบัติงาน การบูรณาการเป้าหมายส่วนบุคคลเข้ากับเป้าหมายขององค์การ โดยการทำให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายของตนได้ด้วยการปฏิบัติงานที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายขององค์การจะส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และการเกิดการผูกพันต่อองค์การในทางตรงข้ามหากเป้าหมายส่วนบุคคลขัดแย้งกับเป้าหมายขององค์การก็จะนำไปสู่การลดลงของความพยายามต่าง ๆ ที่บุคคลจะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ ตัวแปรลักษณะของบุคคลในองค์การ ได้แก่

ความผูกพัน (Attachment) หมายถึง ความสนใจในการรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ ความผูกมัดใจ สิ่งเหล่านี้เป็นตัวเร่งแรงจูงใจให้คนทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์การ

การปฏิบัติงาน (Job performance) แรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงาน โดยการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ บุคคลในองค์การต้องรู้เป้าหมาย บทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน

4. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (Managerial policies and practices) องค์การจะบรรลุความสำเร็จ มีการปรับปรุง พัฒนาประสิทธิผลองค์การได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหาร

องค์การได้ใช้กลไกทางการบริหารอย่างสอดคล้องกับสถานการณ์ขององค์การนั้น ๆ ตัวแปรสำคัญของนโยบายและการบริหาร ได้แก่

การกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน ทั้งนี้เนื่องจากประสิทธิผลขององค์การเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับความสามารถของการบริหารที่จะได้รับการสนับสนุนทรัพยากร และการใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดผลผลิตตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ การกำหนดเป้าหมายจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งหมายรวมถึงเป้าหมายของแต่ละระบบย่อยขององค์การ เป้าหมายของกลุ่มบุคคล และเป้าหมายของแต่ละบุคคล ซึ่งจำเป็นต้องสอดคล้องเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน

การแสวงหาทรัพยากรและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารองค์การมีความจำเป็นต้องบูรณาการและประสานงานระบบย่อย ๆ ต่าง ๆ ขององค์การ ในการได้มาและการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย หากการบูรณาการและการประสานงานเป็นไปอย่างถูกต้องสมดุลง ก็จะทำให้การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เป็นไปเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ฉะนั้นการกำหนดนโยบาย การสร้างการรับรู้ ยอมรับนับถือเป็นภาระผูกพันของบุคคลในองค์การต่อนโยบายการใช้ทรัพยากร ช่วยสร้างความมั่นใจว่าองค์การนั้น ๆ ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เกิดการซ้ำซ้อนในการปฏิบัติภารกิจ และเป็นการใช้ทรัพยากรเพื่อก่อให้เกิดผลผลิตขององค์การ ตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง นอกจากนี้เนื่องจากองค์การเป็นระบบเปิด การศึกษาองค์การตามแนวทางนี้จึงให้ความสำคัญกับข้อมูลป้อนกลับและระบบควบคุมให้การปฏิบัติหน้าที่ขององค์การมุ่งสู่เป้าหมาย และแม้ว่าระบบควบคุมจะมีหลายแบบแต่แบบจำลองนี้ให้ความสำคัญกับลักษณะบุคคลในการควบคุมการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ

สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับว่าพฤติกรรมของบุคคลในองค์การเป็นผลจากปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ผู้บริหารองค์การจึงมีความจำเป็นต้องให้ความสนใจในเรื่องคุณภาพของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การคัดเลือกคนและการมอบหมายงาน การฝึกอบรมและการพัฒนาองค์การ การออกแบบงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้ผลตอบแทน

กระบวนการติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสารมีบทบาทสำคัญและเป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงให้บุคคลในองค์การเกิดการประสานงาน และดำเนินการสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ กระบวนการองค์การที่สำคัญ ๆ เช่น ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การปรับตัว ล้วนขึ้นอยู่กับความสามารถ และประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสารจะยังมี

ความสำคัญมากขึ้นหากองค์กรนั้น ๆ ต้องเกี่ยวข้องกับความไม่แน่นอนในระดับสูง โครงสร้างองค์กร และเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กรมีความซับซ้อนมาก

ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรและกระบวนการตัดสินใจมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมองค์กร ผลจากการศึกษาด้านภาวะผู้นำพบว่ากระแสหลักในการศึกษาเรื่องนี้ให้ความสำคัญกับการตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วม ซึ่งมีข้อถกเถียงเกี่ยวกับการให้ผู้ที่บังคับบัญชาในองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจว่ามีทั้งข้อดี ข้อเสีย กล่าวคือ จะเกิดผลดี เพราะการทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความกระจ่างชัดเจนในความคาดหวังที่องค์กรมีต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมทั้งความชัดเจนเรื่องผลตอบแทนที่บุคคลพึงได้รับจากองค์กร หากผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ทำให้เกิดความรับผิดชอบ และความผูกพันต่อผลการตัดสินใจ การตัดสินใจนั้นได้รับการนำไปปฏิบัติ เนื่องจากผู้ที่บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อเพิ่มผลกระทบที่เกิดจากอิทธิพลทางสังคมต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์กร อย่างไรก็ตามการตัดสินใจโดยผู้ให้ผู้ที่บังคับบัญชาเข้าไปเกี่ยวข้องไม่ได้เป็นสิ่งที่พึงประสงค์สำหรับทุกสถานการณ์ กล่าวคือ การตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วมจะไม่เกิดผลดี หากสถานการณ์นั้นต้องการการตัดสินใจที่มีความรวดเร็ว หรือเป็นการตัดสินใจในเรื่องที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อผู้ที่บังคับบัญชานั้น ๆ แต่การตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วมจะเกิดผลดีหากผู้ให้ผู้ที่บังคับบัญชามีข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องที่ตัดสินใจเพียงพอ และในสถานการณ์ที่การยอมรับการตัดสินใจร่วมกันของผู้ที่บังคับบัญชามีความจำเป็นในการนำไปปฏิบัติงาน

การปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่ ในการศึกษารวมชาติของประสิทธิผลองค์กร พบว่า ให้ความสำคัญกับการที่องค์กรสามารถปรับตัว และสร้างนวัตกรรมที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ปัญหาสำหรับผู้บริหารองค์กรก็คือจะออกแบบกระบวนการเปลี่ยนแปลง และวิธีการนำรูปแบบการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ ไปใช้อย่างไรจึงจะเกิดผลดีที่สุดในการเลือกกระบวนการเปลี่ยนแปลงมีความจำเป็นต้องคำนึงถึงต้นทุน และผลที่ได้รับจากการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ ผลที่ได้รับในทุก ๆ ด้านย่อมมากกว่าต้นทุน การเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จเนื่องจากผู้บริหารองค์กรขาดความสามารถในการวินิจฉัยปัญหาได้อย่างถูกต้อง ไม่สามารถเลือกกระบวนการ วิธีการ เทคนิคการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับปัญหาและบริบทขององค์กร

อุทุมพร จามรมาน (2544) จากเอกสารวิธีทำประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน (รวมเกณฑ์ประเมินและตัวอย่างรายงาน) กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้การประกันคุณภาพการศึกษาของแต่ละแห่งสำเร็จได้ คือ 1) การหาภาระงานของแต่ละงานให้ชัดเจน 2) การเก็บข้อมูล และทำระบบสารสนเทศตามงานที่ทำ โดยเก็บข้อมูลเป็นระยะ ๆ ตามวงจรการทำงาน

- 3) การประเมินตนเองและแก้ไขปรับปรุงวิธีการทำงาน 4) ความจริงจังของผู้บริหาร/หัวหน้า และ
5) ความพร้อมใจกันทำให้งานมีคุณภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) สรุปเงื่อนไขที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาแม้ว่าการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาจะเป็นสิ่งที่อยู่ในกระบวนการบริหาร และกระบวนการทำงานตามปกติ แต่ในสภาพปัจจุบันยังมีสถานศึกษาอีกเป็นจำนวนมากที่ยังไม่ได้ทำ จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาระบบดังกล่าวให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาโดยต้องมียุทธศาสตร์ในการดำเนินงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งยุทธศาสตร์ดังกล่าว ได้แก่ เงื่อนไขที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งประมวลได้ดังนี้

1) ยุทธศาสตร์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร : ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นแกนหลักในการบริหารและดำเนินการร่วมกับแกนนำอื่น ๆ เพื่อช่วยผลักดัน ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานให้บุคลากรภายในสถานศึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้องภายนอกมาร่วมกันทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาระบบการประเมินตนเองของสถานศึกษาให้ผสมผสานกับการวางแผน การดำเนินงาน และการปรับปรุงเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้เป็นระบบครบวงจร รวมทั้งกำกับดูแลให้มีการดำเนินงานดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ภาวะผู้นำและความตระหนักของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบและเงื่อนไขสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จไม่ว่าจะใช้ระบบการประกันคุณภาพภายในแบบใดก็ตาม ถ้าจะทำให้สำเร็จผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญเข้ามาบริหารจัดการมีส่วนร่วมตั้งแต่ต้น คอยติดตามกำกับดูแลและส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานให้มีความต่อเนื่อง

2) ยุทธศาสตร์การทำงานเป็นทีม : การประกันคุณภาพภายในเป็นเรื่องของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา มิใช่เป็นเรื่องของคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ และมีใช่เป็นการดำเนินงานแบบต่างคนต่างทำ แต่เป็นเรื่องที่ทุกคนจะต้องทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องและมีความเชื่อมโยงระหว่างภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นทางด้านวิชาการ ด้านบริหารกิจกรรมนักเรียน ฯลฯ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือมาตรฐานการศึกษาที่ต้องการ โดยจะต้องร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วางแผนการทำงาน ออกแบบการประเมินตนเอง แล้วช่วยกันทำ และพัฒนาปรับปรุงโดยเรียนรู้แลกเปลี่ยน ปรีกษาหารือ และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมจะทำให้บุคลากรรู้สึกอบอุ่นสบายใจเพราะมีเพื่อนร่วมทางโดยไม่โดดเดี่ยว ซึ่งหากสถานศึกษามีการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งก็ทำให้การประกันคุณภาพภายในมีความต่อเนื่องและยั่งยืน ถึงแม้จะเปลี่ยนผู้บริหารหรือบุคลากรบางคนก็ยังดำเนินการต่อไปได้เพราะทีมงานยังอยู่

3) ยุทธศาสตร์การสร้างตระหนักรู้และความรู้ความเข้าใจ : การที่สถานศึกษามีการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งได้นั้น ทุกคนในทีมจะต้องมีความตระหนักรู้และ

มองเห็นความสำคัญของการประเมินตนเองว่าเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพการทำงานคุณภาพของสถานศึกษา และคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งจะมีความสำคัญต่ออนาคตของสถานศึกษาและประเทศชาติ รวมทั้งจะต้องมีความรู้ความเข้าใจว่าการประเมินตนเองก็คืองานในหน้าที่นั่นเองไม่ใช่งานที่เป็นภาระเพิ่มเติม นอกจากนั้นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการประกันคุณภาพภายในด้วย จึงจำเป็นจะต้องสร้างความตระหนักและความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรของสถานศึกษา โดยการจัดประชุมชี้แจง ฝึกอบรม และการเรียนรู้จากเอกสารคู่มือต่าง ๆ โดยผู้บริหารก็ต้องแสดงความตระหนักให้ผู้อื่นเห็นเป็นแบบอย่างและเข้ามามีส่วนร่วม

4) ยุทธศาสตร์การกำหนดผู้รับผิดชอบ : ในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโดยบุคลากรของสถานศึกษาที่ร่วมกันทำงานเป็นทีม จำเป็นต้องมีผู้รับผิดชอบในการประสานและกำกับติดตามการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความมั่นใจในการดำเนินงาน จึงควรมอบหมายให้มีคณะกรรมการหรือคณะทำงาน เพื่อเป็นตัวกลางในการประสานกำกับดูแล ให้มีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและการดำเนินงานให้เชื่อมโยงกัน

5) ยุทธศาสตร์การวางแผนและการกำกับดูแล : การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในจำเป็นต้องมีการวางแผนและการกำกับดูแลที่เป็นระบบ เพื่อให้มีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพโดยมีการวางแผน การกำกับดูแล และการประชุมตามระยะเวลาที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรายงานความก้าวหน้าของงานที่ทำไปแล้ว และช่วยกันพัฒนางานที่ต้องทำต่อไป

6. ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมและการปรึกษาหารือกับผู้เกี่ยวข้อง : การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา นอกจากต้องทำงานกันเป็นทีมระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษาแล้วควรต้องทำงานร่วมกับบุคคล และองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานในเขตพื้นที่ หน่วยงานในเขตพื้นที่ใกล้เคียง และหน่วยงานที่กำกับดูแลในส่วนกลาง เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นการระดมการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย เพื่อช่วยกันพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งได้แก่ งานวิจัยของ จุฑารัตน์ วิทยาขาว (2541) เก็จกนก เลี้ยววงศ์ (2546) สุพัทธา ทรัพย์เสถียร (2546) ราภรณ์ บุญเจียม (2546) วันเพ็ญ วรวงศ์พงศา (2547) นงเยาว์ อุทุมพร (2547) จิรพันธ์ อารีรอบ (2549) ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2550) พบว่าปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ ปัจจัยลักษณะขององค์กร คือ การจัดโครงสร้างของโรงเรียน

การใช้ เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน การได้รับงบประมาณ การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม คือ วัฒนธรรมของโรงเรียน บรรยากาศในการทำงานของโรงเรียน ปัจจัยลักษณะของบุคลากร คือทัศนคติต่อการประเมิน แรงจูงใจในการทำงาน การเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา การยอมรับการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยเกี่ยวกับนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ คือ วิสัยทัศน์ การใช้กลยุทธ์ในการบริหารงาน การตัดสินใจ การบริหารจัดการงบประมาณ การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ ระบบสารสนเทศ การนิเทศติดตาม การทำงานเป็นทีม และการบริหารงานบุคคล

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปผลการศึกษาทฤษฎีและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ทฤษฎีและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัย	Steers (1997)	Murgatroyd and Morgan (1994)	Kaufman and Zahn (1993)	Moorhead and Griffin (1998)	Hertling, (2000)	Healy (1994)	Robinson (1996)	Bauerly Kopel (1997)	เสาวนิตย์ ชัยมุสิก (2544)	อุทุมพร จามรมาน(2544)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ(2545)	จุฬารัตน์วิทยาขาว (2541)	เก็จกานก เต็งวงศ์ (2546)	สุพิศรา ทรัพย์เสถียร (2546)	วรารภรณ์ บุญเจียม (2546)	วันเพ็ญ วรวงศ์พงศา (2547)	นงเยาว์ อุทุมพร (2547)	จิรนนท์ อารีรอบ (2549)	ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2550)
ลักษณะของโรงเรียน																			
การจัดโครงสร้างของ โรงเรียน	✓			✓								✓	✓	✓				✓	✓
การใช้ เทคโนโลยี	✓												✓	✓					
การได้รับงบประมาณ					✓							✓	✓	✓				✓	
การได้รับการสนับสนุน				✓	✓							✓	✓	✓			✓		
ลักษณะของสภาพแวดล้อม																			
วัฒนธรรมของโรงเรียน		✓					✓						✓	✓				✓	
บรรยากาศในการทำงาน ของโรงเรียน	✓												✓	✓		✓		✓	

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ปัจจัย	Steers (1997)	Murgatroyd and Morgan (1994)	Kaufman and Zahn (1993)	Moorhead and Griffin (1998)	Hertling, (2000)	Healy (1994)	Robinson (1996)	Bauerly Kopel (1997)	เสาวนิตย์ ชัยมุสิก (2544)	อุทุมพร จามรมาน(2544)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ(2545)	จุฬารัตน์วิทยาขาว (2541)	เก็จกนก เต๋อวงศ์ (2546)	สุพิศรา ทรัพย์เสถียร (2546)	วรารภรณ์ บุญเจียม (2546)	วันเพ็ญ วรวงศ์พงศา (2547)	นงเยาว์ อุทุมพร (2547)	จิรนนท์ อารีรอบ (2549)	ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2550)
ลักษณะของบุคลากร ทัศนคติ	✓							✓			✓	✓	✓	✓	✓			✓	
แรงจูงใจ	✓			✓		✓	✓				✓		✓	✓				✓	
การเรียนรู้และความรู้ความ เข้าใจ						✓			✓		✓		✓	✓				✓	
การยอมรับการเปลี่ยนแปลง			✓		✓								✓						
นโยบายการบริหารและ การปฏิบัติ วิสัยทัศน์		✓				✓										✓			

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ปัจจัย	Steers (1997)	Murgatroyd and Morgan (1994)	Kaufman and Zahn (1993)	Moorhead and Griffin (1998)	Hertling, (2000)	Healy (1994)	Robinson (1996)	Bauerly Kopel (1997)	เสาวนิตย์ ชัยมุสิก (2544)	อุทุมพร จามรมาน(2544)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ(2545)	จุฬารัตน์วิทยาขาว (2541)	เก็จกนก เต๋อวงศ์ (2546)	สุพิศรา ทรัพย์เสถียร (2546)	วรารภรณ์ บุญเยี่ยม (2546)	วันเพ็ญ วรวงศ์พงศา (2547)	นงเยาว์ อุทุมพร (2547)	จิรนนท์ อารีรอบ (2549)	ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2550)
การใช้กลยุทธ์	✓	✓							✓	✓	✓			✓				✓	✓
การตัดสินใจ			✓																
การบริหารจัดการงบประมาณ	✓											✓		✓					
การติดต่อสื่อสาร	✓	✓		✓			✓		✓		✓		✓	✓	✓	✓			
ภาวะผู้นำ	✓				✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					
ระบบสารสนเทศ				✓			✓		✓	✓				✓			✓		
การนิเทศติดตาม						✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓					✓
การทำงานเป็นทีม		✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓			
การบริหารงานบุคคล	✓						✓		✓		✓		✓	✓					

จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่นำเสนอผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

1. ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ การจัดโครงสร้างของโรงเรียน การใช้เทคโนโลยี การได้รับงบประมาณ และการได้รับการสนับสนุน
2. ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ วัฒนธรรมของโรงเรียน และบรรยากาศในการทำงานของโรงเรียน
3. ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ การเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพ และทัศนคติต่อการประกันคุณภาพ
4. ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ การทำงานเป็นทีม การบริหารจัดการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล ระบบสารสนเทศภาวะผู้นำของผู้บริหาร การใช้กลยุทธ์ การติดต่อสื่อสาร และการนิเทศติดตาม

รายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ มีดังนี้

1. **ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน** โรงเรียนถือเป็นองค์การทางการศึกษา เป็นการรวมกลุ่มของบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันทำงาน เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุประสิทธิภาพผลตามเป้าหมายการศึกษา โรงเรียนจึงเป็นศูนย์กลางของบุคลากรและทรัพยากรต่างๆ ที่เกี่ยวพันกันทางการศึกษา มีการประสานร่วมมือกันและมีการจัดการองค์การให้เป็นระบบ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้บรรลุผลตามลักษณะและบริบทของโรงเรียนนั้นๆ (สุพัตรา ทรัพย์เสถียร, 2546:47) องค์การทางการศึกษาประกอบด้วยโครงสร้างของรูปแบบอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เนื่องจากภารกิจขององค์การทางการศึกษามีหลายด้าน (Owen, 1970) นอกจากนั้น Steers (1977: 7) ยังกล่าวถึงลักษณะขององค์การว่า ลักษณะขององค์การ (organizational characteristics) ประกอบด้วย โครงสร้าง (structure) และเทคโนโลยี (technology) สำหรับการวิจัยนี้ผู้วิจัยให้ความหมายของปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน หมายถึงการจัดโครงสร้างของโรงเรียน การใช้เทคโนโลยี การได้รับงบประมาณ การได้รับการสนับสนุน

1.1 การจัดโครงสร้างของโรงเรียน

สเตียร์ส(Steers, 1977: 60) กล่าวว่าโครงสร้างหมายถึง ความสัมพันธ์ของทรัพยากรมนุษย์ที่ได้กำหนดไว้ในองค์การ ดังนั้น การวิเคราะห์โครงสร้างจึงรวมถึงการวิเคราะห์สิ่งต่างๆ คือ 1. ความมากน้อยของการรวมอำนาจ (Degree of Centralization) 2. ความชำนาญเฉพาะอย่างของงาน (Functional Specialization) 3. ความมากน้อยของการทำ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้เป็นแบบแผน (Formalization of interpersonal Interactions)

4. ช่วงการบังคับบัญชา (Span of control) 5. ขนาดขององค์การ (Organization size) และ 6. ขนาดของหน่วยงาน (Work - unit size) ในขณะที่ Kast and Rosenzweig (1985: 234 -235) ได้ให้ความหมายของโครงสร้างองค์การว่าโครงสร้างองค์การคือ รูปแบบหรือแบบแผนที่ถูกสร้างขึ้น เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ ขององค์การ โดยทั่วไปโครงสร้างองค์การจะ กำหนดสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือ 1. แบบแผนที่เป็นทางการของความสัมพันธ์และหน้าที่ ในลักษณะที่เป็นแผนภูมิองค์การ และรายละเอียด 2. การกำหนดเกี่ยวกับกิจกรรมหรือภารกิจที่หน่วยงาน หรือ บุคคลในหน่วยงานจะต้องกระทำ 3. กำหนดวิธีการประสานงานระหว่างกิจกรรมหรือภารกิจต่าง ๆ 4. แสดงถึงอำนาจ สถานภาพ และความสัมพันธ์ตามสายบังคับบัญชาขององค์การ

สำหรับโครงสร้างองค์การในบริบททางการศึกษา คือ โครงสร้างโรงเรียนเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่างานในโรงเรียนมีการแบ่งหรือจัดสรรอย่างไร มีกลไกความร่วมมือ ประสานงานที่เป็นทางการตลอดจนรูปแบบปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนอย่างไร ดังนั้น โครงสร้างโรงเรียนจึงมองเห็นได้โดยปรากฏออกมาในรูปของแผนภูมิการบริหารงาน หรือแผนภูมิองค์การ (Organization chart) ประกอบด้วย ลำดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy) การแบ่งงาน (Division of labor) การจัดแผนกงาน (Departmentalization) ช่วงการควบคุมบัญชาการ (Span of Control) สายการบังคับบัญชา (Chain of Command) หลักเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) อำนาจหน้าที่ (Authority) ความรับผิดชอบ (Responsibility) (สุทธิพงษ์ ยงค์กมล, 2543: 59)

ธงชัย สันติวงษ์ (2537) ได้กล่าวถึงกลยุทธ์ที่เหมาะสมสำหรับการพิจารณาออกแบบโครงสร้างของโรงเรียน คือ

1) การจัดรวมกลุ่มไว้ด้วยกัน (Aggregation) โดยบทบาทหน้าที่หรือ ตำแหน่งงานต่างๆ จะถูกจัดเป็นกลุ่มให้อยู่ด้วยกันหรือรวมกันเป็นกลุ่มทำงาน ทีมงาน จากนั้น หน่วยต่างๆ เหล่านี้จะมีการจัดรวมกลุ่มเป็นหน่วยงานที่ใหญ่ขึ้น เรียกว่า แผนก สำนัก หรือศูนย์ เป็นต้น การรวมกลุ่มเข้าด้วยกันมีผลทำให้การติดต่อสื่อสารสะดวกขึ้น

2) ความสัมพันธ์ระหว่างกันในกลุ่ม (Intra Unit relationship) คือ ลักษณะของความสัมพันธ์ที่มีอยู่ภายในหน่วยงาน ประกอบด้วยการจัดขอบเขตหน้าที่งานต่างๆ ไว้ อย่างชัดเจน ตลอดจนการติดต่อสื่อสารไว้ด้วย

3) ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน (Inter Unit relationship) โดยพิจารณาจากกิจกรรมของกลุ่ม หรือลักษณะความสัมพันธ์ที่เป็นทางการที่จัดขึ้นระหว่างหน่วยงาน ต่างๆ ว่าควรเป็นอย่างไร ซึ่งจะพิจารณาเกี่ยวกับการประสานงาน (Coordination) และการควบคุม (Control)

จากแนวคิดของนักวิชาการจะเห็นได้ว่าโครงสร้างองค์การ หรือ โครงสร้างโรงเรียนมีผลต่อการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน ช่วยให้การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมาย มีความเป็นระเบียบ และขจัดความไม่แน่ชัดของอำนาจหน้าที่ในแต่ละแผนกงาน และแต่ละบุคคล อีกทั้งช่วยสนับสนุนให้เกิดการประสานความร่วมมือกันภายในองค์การ ซึ่งผู้วิจัย คิดว่าโครงสร้างโรงเรียนที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียนจะช่วยให้การดำเนินงานการ ประกันคุณภาพของสถานศึกษาประสบความสำเร็จได้

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของโครงสร้างโรงเรียน หมายถึง รูปแบบหรือแบบแผนที่โรงเรียนกำหนดขึ้น เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายต่างๆ ของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแผนภูมิการบริหารงาน ซึ่งมีการกำหนดฝ่าย และบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนกัน มีความคล่องตัวในการประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ มีการ กำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานโดยอาศัยกฎระเบียบและข้อบังคับ

1.2 การใช้เทคโนโลยี

Steers (1977: 70) ให้ความหมายของเทคโนโลยีในองค์การว่า หมายถึง เครื่องมือหรือวิธีการ ซึ่งองค์การใช้ในการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าออกเป็นผลผลิต โดยการประยุกต์ใช้เครื่องมือ และวิธีการ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายการนำเทคโนโลยี เข้ามาใช้ใน องค์การส่งผลกระทบต่อผลผลิตและวิธีการทำงาน ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ เนื่องจากเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามามีบทบาทในองค์การมาก การเกิดขึ้นของเทคโนโลยีได้สร้าง ผลกระทบต่อองค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์การมีความจำเป็นที่จะต้องนำวิทยาการสมัยใหม่ เข้ามาใช้ปรับใช้ในองค์การ เพื่อให้องค์การมีความสามารถในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนั้นจึงทำให้เกิดผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การที่สำคัญ 2 ประการ คือ ประการแรกส่งผลกระทบต่อมนุษย์ในองค์การ เนื่องจากมีการนำเทคโนโลยี สมัยใหม่เข้ามาใช้จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาความรู้และทักษะของบุคคลใน องค์การ ประการที่สอง ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างขององค์การรวมถึงรูปแบบการจัดการ ลักษณะ งานที่ทำการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

สำหรับโรงเรียนซึ่งจัดเป็นองค์การทางการศึกษา เทคโนโลยีจึง หมายถึงกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งครอบคลุมถึงการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัด กิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผลกระบวนการเรียนการสอน เป็น กระบวนการพัฒนาผู้เรียนให้ได้พัฒนาขีดความสามารถของตนได้เต็มตามศักยภาพ และมีความ สมดุลทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาให้เป็นผู้รู้จักคิดวิเคราะห์ใช้เหตุผลเชิงวิทยา ศาสตร์ มีความคิดรวบยอด รักการเรียนรู้อู่วิธีการและสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีเจตคติที่ดี มี

วินัย มีความรับผิดชอบ มีทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาตนเอง พัฒนาอาชีพ และดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

Van de Ven et al. (1976: 322-338) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยี และการประสานงานในองค์การ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีในองค์การว่า ภารกิจประจำที่ใช้เทคโนโลยีง่าย ๆ สามารถประสานงานด้วยกลไกต่าง ๆ ภารกิจพิเศษที่ใช้เทคโนโลยีซับซ้อนสามารถประสานงานด้วยการประชุมกลุ่ม ภารกิจประจำที่ใช้เทคโนโลยีที่พึ่งพิงกัน สามารถประสานงานด้วยกลุ่มหรือตัวบุคคลสำหรับองค์การใหญ่ต้องมีการประสานกลไกด้วยกฎเกณฑ์ นโยบาย การสื่อสารแบบทางการแสดงว่าเทคโนโลยี และขนาดของหน่วยปฏิบัติงานในองค์การขนาดใหญ่มีอิทธิพลต่อวิธีการประสานงานขององค์การ

Woodward (1982) กล่าวถึง เทคโนโลยีว่า เป็นเครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนวิธีการที่โรงเรียนนำมาใช้ในการดำเนินงาน มีผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และศึกษาพบว่าหากพิจารณาในระดับองค์การ เทคโนโลยีจะสัมพันธ์กับจำนวน ระดับของสายการบังคับบัญชา หากพิจารณาในระดับทางเดินของสายงาน เทคโนโลยีจะสัมพันธ์กับการกระจายอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดของเทคโนโลยีดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าเทคโนโลยี เป็น สื่อ เครื่องมือ วิธีการ ทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในโรงเรียนหรือองค์การ เพื่อแปรเปลี่ยนสภาพ วัตถุ ข้อมูล หรือบุคคล ให้เป็นผลผลิต หรือบริการต่าง ๆ ตามที่องค์การต้องการ ดังนั้น เทคโนโลยี จึงถือเป็นสิ่งสำคัญภายในโรงเรียน และมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของ การใช้เทคโนโลยี หมายถึง ระดับการปฏิบัติของครูและบุคลากรในการใช้คอมพิวเตอร์ ระบบอินเทอร์เน็ต และระบบสื่อการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

1.3 การได้รับงบประมาณ

กิติมา ปรีดีติติก (2523: 15) ให้ความหมาย งบประมาณคือแผนการเงินของรัฐบาลที่จัดทำขึ้นเพื่อแสดงรายรับและรายจ่ายของโครงการต่าง ๆ ที่รัฐบาลกำหนดว่าจะกระทำในระยะเวลาที่กำหนด โดยกำหนดจำนวนเงินค่าใช้จ่ายของแต่ละโครงการว่าจะต้องใช้จ่ายเงินเป็นจำนวนเท่าใด และจะหาเงินจากทางใดเพื่อนำมาใช้จ่ายตามโครงการนั้น สอดคล้องกับไพศาล ชัยมงคล (2517: 19) อธิบายว่างบประมาณ คือ แผนเบ็ดเสร็จซึ่งแสดงออกในรูปตัวเงินแสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะเวลาหนึ่ง

สรุปได้ว่างบประมาณคือแผนเบ็ดเสร็จซึ่งแสดงออกในรูปตัวเงินแสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะรวมถึงการกะประมาณบริการ กิจกรรมโครงการและค่าใช้จ่ายตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนและในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยมีขั้นตอน คือ 1. การเตรียม 2. การอนุมัติ 3. การบริหาร จากความหมายของงบประมาณ พอจะเห็นได้ว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ คือกิจกรรม ทรัพยากรที่ต้องการในการดำเนินงาน โดยตีออกมาในรูปของเงิน ระยะเวลาที่จะดำเนินงานหรือแผนที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายและประการสุดท้ายคือรายได้ที่จะนำมาจัดทำเป็นรายจ่าย

ความสำคัญของงบประมาณในองค์การทางการศึกษา

1) เป็นเครื่องมือในการบริหารงานของสถานศึกษาในการดำเนินงานตามนโยบายของสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการจะต้องใช้งบประมาณ ซึ่งงบประมาณนี้อาจจะอยู่ในรูปของเครื่องมือเครื่องใช้หรือค่าบริการต่างๆ เพื่อให้แผนงานหรือโครงการที่สถานศึกษากำหนดไว้ นั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนด หากขาดงบประมาณการดำเนินงานก็ย่อมจะเป็นไปไม่ได้

2) เป็นเครื่องมือในการควบคุมนโยบายของโรงเรียนในการดำเนินงานของโรงเรียนจะต้องจัดทำให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้นการจัดสรรงบประมาณต่างๆ ของกระทรวง จึงมี การพิจารณาคัดเลือก เรียงลำดับความสำคัญของแผนงานและโครงการเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายในระดับกระทรวง

3) เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน เนื่องจากการใช้จ่ายงบประมาณเป็นการดำเนินงานตามแผนการและโครงการที่สอดคล้องกับแนวนโยบายและเป้าหมายของกระทรวง ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องจึงสามารถจะใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนได้

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่างบประมาณมีความสำคัญและเป็นหนึ่งในปัจจัยการบริหารที่มีความสำคัญกับการบริหารงานในโรงเรียนเป็นอย่างมากทั้งในด้านของการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการ การควบคุมการดำเนินงานของโรงเรียนและการตรวจสอบประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของการได้รับงบประมาณ หมายถึง การที่โรงเรียนได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

1.4 การได้รับการสนับสนุน

Price (1968) กล่าวถึง องค์ประกอบและปัจจัยสำคัญประการหนึ่งซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ คือ ความสามารถขององค์การในการประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งหมายถึงการที่องค์การได้รับการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การได้แก่ ชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน สมาคมวิชาชีพ ตลอดจนกลุ่มคนที่มีความจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งจะมีส่วนช่วยเกื้อหนุนให้องค์การได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรภายใต้ข้อจำกัดของสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นอยู่

Richardson (1983 อ้างถึงใน เยาวลักษณ์ แสงสร้อย, 2542) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม (participation) หมายถึง วิธีทางที่ประชาชนธรรมดาสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนด หรือดำเนินการเกี่ยวกับการตัดสินใจของนโยบายทางสังคม ดังเช่นการมีส่วนร่วมของบุคคลในชุมชนกับโรงเรียนจำทำให้มีโอกาสได้สร้างความสัมพันธ์ภาพระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมากขึ้นทำให้ชุมชนรับรู้และเข้าใจปัญหา รวมทั้งความต้องการของโรงเรียน ความช่วยเหลือทางด้านการศึกษาของบุคคลในชุมชนก็จะมีมากขึ้น

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของการได้รับการสนับสนุน หมายถึง การที่โรงเรียนได้รับการช่วยเหลือจากหน่วยงานต้นสังกัดและชุมชนทั้งด้านการให้ความรู้ การให้ทรัพยากรทางการศึกษา และการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน

2. ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม

Steers (1977: 84) กล่าวว่า ลักษณะของสภาพแวดล้อมมีทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกอันได้แก่ ความสลับซับซ้อน ความมั่นคง และความไม่แน่นอน เช่น สภาพการณ์ด้านการตลาดเศรษฐกิจ และการเมือง เป็นต้น สำหรับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ หมายถึง บรรยากาศองค์การวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งล้วนมีผลกระทบต่อการทำงานภายในองค์การทั้งสิ้น

ทุกองค์การรวมถึงโรงเรียนย่อมมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทั้งภายในโรงเรียนและสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียนอย่างปฏิเสธไม่ได้ และสภาพแวดล้อมยังมีความซับซ้อนหลากหลาย ไม่แน่นอน และเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โรงเรียนจึงไม่สามารถปิดกั้นตนเองได้ หากกลับต้องศึกษา และวิเคราะห์แนวโน้มของสภาพแวดล้อม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของตนอย่างเหมาะสม

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายในเป็นหลัก ส่วนสภาพแวดล้อมภายนอกจะมีบทบาทสัมพันธ์กับปัจจัยลักษณะของโรงเรียนจึงกล่าว

ไว้ในตัวแปรปัจจัยลักษณะของโรงเรียน สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนวัดได้จากวัฒนธรรมในการทำงานของโรงเรียนและบรรยากาศของโรงเรียน

2.1 วัฒนธรรมของโรงเรียน

วัฒนธรรมองค์การ เป็นค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นภายในองค์การ และใช้เป็นแนวในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น ความหมายของวัฒนธรรมองค์การมีสองลักษณะ คือ วัฒนธรรมองค์การเป็นการรับรู้ (Perception) และวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงการอธิบายลักษณะ (Descriptive term) ซึ่งวัฒนธรรมจะเกิดการส่งผลกระทบต่อสมาชิกในองค์การไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับว่าวัฒนธรรมองค์การแต่ละองค์การเป็นวัฒนธรรมแข็ง (Strong culture) หรือวัฒนธรรมอ่อน (Weak Culture) ลักษณะที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์การ มี 6 ลักษณะ คือ 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Collective) 2) การก่อให้เกิดอารมณ์ (Emotionally Charged) 3) การอยู่บนพื้นฐานของประวัติศาสตร์ (Historically Based) 4) การยึดติดอยู่กับสัญลักษณ์ (Inherently Symbolic) 5) การเคลื่อนไหว (Dynamic) 6) การยึดติดที่เลือนลาง (Inherently Fuzzy) วัฒนธรรมองค์การมีที่มาสองระดับ คือ วัฒนธรรมที่มองเห็นได้ (Visible Culture) เช่น การแต่งตัว ภาษาที่ใช้ และเรื่องราว และ วัฒนธรรมที่มองไม่เห็น (Invisible Culture) เช่น ค่านิยม และมาตรฐานที่มา (เสนาะ ตีเขี้ยว, 2544: 160-171)

Fitcher (1957) กล่าวว่า หน้าที่สำคัญของวัฒนธรรมมีดังนี้ คือ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของสถาบัน เช่น รูปแบบของครอบครัว เป็นตัวกำหนดบทบาทความสัมพันธ์หรือพฤติกรรมของมนุษย์ ทำหน้าที่ควบคุมสังคม ทำหน้าที่เป็นเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์ที่แสดงว่าสังคมหนึ่งแตกต่างจากอีกสังคมหนึ่ง ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคม เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างพฤติกรรมบุคลิกภาพทางสังคมให้สมาชิก ทำให้สมาชิกแต่ละคนและสังคมตระหนักถึงความหมายและจุดประสงค์หรือเป้าหมายของการมีชีวิตของตน และสร้างแบบความประพฤติการปฏิบัติของบุคคลในสังคม

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของ วัฒนธรรมของโรงเรียน หมายถึง แบบแผนการประพฤติปฏิบัติที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อความสำเร็จของโรงเรียน

2.2 บรรยากาศในการทำงานของโรงเรียน

Steers (1977: 9) กล่าวว่า การวิเคราะห์บทบาทของสภาพแวดล้อมที่ต่างกันซึ่งมีต่อการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลขององค์การจะไม่สมบูรณ์หากไม่พิจารณา ลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ (Internal Environment) ซึ่งตัวแปรที่แสดงถึงลักษณะ

ภายในองค์การ ก็คือ บรรยากาศขององค์การ Steers มองบรรยากาศขององค์การในแง่ของบุคลิกขององค์การที่เห็นได้โดยสมาชิกขององค์การ ซึ่งให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การไว้ เช่น 1) บรรยากาศขององค์การที่แท้จริงย่อมขึ้นอยู่กับความเชื่อของบรรดาสมาชิกในองค์การที่มีความเชื่อว่า “ควรจะเป็น” มากกว่า “ที่เป็นอยู่จริง” 2) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะต่าง ๆ ขององค์การ การกระทำ และผลที่เกิดขึ้นในด้านบรรยากาศขององค์การนั้นย่อมมีลักษณะเฉพาะไม่ซ้ำแบบในแต่ละองค์การที่แตกต่างกันออกไป 3) บรรยากาศซึ่งแสดงออกมาให้เห็นภายในองค์การนั้นย่อมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่สำคัญ ๆ ของคนทำงานในองค์การนั้น

นิภา แก้วศรีงาม (2532: 204) กล่าวว่าบรรยากาศขององค์การส่วนสำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากร บรรยากาศขององค์การที่ดีจะส่งผลให้บุคคลมีการทำงานที่ดียิ่งขึ้น สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะสมแก่การทำงาน ได้แก่ การมี การบังคับบัญชาที่ดี การที่สมาชิกในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งการที่องค์การมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีได้ Sweitzer (1969 อ้างถึงในนิภา แก้วศรีงาม, 2532) กล่าวว่า ถ้าองค์การใดมีบรรยากาศขององค์การที่ไม่ดี มีการบริหารแบบใช้อำนาจพนักงานต้องทำตามระเบียบอย่างเคร่งครัด จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกไม่พอใจในงาน มีทัศนคติไม่ดีต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงานขาดความเอาใจใส่และขาดความร่วมมือในการทำงาน ในทางตรงข้ามถ้าองค์การใดมีบรรยากาศขององค์การที่ดี มีความร่วมมือในการทำงาน มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างพนักงานจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถลดความขัดแย้งและอุปสรรคในการทำงานได้

เดวิส (Davis, 1981) กล่าวว่า ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต่างต้องการบรรยากาศที่ดีขององค์การ เพื่อจำทำให้ทั้งสองฝ่ายได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างสมบูรณ์ และยังระบุว่าบรรยากาศขององค์การที่ดีนั้นต้องมีองค์ประกอบต่อไปนี้ 1) คุณภาพของผู้นำ 2) ปริมาณของความไว้วางใจกัน 3) การสื่อสารที่เป็นทางลงล่างและขึ้นสู่เบื้องบน 4) ความรู้สึกในงานที่ทำเป็นประโยชน์ 5) ความรับผิดชอบ 6) ความยุติธรรมในการได้รับรางวัล 7) ความกดดันอย่างมีเหตุผลของงาน 8) โอกาสในการก้าวหน้า 9) การจัดระบบโครงสร้างและการควบคุมที่สมเหตุสมผล และ 10) การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน

จากการศึกษาของ Gibson, Ivancevich and Donnelly (1973) พบว่าบรรยากาศขององค์การแบบปรึกษาหารือนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล บุคคลสำคัญที่สุดที่ทำให้บรรยากาศขององค์การดีขึ้นมาก คือ ผู้นำที่มีลักษณะเน้นการประสานคนและงานในระดับสูง เพราะพฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์การสูงมาก และยังมีการศึกษาว่าการจัดองค์การในลักษณะการผสมผสานและการจัดให้มีโครงการเพื่อการปฏิบัติงานเป็นที่มนั้นจะส่งผลต่อบรรยากาศการบริหารงานอย่างมีส่วนร่วมมากขึ้น ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้

ความหมายของ บรรยากาศภายในโรงเรียนหมายถึง สภาพที่แสดงถึงความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การส่งเสริมซึ่งกันและกันในด้านการปฏิบัติงานเป็นภาพรวมของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน

3. ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร

พฤติกรรมของบุคคลในองค์การมีผลกระทบหรือมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลที่เข้ามาเข้าร่วมปฏิบัติงานในองค์การแต่ละคนต่างมีความคาดหวังต่อการได้รับการตอบสนองในการทำงานเพื่อองค์การ และบุคคลเหล่านั้นก็มีความสามารถที่จะให้องค์การอยู่รอดเจริญเติบโตเพื่อการได้มีงานทำ องค์การเองก็คาดหวังผลงานจากตัวบุคคล Katz and Kahn (1978) เสนอว่า พฤติกรรมที่องค์การต้องได้รับการตอบสนองจากคนในองค์การ เพื่อองค์การจะสามารถมีประสิทธิผลสูงสุดได้มี 3 ประการ คือ 1) ความสามารถในการสรรหา และรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคล โดยจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงานและสนองตอบความต้องการของบุคคลตลอดจนความก้าวหน้าในอาชีพ 2) องค์การจะต้องมีความสามารถที่จะทำให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานตามบทบาททางงานของตนที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ 3) องค์การที่มีประสิทธิผลต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อพนักงานไม่ใช่เฉพาะการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่พรรณนาลักษณะงาน (Job Description) เท่านั้น แต่ต้องมีความรับผิดชอบต่อความคิดสร้างสรรค์ที่จำกระทำงานปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานนำไปสู่เป้าหมายดียิ่งขึ้น

มนุษย์นับได้ว่าเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด การศึกษา พฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนหรือบุคคลในองค์การจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการศึกษ การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน ซึ่งการที่ผู้บริหารจะสามารถจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความแตกต่างของแต่ละบุคคลหรือแต่ละกลุ่ม จำเป็นต้องมีความรู้พื้นฐานพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งได้แก่ 1) การเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจ (Learning and Knowledge) 2) แรงจูงใจ (Motivation) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของ ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร หมายถึง ปัจจัยที่แสดงคุณลักษณะของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่เอื้อต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพของโรงเรียน ซึ่งได้แก่ การเรียนรู้และความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพและทัศนคติต่อการประกันคุณภาพ

3.1 การเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ

การเรียนรู้มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การซึ่งหมายถึง บุคลากรในโรงเรียนไม่ว่าจะโดยตรงหรือทางอ้อม ทำให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้

ทั้งในส่วนพฤติกรรมที่แสดงออกเปิดเผย (Overt Behavior) และพฤติกรรมซ่อนเร้น (Covert Behavior) พฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้จึงเป็นพฤติกรรมจงใจ (Voluntary Behavior) มิใช่พฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยไม่มีสาเหตุหรือเกิดขึ้นโดยบังเอิญ นอกจากนั้นพฤติกรรมเรียนรู้อันเกิดจากการฝึกฝนอบรมด้วยความตั้งใจจะเป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะค่อยข้างถาวรที่ติดตัวบุคคลผู้นั้น

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2541) กล่าวถึงทฤษฎีการเรียนรู้ที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีการกำหนดเงื่อนไขแบบดั้งเดิม (Classical Conditioning Theory) ของ Ivan Pavlov ซึ่งถึงสิ่งเร้า (Stimulus) หรือตัวเสริมแรง (Reinforcer) มาก่อนที่จะเกิดพฤติกรรมหรือปฏิกิริยาตอบโต้ ในขณะที่ทฤษฎีการกำหนดเงื่อนไขแบบปฏิบัติการ (Operant Conditioning Theory) ของ B.F. Skinner แสดงในทางกลับกัน คือ ใช้ตัวเสริมแรง หรือสิ่งเร้าการให้รางวัลหลังจากเกิดพฤติกรรม และเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความตั้งใจหวังผลบางประการ ทฤษฎีเกี่ยวกับความคิด (Cognitive Theory) เชื่อว่าการเรียนรู้เป็นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเบาะแสหรือร่องรอยทางความคิด (Cognitive Cues) กับความคาดหวัง (Expectation) ส่วนทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ยอมรับว่าการเรียนรู้มิได้เกิดจากสิ่งเร้าเฉพาะหน้า หรือผลที่ได้ที่จะตามมาหลังการแสดงพฤติกรรมเท่านั้น แต่การเรียนรู้เกิดจากการรู้และเข้าใจ ซึ่งเน้นที่การกระทำตอบโต้และการแลกเปลี่ยนของการรับรู้หรือเข้าใจพฤติกรรมและสภาพแวดล้อมอีกด้วย ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมให้ความสำคัญกับกระบวนการใช้ตัวแบบ (Modeling Processes) โดยมีการเลียนแบบผู้อื่น ซึ่งเกี่ยวข้องกับความตั้งใจ (Attention) การคงไว้ (Retention) การแสดงพฤติกรรมจำลอง (Motoric Reproduction) และการใช้แรงเสริม (Reinforcement)

จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเป็นพฤติกรรมสำคัญของบุคคลที่ช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งบุคคลในองค์กรที่มีพฤติกรรมดังกล่าวสามารถช่วยให้องค์กรดำเนินงานด้านต่าง ๆ ได้บรรลุถึงประสิทธิผลโดยง่าย

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของการเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารและครูที่แสดงถึงความพร้อมที่จะได้รับการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา รวมถึงการได้รับทราบข้อมูลและความรู้ที่จำเป็นต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา

3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพ

Davidoff (1987: 287) ให้ความหมายแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นสภาวะภายในที่อาจจะเป็นผลมาจากความต้องการซึ่งอยู่ในรูปของพฤติกรรมได้รับการปลุกเร้าหรือเคลื่อนไหวนำไปสู่ความต้องการที่ได้รับการส่งเสริมได้สำเร็จ

Barelson and Steiner (1964: 240) ให้ความหมายแรงจูงใจไว้ว่าแรงจูงใจ คือสภาวะภายในที่เป็นพลัง และการกระตุ้นหรือการเคลื่อนไหวที่นำพฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย

ยงยุทธ เกษสาคร (2541: 63) กล่าวว่าแรงจูงใจ (Motivation) หมายถึงภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่าสิ่งจูงใจ (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal Drive) ที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงตาม เป้าหมายขององค์การ แรงจูงใจจึงเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้บุคคลในองค์การประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าประสงค์ขององค์การ ซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นด้วยการสร้างอินทรีย์ของบุคคลให้เกิดความต้องการ (Drive) ก่อนเป็นอันดับแรก จากนั้นบุคคลก็จะเกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการ นั่นก็คือการเกิดแรงขับขึ้นภายใน (Drives) หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสม บุคคลก็จะสนองตอบด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่าง (Behavior) ให้ได้มาซึ่งความสำเร็จเป็นเป้าหมายสูงสุด (Goals)

บุคคลในองค์กรจะมีความพึงพอใจที่จะทำงานในองค์กรนั้นหรือทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับการจูงใจเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการจูงใจเป็นสาเหตุของการกระทำหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของมนุษย์ Leavitt (1970: 12) กล่าวว่าพฤติกรรมของมนุษย์จะเป็นไปโดยมีข้อสมมติฐานที่สัมพันธ์กันอยู่ 3 ประการคือ

- 1) พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้จะต้องมีสาเหตุมาทำให้เกิด (Behavior is Caused)
- 2) พฤติกรรมจะเกิดขึ้นได้จะต้องมีแรงกระตุ้นจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งมากระตุ้นทำให้เกิด (Behavior is Motivated)
- 3) พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นเป็นไปโดยมีจุดมุ่งหมายเสมอ (Behavior Isgoal Directed)

แรงจูงใจเป็นพลังที่ชี้และนำไปสู่เป้าหมายของการทำงาน Robbins (1993: 74) อธิบายไว้ว่ากระบวนการจูงใจจะเริ่มต้นจากความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจนทำให้เกิดความตึงเครียดแล้วจะเร้าให้เกิดแรงขับในตัวบุคคล แรงขับเหล่านี้จะแสวงหา

พฤติกรรมเพื่อตอบสนองของความต้องการและหากความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะทำให้สามารถลดความเครียดลงได้ Steer and Porter (1991: 5) กล่าวถึง องค์ประกอบซึ่งจะนำไปสู่การจูงใจให้บุคคลร่วมมือกันปฏิบัติงานให้แก่องค์การอย่างมีประสิทธิภาพ คือ 1) เสริมสร้างให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร และเกิดพลังร่วมในการปฏิบัติงาน 2) ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะผู้ปฏิบัติงาน 3) ช่วยให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและผู้บังคับบัญชา 4) ช่วยให้การควบคุมการปฏิบัติงานในองค์การเป็นไปอย่างมีระเบียบมีวินัยและศีลธรรมอันดีงาม และ 5) ช่วยเสริมสร้างให้สมาชิกในองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า

ในบริบทของโรงเรียนสิ่งจูงใจหรือเป้าหมายอาจเป็นสิ่งจูงใจหรือเป้าหมายทางบวก (Positive) เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับ การเลื่อนขั้นตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน หรืออาจเป็นแรงจูงใจหรือเป้าหมายทางลบ (Negative) เช่น การว่ากล่าวตักเตือน การลงโทษ ซึ่งบุคคลพยายามเลี่ยงด้วยการไม่สร้างพฤติกรรมใด ๆ ที่นำไปสู่เป้าหมายทางลบนี้นี้

ทฤษฎีแรงจูงใจที่สำคัญมีมากมายหลายทฤษฎี ซึ่งพอจะแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาของแรงจูงใจ (Content Theories of Motivation) ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's need hierarchy) ที่แบ่งความต้องการเป็นด้านร่างกาย ความปลอดภัยมั่นคงทางสังคม ชื่อเสียง การยอมรับและการบรรลุประสิทธิผลตามความนึกคิดของตนเอง ทฤษฎี E.R.G. ของ Alderfer (Alderfer's E.R.G. Theory) เสนอความต้องการของคนเป็น 3 ระดับ คือ ความต้องการเพื่อดำรงชีพ (Existence) สัมพันธภาพ (Relatedness) และเจริญเติบโต (Growth) ทฤษฎีกลุ่มนี้เน้นเนื้อหาของแรงจูงใจ ซึ่งเห็นว่าสภาวะความขาดแคลนเป็นความต้องการของสาเหตุแห่งพฤติกรรม

กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการจูงใจ (Process Theories of Motivation) ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Vroom's Expectancy Theory) ที่เสนอแนวคิดกระบวนการจูงใจว่ามีพื้นฐานจากตัวแปรของความคาดหวัง (Expectancies) ผลลัพธ์ (Outcomes) เครื่องมือ (Instrumentalities) คุณค่า (Values) และการเลือก (Choices) ทฤษฎีตัวแบบการจูงใจของ Porter-Lawler (The Porter-Lawler Motivation Model) ที่แสดงสัมพันธภาพระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน ทฤษฎีความเสมอภาคของ Adam (Adam's equity theory) ที่พิจารณาองค์ประกอบของสิ่งที่นำเข้าไป (Input) กับผลลัพธ์ (Output) ของบุคคลที่เทียบกับความเสมอภาค ทฤษฎีที่เน้นกระบวนการจูงใจกลุ่มนี้ อธิบายและวิเคราะห์การจูงใจได้มากขึ้นแต่นำไปปรับใช้ได้น้อยในแง่การทำนายและควบคุมพฤติกรรม

กลุ่มทฤษฎีที่เน้นการเสริมแรงใจอื่น ๆ เช่น ทฤษฎีแรงจูงใจของ Likert ที่ใช้วิธีการให้มีส่วนร่วมในการบริหาร (Participative Management Approach) ทฤษฎีแรงจูงใจของ Mayo ที่เน้นการเอาใจใส่เป็นพิเศษต่อตัวคน ทฤษฎีแรงจูงใจของ Skinner ในเรื่องการจูงใจโดยการเสริมแรง

การปรับใช้ทฤษฎีเพื่อให้เป็นประโยชน์ในทางปฏิบัติด้านการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน นับเป็นภาระที่ยากลำบากของผู้บริหารที่ต้องพิจารณาหลาย ๆ ด้าน เช่น การตระหนักในความแตกต่างของบุคลากร การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน การใช้เป้าหมายจูงใจ การใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อจูงใจ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม การให้ผลตอบแทน การสร้างและธำรงระบบการจูงใจที่เป็นธรรมชาติ ซึ่งต้องใช้ความสามารถในการตัดสินใจให้เหมาะกับบุคคลและสถานการณ์ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่มีประสิทธิผล อันจะส่งผลดีต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพ หมายถึง อิทธิพลภายนอกที่ชักนำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานการประกันคุณภาพการศึกษาได้บรรลุ ได้แก่ การได้ปฏิบัติงานที่ตรงความสามารถ การได้มีส่วนร่วมในความสำเร็จของโรงเรียน การได้รับการยกย่องชมเชย การได้รับการยอมรับ การได้เงินเดือนเพิ่ม และการได้เลื่อนขั้นตำแหน่ง

3.1 ทศนคติต่อการประกันคุณภาพ

Katz and Stotland (1957) กล่าวว่า ทศนคติ หมายถึง การสะท้อนความรู้สึกของบุคคลว่าพอใจหรือไม่พอใจเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ งาน บุคคล วัตถุ หรือเหตุการณ์ ทศนคติ เป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม การที่บุคคลแสดงท่าทีอย่างใดนั้นเขาอาจไม่รู้ตัว ทั้งนี้เพราะเกิดความเคยชิน ทศนคติจึงมีลักษณะเป็นระดับความรู้สึกทางจิตวิทยาที่บุคคลมีต่อสิ่งต่าง ๆ และจะเห็นได้จากปฏิกิริยาโต้ตอบว่าชอบหรือไม่ชอบ นอกจากนี้ยังกล่าวถึงประเภทของทศนคติว่าแท้จริงแล้วแต่ละบุคคลมีทศนคติได้มากมาย สำหรับทศนคติของบุคคลที่มีต่องานแบ่งออกได้ 3 ประเภท คือ 1) ความพอใจในงาน (Job satisfaction) 2) ความต้องการมีส่วนร่วม (Job Involvement) และ 3) ความผูกพันกับองค์กร (Organization Commitment) ส่วน Vecchio (1991) กล่าวว่า ทศนคติเป็นความคิดที่ถูกสะสมจากอารมณ์ทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อสิ่งที่เผชิญในสถานการณ์นั้นๆ อย่างไรก็ตาม ทศนคติมีองค์ประกอบพื้นฐาน 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1) องค์ประกอบด้านความคิด (Cognitive Component) คือ ส่วนที่เป็นความรู้ ความคิด และความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ในประสบการณ์ต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อม

2) องค์ประกอบด้านอารมณ์ (Affective Component) เป็นสภาพทางอารมณ์ (Emotion) ประกอบกับการประเมิน (Evaluation) เป็นความรู้สึกรู้สึกที่มีต่อบุคคล กลุ่มคน และเหตุการณ์ที่เป็นความรู้สึกเชิงปริมาณของบุคคลที่เกิดขึ้นขณะที่ถูกเร้าด้วยสิ่งเร้า คือ ความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ รัก กลัว ไม่พอใจ เป็นต้น ซึ่งเป็นผลจากการเรียนรู้ในอดีต ดังนั้น จึงเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้สึกอันเป็นการยอมรับหรือปฏิเสธต่อสิ่งเร้านั้น

3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) คือ แนวโน้มของบุคคลที่แสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้า เป็นวิถีทางการเข้าหรือถอยหนีขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นมีความรู้สึกนึกคิดต่อสิ่งเร้าในลักษณะใด ซึ่งเป็นผลมาจากความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้านั้น ๆ

แม้องค์ประกอบของทัศนคติทั้ง 3 ด้านจะมีลักษณะสอดคล้องไปในทางเดียวกันก็ตามแต่ก็ปรากฏความไม่สอดคล้องสัมพันธ์ของปัจจัยทั้ง 3 นี้อยู่ นั่นก็คือ พฤติกรรมอาจเกิดขึ้นในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับความคิดหรือความรู้สึกของบุคคลนั้น ๆ ทั้งนี้ เพราะอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ อันได้แก่ สภาพแวดล้อม เป็นต้น

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2541 : 64) กล่าวว่า ทัศนคติคือผลการผสมผสานของความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง คนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งออกมาในรูปการประเมินค่าอันอาจเป็นไปในทางยอมรับหรือปฏิเสธ และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใด พฤติกรรมหนึ่งขึ้น ดังนั้นพฤติกรรมของมนุษย์ คือการแสดงออกซึ่งทัศนคติของเขาอันเป็นผลมาจากความคิด ความเชื่อ ความรู้ ประสบการณ์ ภูมิหลังและการเรียนรู้ที่ผ่านมาของบุคคลนั้นๆ ในแง่ของความเชื่อนั้น ทัศนคติทุกทัศนคติจะรวมเอาความเชื่อไว้ด้วยกัน ทั้งนี้มีได้หมายความว่า ความเชื่อทุกอย่างจะเป็นทัศนคติ เมื่อทัศนคติของบุคคล ถูกรวบรวมไว้ด้วยกันอย่างมีโครงสร้างระดับชั้น นั่นก็คือ ระบบค่านิยม และเมื่อบุคคลมีความแตกต่างกัน ทัศนคติของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งเดียวกันจึงแตกต่างกันไปด้วย

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2530) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงทัศนคติเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับตรงกับการเรียนรู้ เพราะทัศนคติเกิดจากการเรียนรู้ ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงทัศนคติจึงอาจเกิดขึ้นได้ด้วยการเรียนรู้เช่นกัน การเรียนรู้ทางสังคมจะปลูกฝังความคิด ความเชื่อต่าง ๆ ให้แก่บุคคลและหากจะเปลี่ยนทัศนคติซึ่งเป็นผลผสมผสานของความรู้ความเข้าใจ ความเชื่อ

รวมถึงอารมณ์ของบุคคลแล้ว ต้องให้ข้อมูลแก่บุคคลนั้นโดยทางอ้อม เช่น ชี้แจง อภิปราย การอ่าน การซักจูง และวิธีการอื่น ๆ เป็นต้น เพื่อเสริมสร้าง พัฒนา หรือตอกย้ำความเชื่อต่าง ๆ ซึ่งถือได้ว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องกระตุ้นให้มีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติบุคคลในองค์การให้เหมาะกับหน่วยงานด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามสถานการณ์

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่า พฤติกรรมของบุคคลส่วนหนึ่งมาจากทัศนคติของบุคคลนั้น อันเป็นผลมาจากความคิด ความเชื่อ ความรู้ ประสบการณ์ ภูมิหลัง และการเรียนรู้ที่ผ่านมาของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งบุคลากรในองค์การแต่ละแห่งย่อมมีทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกันรวมถึงทัศนคติที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของบุคลากรแต่ละคนในโรงเรียนก็ย่อมมีความแตกต่างด้วยเช่นกัน การศึกษาทัศนคติของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่อการประกันคุณภาพ จึงมีความสำคัญต่อการเข้าใจพฤติกรรมบุคลากร และจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนเสริมสร้างหรือปลูกฝังทัศนคติที่ดีอันจะนำไปสู่พฤติกรรมของบุคลากรที่พึงประสงค์เพื่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยให้ความหมายของทัศนคติต่อการประกันคุณภาพ หมายถึง ความรู้สึก ความเชื่อของผู้บริหารและครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษา อันเป็นผลมาจากความคิด ความเชื่อ ความรู้ ประสบการณ์ ภูมิหลัง และการเรียนรู้ที่ผ่านมาของบุคคลนั้น ๆ

4. ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

นโยบายการบริหารและการปฏิบัติเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ซึ่งประกอบไปด้วยการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Goal Setting) การจัดหาและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient Resource Acquisition Andutilization) สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน (Performance Environment) กระบวนการติดต่อสื่อสาร (Communication Processes) ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ (Leadership and Decision Making) การปรับตัวและนวัตกรรมขององค์การ(Organizational Adaptation and Innovation) (Steers, 1977) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติเป็นการบริหารเชิงรุกที่มีความสอดคล้องกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ที่กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารได้เปลี่ยนจากที่มักเน้นเฉพาะการตัดสินใจตามสภาพแวดล้อมในขณะนั้นมาเป็นการตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลในอนาคต โดยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้ได้ดีที่สุดภายใต้สถานการณ์ และสภาพแวดล้อมในโลกของเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้การบริหารงานต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ Glueck (1980) ยังได้กล่าวว่าในเชิงการบริหารการที่จะนำองค์การไปสู่การมี

ประสิทธิผลและประสิทธิภาพนั้น ภาวะผู้นำ กระบวนการตัดสินใจ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ระบบการสื่อสารที่ดี ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน การควบคุมงบประมาณการกำกับดูแล รวมถึงนวัตกรรมใหม่ ๆ ล้วนมีอิทธิพลและเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยคิดว่านโยบายการบริหารและการปฏิบัติจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญอันจะทำให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา จะพบว่าหลักการและกระบวนการบริหารเป็นสิ่งจำเป็นที่ใช้ในการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้สามารถบรรลุถึงประสิทธิผลได้ โดยต้องมีกระบวนการวางแผน ทำตามแผน ตรวจสอบประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงอยู่เสมอเพื่อให้การทำงานได้ผลและมีคุณภาพดี ทั้งนี้ผู้บริหารถือเป็นกลไกสำคัญ ซึ่งต้องใช้ทั้งเทคนิคและวิธีในการบริหารงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอันจะส่งผลให้บุคลากรสามารถร่วมมือร่วมใจดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของตนให้บรรลุถึงประสิทธิผลได้

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญของปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ หมายถึง หลักหรือวิธีปฏิบัติซึ่งเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การใช้กลยุทธ์ การติดต่อสื่อสาร การนิเทศติดตาม การทำงานเป็นทีม การบริหารจัดการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และระบบสารสนเทศ ซึ่งมีรายละเอียดของตัวแปรต่างๆ ดังนี้

4.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

กิติ ตย์คานนท์ (2543: 20) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ เป็นศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจต่อคนอื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการโดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย หรือติดต่อกันและกันให้ร่วมมือกันดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 3) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน หรือมีความสัมพันธ์ในลักษณะอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดหมายร่วมกัน หรือเป็นความสามารถที่จะเสริมสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ

สมคิด บางโม (2545: 229) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือการที่ผู้นำขององค์การใช้อิทธิพลต่างๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ อิทธิพลดังกล่าวนี้อาจเป็นไปได้ทั้งในทางบวกและทางลบ หรือทางใดทางหนึ่ง

ขนิษฐา พวงสุวรรณ (2546: 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือการกระทำของบุคคลหนึ่งต่อบุคคลอื่น หรือร่วมกันกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ชาญชัย อาจิมสมาจาร (2546: 126) ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือการทำให้สิ่งต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงโดยผ่านคนอื่น โดยมีจุดประสงค์ที่ต้องทำให้งานสัมฤทธิ์ผล ผู้นำที่สามารถนำเฉพาะสิ่งที่ต้องด้วยการสนับสนุนของทีมงาน ซึ่งถูกชักจูงให้ดำเนินการตามภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและดลบันดาลให้เอกบุคคลหรือทีม เพื่อให้สามารถทำในสิ่งที่ดีที่สุดเพื่อให้ผลลัพธ์ที่ต้องการ

Bass (1985: 7-14) ได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำตามที่มีผู้ให้ไว้ และได้จำแนกความหมายของภาวะผู้นำออกเป็น 11 กลุ่ม คือ 1) ภาวะผู้นำในฐานะเน้นกระบวนการของกลุ่ม (Group Process) ภาวะผู้นำเป็นผลของความเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม และกิจกรรมของกลุ่ม 2) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพ และผลของบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่างๆ (Traits) ที่ช่วยให้สามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ 3) ภาวะผู้นำในฐานะเป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมตามภาวะผู้นำเป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือมีอิทธิพลต่อสมาชิกของกลุ่มที่จะทำให้สมาชิกของกลุ่มทำตามที่ผู้นำต้องการ 4) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล เป็นการใช้ผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่างๆ ของสมาชิกของกลุ่มความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นไปตามสมัครใจมิใช่การข่มขู่บังคับ 5) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมสั่งการกิจกรรมของกลุ่ม 6) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการจูงใจ (Persuasion) ภาวะผู้นำเป็นศิลปะในการเกลี้ยกล่อม จูงใจ หรือดลใจสมาชิกของกลุ่มให้ร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นการจูงใจให้บุคคลอื่นทำตาม มิใช่การข่มขู่ เชื้อเชิญ หรือใช้อำนาจ 7) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความสัมพันธ์ของอำนาจ (Power Relation) ภาวะผู้นำเป็นความแตกต่างระหว่างอำนาจของผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำยอมใช้อำนาจทางหนึ่งทางใดให้ผู้ตามปฏิบัติตาม 8) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมายตามแนวคิดนี้ ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือที่สำคัญ และจำเป็นเพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ผู้นำมุ่งสนใจงานมากกว่าบุคคล 9) ภาวะผู้นำในฐานะเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ ภาวะผู้นำเป็นผลของการกระทำของกลุ่ม ซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ตามด้วยตนเอง

10) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความแตกต่างของบทบาท บทบาทของผู้นำแตกต่างจากบทบาทของผู้ตาม บทบาทของภาวะผู้นำเป็นการประสานสัมพันธ์บทบาทต่างๆ ในกลุ่มและควบคุมชี้แจงกิจกรรมของกลุ่มเพื่อการบรรลุเป้าหมาย 11) ภาวะผู้นำในฐานะที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้นำทำหน้าที่กำหนดขอบข่ายและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กำหนดช่องทางและเครือข่ายของการติดต่อสื่อสารตลอดจนกระบวนการของการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม ผู้นำมุ่งสนใจบุคคลมากกว่างาน

Sergiovanni and Moore (1989: 213) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการเกลี้ยกล่อม จูงใจของผู้นำที่จะให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติ ซึ่งส่งเสริมจุดประสงค์ของผู้นำหรือจุดประสงค์ร่วมกันของผู้นำกับผู้ตาม

Bass and Avolio (1990: 49) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลของกลุ่มในการปฏิบัติงาน เพื่อการบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จ

Lipham (1998: 122) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ว่าหมายถึงการริเริ่มโครงสร้างใหม่หรือกระบวนการใหม่เพื่อการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือเพื่อการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

Daft (1999: 5) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการสร้างอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ในการที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

Robbins and Coulter (2007: 518) ได้ให้ความหมายของ “ภาวะผู้นำ” คือสิ่งที่ผู้นำกระทำ ซึ่งก็คือกระบวนการจูงใจให้กลุ่มหรือองค์การปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การนั้น

จากความหมายของภาวะผู้นำดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการใช้อิทธิพลทางสังคมต่อกิจกรรมของกลุ่มบุคคล และความสามารถในการโน้มน้าวชักจูงบุคคลในกลุ่มให้ร่วมมือในการปฏิบัติงาน เกิดค่านิยมร่วม และมีความผูกพันในหน้าที่เพื่อนำกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์

การเป็นผู้บริหารในยุคของการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษสูง มุ่งการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม มองอนาคตที่ยาวไกล และความพัฒนาก้าวหน้าขององค์การ เน้นความมีประสิทธิภาพขององค์การ เป็นผู้จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังตามปกติ มุ่งไปที่ภารกิจงานอย่างกว้าง ๆ ด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตน มุ่งการบรรลุความต้องการในระดับสูง เช่น ความสำเร็จของงาน มากกว่าความต้องการในระดับต่ำ นอกจากนั้นผู้บริหารที่ดีต้องเป็นผู้ที่มี “พหุลักษณะ” (สนานจิตร์ สุคนธ์ทรัพย์, 2550) คือคุณลักษณะที่หลากหลาย หรือคุณลักษณะแบบผสม ซึ่งต้องผสมกลมกลืน มีสมดุลระหว่าง

คุณลักษณะต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นลักษณะทางด้านความคิด ทักษะ หรือคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จ คือ 1) มองการณ์ไกล เป็นนักกลยุทธ์ มีความสามารถรู้เท่าทันสถานการณ์ภายนอก สามารถรับรู้ได้ว่าเรื่องใดเป็นโอกาสเรื่องใดเป็นอุปสรรค มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 2) ยืนได้ด้วยตนเอง เป็นอิสระในความคิดและพฤติกรรม เชื่อมั่น แต่ต้องไม่หลงตนเอง 3) เก่ง รู้ถ่องแท้เท่าทัน ความเก่งในที่นี้จะครอบคลุมความรู้ทั้งในด้านงาน คน ตน และกาล 4) กล้า คือกล้าตัดสินใจ กล้าเสี่ยง กล้าเปลี่ยนทิศทาง นำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานของข้อมูล กล้ารับผิดชอบ กล้าแสดงบทบาท 5) ตื่นตัว ใฝ่รู้ ใฝ่เรียนแก้ไข้ปัญหาและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา คือต้องมีไหวพริบรู้จักสังเกตเห็นโดยไม่ต้องใครมาเตือนว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไร 6) อดทน ขยันหมั่นเพียร คือจะต้องเป็นผู้ที่แกร่ง มีพลังที่จะฝ่าฟันอุปสรรค เพื่อไปให้ถึงความสำเร็จ 7) แน่วแน่ จริงจัง เต็มใจรับผิดชอบ คือต้องมีความศรัทธาในงานโดยผู้นำต้องแสดงความรักงานให้ปรากฏแก่ผู้ร่วมงานและมีความสุขที่จะพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ 8) ใฝ่ดี มุ่งความสำเร็จ คือผู้นำลักษณะนี้จะต้องมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางาน ชอบใช้อิทธิพลจูงใจให้ผู้อื่นตั้งความคาดหวังให้สูง และสามารถประสบความสำเร็จได้มากกว่าระดับที่เคยทำอยู่ปกติ 9) อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ดี โดยการใช่วิธีการผูกมิตร กระตุ้นจูงใจเพื่อนร่วมงานมีค่านิยมและอุดมการณ์ร่วมกัน มีลักษณะแบบนักการทูต มีความแยบคายแบบเนียน ในการสื่อสาร มีความเคารพ รู้จักการให้เกียรติผู้อื่น ประสานโดยมุ่งการพัฒนาซึ่งกันและกัน 10) มีสติ รู้จักและควบคุมตนเองได้ดี ต้องมีวุฒิทางอารมณ์นอกเหนือจากวุฒิภาวะในเรื่องงาน 11) ทำตนเป็นแบบอย่าง โดยการเปลี่ยนจุดเน้นจากการใช้อำนาจตามตำแหน่งและอำนาจกรให้คุณให้โทษมาเป็นการใช้ฐานอำนาจจากการที่ผู้ร่วมงานให้การยอมรับนับถือภูมิใจที่จะอ้างอิงว่าเป็นผู้ร่วมงาน เต็มใจยอมรับความคิด ความเชื่อ ค่านิยม โดยอาศัยอำนาจความเชี่ยวชาญ ให้คำปรึกษาหารือ ให้ความช่วยเหลือ พัฒนาผู้ร่วมงานไปพร้อมกับการทำตนเป็นแบบอย่างในเชิงคุณธรรม จริยธรรม 12) ทำตนเป็นคนของส่วนรวม คือผู้บริหารที่เป็นผู้นำต้องตระหนักว่า เมื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมที่ปราศจากอคติ เป็นผู้บริหารของทุกคนในองค์กร 13) มีความสามารถในการต่อรอง เพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์อันพึงมีพึงได้ร่วมกัน โดยการเป็นนักต่อรองที่มีคุณธรรมซึ่งจะทำให้การแบ่งปันผลประโยชน์เป็นไปโดยยุติธรรม

จากคุณลักษณะสำหรับผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จดังกล่าว จะเห็นได้ว่าผู้บริหารอาจจะไม่ได้เป็นผู้นำโดยอัตโนมัติก็ได้ ดังนั้นผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำที่สมาชิกในองค์การยอมรับโดยสมัครใจว่าบุคคลนี้เป็นผู้นำขององค์การ และสามารถนำพาองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงให้ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถโน้มน้าว ชักจูงบุคลากรในโรงเรียนให้ร่วมมือในการปฏิบัติงาน และสั่งงานแก่บุคลากรอย่างชัดเจนโดยมีพิจารณาเกี่ยวกับความรู้สึกของบุคลากร ทำให้เกิดค่านิยมร่วมและมีความผูกพันในหน้าที่เพื่อให้การบริหารงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาประสบความสำเร็จ

4.2 การใช้กลยุทธ์

Tregoe and John (1980) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง กรอบของเรื่องราวที่ใช้นำทางแก่ทางเลือกทั้งหลาย ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดลักษณะและทิศทางขององค์การ และถือว่ากลยุทธ์มีลักษณะเป็นเครื่องชี้ทิศทางขององค์การ เป็นเครื่องกำหนดฐานะที่ตั้งขององค์การในอนาคต เป็นเครื่องมือใช้ตรวจสอบและกำกับทิศทางขององค์การในปัจจุบัน หรือใช้กำหนดทิศทางให้องค์การทั้งนี้โดยยึดถือตามจุดมุ่งหมายและการวิเคราะห์ทางกลยุทธ์ที่ทำมาแล้ว กลยุทธ์ที่ดีควรมีจุดเน้นที่ชัดเจนมีกลไกการประสานให้ทุกอย่างเข้ากันได้ และมีความคล่องตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ในขณะที่ Vancil (1976) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ เป็นแนวคิดของผู้นำองค์การในการจัดระเบียบขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึง 1) วัตถุประสงค์ระยะยาว หรือจุดหมายขององค์การ 2) ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในวงกว้างและนโยบายทั้งหมด 3) ชุดแผนงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบันและเป้าหมายในระยะสั้นที่ยอมรับกันว่าจะช่วยสร้างประสิทธิผลให้องค์การ การกำหนดกลยุทธ์จะประกอบด้วยการกำหนดพันธกิจ (Mission) และวัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์ (Strategic Objectives) การกำหนดแผนงานหลัก (Major Plans) นโยบาย (Policies) และกลยุทธ์ย่อย (Substrategies) ส่วน Reddin (1970) กล่าวว่า กลยุทธ์ เป็นแบบของวัตถุประสงค์ ความมุ่งหมาย หรือ เป้าหมาย และนโยบายหลัก รวมทั้งแผนงานต่าง ๆ ที่ช่วยให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายต่าง ๆ ได้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 :145 – 146) ให้ความหมายของกลยุทธ์ว่า เป็นรูปแบบของวิธีการปฏิบัติ และการจัดสรรทรัพยากรที่กำหนดขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นแผนการปฏิบัติการซึ่งเป็นการอธิบายถึงการจัดสรรทรัพยากรและกิจกรรมอื่นๆ ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในระยะยาว ส่วนขั้นตอนของการกำหนดและจัดทำแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การโดยจัดความสามารถภายในขององค์การให้สอดคล้องกับความต้องการของสภาพแวดล้อมจากภายนอกเพื่อให้เชื่อว่าแผนมีการบริหารที่เหมาะสม เรียกว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ส่วน วิรัช สงวนวงศ์วาน (2547: 74) กล่าวว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นการตัดสินใจและการลงมือดำเนินการปฏิบัติของผู้บริหารซึ่งเป็นการกำหนดการดำเนินงานระยะยาวขององค์การ

จะเห็นได้ว่าการที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายในระยะยาวนั้นผู้บริหารต้องมีการใช้กลยุทธ์ในการบริหารงาน ซึ่ง (สาคร สุขศรีวงศ์, 2551: 234) กล่าวว่าองค์การที่นำการบริหารเชิงกลยุทธ์ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมจะส่งผลดีต่อองค์การ คือสามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ โดยมีภารกิจและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ เป็นแนวทางและเป้าหมายหลักขององค์การ ทำให้องค์การสามารถประเมินสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถนำกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถสร้างความได้เปรียบที่ยั่งยืนในการแข่งขันได้

ในการใช้กลยุทธ์ในการบริหารงานและนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จจะต้องดำเนินการภายใต้กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ได้อย่างถูกต้อง ทำให้องค์การสามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ซึ่งเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการบริหารเชิงกลยุทธ์คือ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์การ (SWOT analysis) จากนั้นจึงทำการระบุพันธกิจและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ เริ่มด้วยการ กำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ โดยพิจารณาระบุวิสัยทัศน์พันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์การ การบริหารเชิงกลยุทธ์เริ่มต้นที่การทบทวนการดำเนินงานขององค์การที่ผ่านมาเพื่อให้ทราบถึงจุดมุ่งหมายหลักขององค์การ พิจารณาพันธกิจกับ วัตถุประสงค์ขององค์การกับกลยุทธ์ที่มีอยู่ในปัจจุบันว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ ซึ่งความหมายของวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ มีดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง การมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กร และกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการจุดหมายปลายทางที่ต้องการ จุดหมายปลายทางดังกล่าวต้องชัดเจน ทำทนาย ให้เกิดพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในลักษณะที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์กร พร้อมทั้งจะเผยแพร่ไปสู่การปฏิบัติทั่วทั้งองค์การ โดยระดับวิสัยทัศน์ มีทั้งการมองภาพอนาคตเกี่ยวกับตนเอง องค์กร และสังคมโลก โดยแนวทางในการวางวิสัยทัศน์คือ 1) การศึกษาสภาพปัญหาในปัจจุบัน 2) คาดการณ์ภาพปัญหาในอนาคต 3) คิดถึงสิ่งที่พึงจะมีในอนาคต 4) แนวทางพัฒนาโดยให้ความสำคัญต่อระบบและคน

พันธกิจ (Mission) ภารกิจคือเหตุการณ์ดำรงอยู่ขององค์การ โดยตอบคำถามพื้นฐานว่า การมีองค์กรอยู่นั้นเพื่ออะไร และเราจะทำอะไรเพื่อบรรลุในสิ่งที่มุ่งหวัง การกำหนดภารกิจมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก เพราะมีผลต่อการกำหนดขอบเขตหน้าที่ขององค์กรรวมทั้งผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้มีความชัดเจนขึ้น

เป้าประสงค์ (Goal) เป็นสิ่งที่องค์กรต้องการในอนาคต เป็นผลลัพธ์หรือเป้าหมายสำคัญซึ่งเกี่ยวข้องกับการอยู่รอด ค่านิยมและความเจริญเติบโตในระยะยาวของ

องค์การ หรือ หมายถึง สภาพในอนาคตหรือระดับผลการดำเนินการที่ต้องการบรรลุ เป้าประสงค์ เป็นได้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว เป้าประสงค์เป็นจุดหมายปลายทางที่ชี้้นำการปฏิบัติการ

จากแนวคิดนักวิชาการผู้วิจัยเห็นว่า กลยุทธ์มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานด้านต่างๆ ขององค์การ เป็นเครื่องสะท้อนให้เห็นวัตถุประสงค์ระยะยาวหรือจุดหมายขององค์การ เป็นการบ่งบอกถึงวิธีการทำงานในระยะยาวขององค์การ เพื่อช่วยให้องค์การสามารถดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายต่าง ๆ ได้

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของการใช้กลยุทธ์ หมายถึง การวางแผนระยะยาว โดยมีการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง เพื่อกำหนดเป้าหมาย นโยบาย วัตถุประสงค์และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ของโรงเรียน อันจะนำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีได้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและสามารถยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน

4.3 การติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นกระบวนการรับและการถ่ายทอดข้อมูลอันได้แก่ ข้อเท็จจริง ความคิด ความรู้สึก ทศนคติ หรือเนื้อหาสาระต่างๆ ที่บุคคลที่เกี่ยวข้องกันจากบุคคลไปสู่บุคคล หรือจากบุคคลไปสู่กลุ่ม หรือจากกลุ่มไปสู่กลุ่ม เพื่อสร้างความเข้าใจ การชักจูงใจหรือมุ่งให้ความรู้หรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใด ตามที่ประสงค์ การติดต่อสื่อสารที่ดีนั้นคือการส่งความหมายจากผู้ส่งไปยังผู้รับ โดยผู้รับเข้าใจความหมายนั้นได้อย่างรวดเร็ว (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541: 184; สมคิด บางโม, 2545: 192; มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2523: 136)

Hoy and Miskel (1991) ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารในโรงเรียนว่าเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ และมีความเห็นว่าการติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการเชิงพลวัตที่สำคัญ และเกี่ยวข้องกับระบบราชการ บรรยากาศขององค์การ แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ และการตัดสินใจของผู้บริหาร เป็นพฤติกรรมที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานองค์การได้ประสบความสำเร็จ

การติดต่อสื่อสารภายในแต่ละองค์การมีหน้าที่สำคัญอยู่ 4 ประการ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541: 184) คือ 1) การควบคุม (Controlling) คือ การติดต่อสื่อสารในองค์การของผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะอยู่ในรูปของการบังคับบัญชาการทำงาน การติดตามงาน การประเมินผลงาน 2) การจูงใจ (Motivation) ผู้บังคับบัญชาจะสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการบอกถึงความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ เช่น การเลื่อนขั้น การขึ้นเงินเดือน เป็นต้น หรือการใช้คำพูดที่เป็นการเสริมแรงทางบวก เช่น การชมเชย

เป็นต้น 3) การแสดงออกด้านอารมณ์ (Emotional expression) การติดต่อสื่อสารสามารถที่จะช่วยลดความคับข้องใจทางด้านอารมณ์โดยการพูดกับผู้อื่น 4) การให้ข้อมูล (Information) การติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นนั้นทำให้องค์กรได้รับทราบข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาตัดสินใจในการกำหนดกลยุทธ์ต่าง ๆ ขององค์กร

การติดต่อสื่อสารกับพนักงานให้มีประสิทธิผล ผู้บริหารระดับสูงต้องให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสาร คือผู้บริหารระดับสูงต้องให้ความสำคัญและมีความชำนาญในการรับรู้และมีความตั้งใจที่จะส่งข่าวสาร ตลอดจนถึงแจ้งให้พนักงานทราบถึงความสำคัญของการติดต่อสื่อสารว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่ทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จ มีการกระทำและคำพูดที่สอดคล้องกัน คือผู้บริหารระดับสูงต้องพูดและกระทำไปในทิศทางเดียวกันกับผู้บริหารระดับรองลงมา มีการสื่อสารที่สมดุลกันทั้งการสื่อสารบนลงและล่างขึ้นบน เน้นเรื่องการติดต่อสื่อสารแบบเผชิญหน้า คือผู้บริหารระดับสูงควรให้ข้อมูลข่าวสารที่สำคัญด้วยตนเอง เป็นการให้ความสำคัญกับพนักงาน และต้องเข้าใจพนักงาน มีการแบ่งปันความรับผิดชอบสำหรับการติดต่อสื่อสารกับพนักงาน การแจ้งข่าวสารความเปลี่ยนแปลงนั้นผู้บริหารระดับสูงควรให้ผู้บริหารระดับต้นและระดับกลางแจ้งข่าวสารให้กับพนักงานอย่างรวดเร็ว มีการชี้แจงความเกี่ยวข้องกับข่าวที่ไม่ดีหรือเหตุการณ์ที่ผิดปกติอย่างรวดเร็ว จริงใจ เพื่อให้เกิดความกระจ่าง และร่วมกันแก้ปัญหา มีการวางรูปแบบข่าวสารสำหรับผู้ฟังให้เหมาะสม คือรู้จักการแยกข่าวสารตามความต้องการของผู้รับข่าวสาร เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะรับรู้ข่าวสารและทำให้การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยเห็นว่าการติดต่อสื่อสารมีบทบาทสำคัญ และเป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงให้บุคคลในโรงเรียนเกิดการประสานงานและการดำเนินการสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ภายในโรงเรียน กระบวนการภายในโรงเรียนที่สำคัญ ๆ เช่น ภาวะผู้นำ การตัดสินใจของผู้บริหาร ล้วนขึ้นอยู่กับความสามารถและประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนทั้งสิ้น

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการประสานงานของโรงเรียน โดยใช้ช่องทางและวิธีการที่หลากหลาย กระทำไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้ ระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่สนใจเกี่ยวข้องกับโรงเรียนได้รับรู้ข้อมูล ข่าวสารด้านภารกิจของโรงเรียนที่ตรงกัน

4.4 การนิเทศติดตาม

การนิเทศมาจากคำภาษาอังกฤษว่า “Supervision” จากความหมายตามรูปศัพท์ก็คือ การให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำและการปรับปรุง ตามรูปศัพท์จากพจนานุกรม หมายถึง การชี้แจง การแสดง การจำแนก

Goldhammer and Others (1980) ได้สรุปจากคำจำกัดความ การนิเทศไว้ว่าเป็นลักษณะงานที่มอบหมายให้ครูหรือผู้นิเทศที่จะกระตุ้นให้ครู หรือครูแนะแนวในโรงเรียน ให้มีการพัฒนาในการที่จะนำวิธีการสอน สื่อการเรียนการสอนมาใช้โดยเน้นถึงทักษะในการติดต่อสื่อสาร ในการนิเทศปัจจุบันการนิเทศได้พยายามที่จะช่วยเหลือครู แก้ปัญหา ช่วยเหลือครูในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างครูนักเรียน

Glickman (1990) ให้ความสำคัญเกี่ยวกับงานหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการสอนในเรื่องหลักสูตร การจัดครูเข้าสอนการจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวกและการเตรียมและพัฒนาครูรวมทั้งการประเมินผลการเรียนการสอน

จากคำจำกัดความดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการนิเทศ

- 1) เป็นระยะหนึ่งระบบการจัดและบริหารสถานศึกษา
- 2) กระบวนการปรับปรุงการเรียนการสอน
- 3) การชี้แนะการให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับครู รวมทั้งบุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา

- 4) ความต้องการความสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ คุณภาพของผู้เรียน

ดังนั้น การนิเทศ จึงหมายถึง กระบวนการจัดบริหารศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูและเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา

การนิเทศเป็นรูปแบบของการบริหารการศึกษาที่ต้องการการมีส่วนร่วมของบุคคล เป็นลักษณะของการบริหารตามแบบประชาธิปไตย เพราะการนิเทศใช้หลักการต่างๆ ของประชาธิปไตยมาดำเนินการ ได้แก่ การเคารพซึ่งกันและกัน การประชุมปรึกษาหารือกัน การให้ความร่วมมือและประสานงาน การร่วมมือแก้ไขปัญหา มีผู้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาดังนี้

ชาญชัย อาจิณสมจาร (2540) ได้ให้คำจำกัดความว่า การนิเทศการศึกษา คือกระบวนการสร้างสรรค์ ที่ไม่หยุดนิ่งในการให้คำแนะนำ และการชี้ช่องทางใน

ลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครูและนักเรียน เพื่อการปรับปรุงตัวของเขาเองและสภาพการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์

สันต์ ธรรมบำรุง (2540) ได้ให้ความหมายว่าของการนิเทศการศึกษา คือการช่วยเหลือ การแนะนำการชี้แจง การบริการ การปรับปรุงที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ในการที่จะส่งเสริมให้ครูปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น

ดังนั้นจึงอาจสรุปความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาครู เพื่อให้ครูปรับปรุงและพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้การจัดการศึกษารบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

การนิเทศการศึกษาจึงเป็นกระบวนการในการแนะนำช่วยเหลือครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการนิเทศนั้นอยู่บนหลักการของประชาธิปไตย ได้แก่ การเคารพซึ่งกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

การนิเทศการศึกษาจัดขึ้นเพื่อปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น ในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้นี้จะสำเร็จได้ผลดีเพียงไรนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะและความสามารถของศึกษานิเทศก์ผู้ทำงานร่วมกับครู ตลอดจนเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่ศึกษานิเทศก์นำมาใช้ในการนิเทศการศึกษา โดยให้ครูมีโอกาสค้นคว้างานที่จะต้องทำด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดความงอกงามขึ้น เมื่อได้เรียนรู้และมีความเจริญงอกงามแล้ว ย่อมจะได้รู้จักปรับปรุงงานด้านการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การนิเทศการศึกษามีชี้เน้นการปรับปรุงตัวครู โดยเห็นว่า ครูยังทำหน้าที่ไม่สมบูรณ์ในการสร้างความเจริญงอกงามให้แก่ผู้เรียน หากแต่ให้ความสำคัญไปถึงนโยบายการศึกษา จุดประสงค์ของการให้การศึกษา การพิจารณาความเหมาะสมของหลักสูตรที่ใช้ วัสดุอุปกรณ์การสอนและวิธีสอนของครู สิ่งแวดล้อมของครูและนักเรียนในขณะที่เรียน ตลอดจนปัญหาต่าง ๆ ในส่วนตัวครูและนักเรียนซึ่งสิ่งเหล่านี้ อยู่ในขอบเขตการนิเทศการศึกษาทั้งสิ้น ผู้มีหน้าที่นิเทศจึงควรจะต้องจัดดำเนินการ เพื่อช่วยเหลือครูให้มีความสามารถในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้ครูก้าวทันโลกที่กำลังเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนอย่างเต็มที่

ส่วนการนิเทศติดตามภายในโรงเรียนนั้นมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อพัฒนาครูช่วยเหลือครูให้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินงานทุกด้าน เพื่อส่งผลให้เกิดคุณภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากรในโรงเรียน

จากการศึกษาของ ปิยะธิดา ทองอร่าม (2545) พบว่า ปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของโรงเรียนคือ การนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของครู

อาจารย์ในโรงเรียน โดยผู้บริหารเป็นการกระตุ้นให้การดำเนินงานของโรงเรียนประสบผลสำเร็จ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของการนิเทศติดตาม หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูเพื่อให้ครูพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติงาน เกิดขวัญกำลังใจที่ดีในการดำเนินงานการประกันคุณภาพ การศึกษา

4.5 การทำงานเป็นทีม

Hoy and Miskel (1991) ให้ความหมายการทำงานเป็นทีม คือ กลุ่มพิเศษที่มีการนำเอาบุคคลมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ และในกระบวนการของการนำไปสู่ความสำเร็จนั้น บุคคลในกลุ่มจะเรียนรู้จากกัน มีความคิดริเริ่ม และมีการทำนายในการปฏิบัติงานมากขึ้น

Hoy and Miskel (1991) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีการร่วมมือร่วมใจ ติดต่อสื่อสาร และใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ร่วมกันวางแผนทำงานให้สำเร็จ

จากการศึกษาเอกสารจะพบว่า การประกันคุณภาพเป็นเรื่องของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา มิใช่เป็นเรื่องของคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ และมีใช่เป็นการดำเนินงานแบบต่างคนต่างทำ แต่เป็นเรื่องที่ทุกคนจะต้องทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และมีความเชื่อมโยงระหว่างภารกิจต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งหากโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งก็จะทำให้การประกันคุณภาพภายในมีความต่อเนื่องและยั่งยืน

จากแนวคิดนักวิชาการและการศึกษาเอกสารที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนที่มีการรวมกลุ่มกันดำเนินกิจกรรมร่วมกัน และก่อให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างกัน เพื่อให้การทำงานบรรลุประสิทธิผลด้านการประกันคุณภาพการศึกษาตามที่มุ่งหวัง

4.6 การบริหารจัดการงบประมาณ

ในการดำเนินกิจกรรมหรือภารกิจของโรงเรียน จำเป็นต้องอาศัยงบประมาณด้านการเงินของโรงเรียนที่ช่วยสนับสนุนส่งเสริม เพื่อให้การดำเนินภารกิจหรือกิจกรรมในทุกด้านของโรงเรียน ซึ่งรวมถึงด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้วย แต่สถานศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่มีงบประมาณที่นำมาใช้จ่ายในการดำเนินงานแต่ละด้านจำกัด ดังนั้นการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาจึงต้องอาศัย

กระบวนการบริหารงานที่มีคุณภาพในการจัดการงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยัง คณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่โดยตรง การกระจาย อำนาจดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการ ซึ่งในส่วนของ การบริหารงบประมาณนั้นกระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการ บริหารจัดการและขอเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลในสังกัด เขตพื้นที่การศึกษาพ.ศ.2546 โดยสถานศึกษาจะมีอิสระในการบริหารงบประมาณในส่วนของที่ตั้ง ไว้สำหรับสถานศึกษาตามที่ได้รับกำหนดวงเงิน และได้รับมอบอำนาจจากเลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาม หลักเกณฑ์ที่เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ยกเว้นงบประมาณในหมวด เงินเดือน สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการพัสดุในส่วนที่อยู่ในความดูแล รับผิดชอบ หรืออยู่ในวงเงินงบประมาณที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่เลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด การบริหารจัดการเกี่ยวกับการเงิน และบัญชีของ สถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และให้ สถานศึกษาจัดทำบัญชีแสดงรายการรับจ่ายเงินและทรัพย์สินมีผู้อุทิศให้เป็นหลักฐานและรายงาน ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบทุกสิ้นปีงบประมาณ ซึ่งขอขยายและภารกิจ ของการบริหารงบประมาณของโรงเรียน ได้แก่ การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรร งบประมาณ การตรวจสอบ ติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการ ดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหาร บัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงให้ความหมายของ การบริหารจัดการ งบประมาณ หมายถึง การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การ ตรวจสอบ ติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดม ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและ สินทรัพย์

4.7 การบริหารงานบุคคล

ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) กล่าวว่า การจัดตั้งองค์การมักจะปรากฏโครงสร้างองค์การและตำแหน่งบริหาร ซึ่งจะเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคล มีหน้าที่ในการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภาระงานหรือกิจกรรมที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพให้เป็นไปตามแผนงาน เพื่อบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของแผนงานที่สนองตอบต่อวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การนั้น ๆ และศึกษาพบว่าการบริหารงานบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลต่อองค์การ

Steers (1977) กล่าวว่า การบูรณาการเป้าหมายส่วนบุคคลเข้ากับเป้าหมายองค์การ โดยการทำให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายของตนได้โดยการปฏิบัติงานที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายขององค์การ จะส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานและเกิดความผูกพันต่อองค์การ ในทางตรงข้ามหากเป้าหมายส่วนบุคคลขัดแย้งกับเป้าหมายขององค์การก็จะนำไปสู่การลดลงของความพยายามต่าง ๆ ที่บุคคลกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ กุญแจสำคัญประการหนึ่งในการทำให้องค์การประสบความสำเร็จก็คือการที่ผู้บริหารองค์การนั้น ๆ จัดการให้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การและบุคคลให้มีลักษณะพึ่งพาซึ่งกันและกัน เพื่อให้ทั้งคนและองค์การล้วนบรรลุเป้าหมาย

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าในการบริหารองค์การผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารองค์การสามารถเลือกใช้รูปแบบ และวิธีการที่เหมาะสมในการจัดกลุ่มคน และเลือกวิธีการนำบุคคลเหล่านั้นปฏิบัติงานที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายขององค์การเพื่อใช้จัดการบริหารบุคคลากรในองค์การของตนได้ถูกคนและสถานการณ์ให้เกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่าย ดังนั้น การรู้จักลักษณะคนและบริหารได้ดี จึงเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารต้องใช้ในการบริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการประกันคุณภาพในสถานศึกษาของตนเองต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลากรโดยยึดระบบคุณธรรมในทุกชั้นตอน มีการคัดเลือกบุคคลโดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีการพัฒนาบุคคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้ผลตอบแทนการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม

4.8 ระบบสารสนเทศ

การจัดทำข้อมูลพื้นฐานการศึกษาและการพัฒนาสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา จำเป็นต้องใช้ข้อมูลสารสนเทศที่แสดงคุณภาพในปัจจุบันของโรงเรียนว่าอยู่ในระดับใด สูงหรือต่ำกว่ามาตรฐานเพียงใด เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน ซึ่งเรียกว่า ข้อมูลพื้นฐานการศึกษา (Baseline Data) ทำให้มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ (Information System Development) ซึ่งเป็นกระบวนการสร้างหรือจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา ซึ่งอาจอยู่ในรูปข้อมูล (Data) หรืออยู่ในรูปของข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์ เรียกว่า สารสนเทศ (Information) โดยมีแหล่งและการจัดเก็บที่เป็นระบบมีประสิทธิภาพ สามารถเรียกใช้หรือจัดเก็บได้สะดวกและรวดเร็ว

การจัดทำข้อมูลพื้นฐานการศึกษาทำให้โรงเรียนรู้ว่า “ขณะนี้ตนเองอยู่จุดใด” และ “จุดหมายที่ต้องการจะไปอยู่ที่ใด” ในแต่ละมาตรฐานและแต่ละตัวชี้วัด เพื่อจะได้วางแผนดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาไปสู่มาตรฐานการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นการจัดตั้งหรือออกแบบระบบการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนให้สามารถตอบสนองความต้องการในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางของการพัฒนาระบบสารสนเทศของโรงเรียน คือ 1) การวางแผนพัฒนาระบบสารสนเทศ 2) การออกแบบระบบสารสนเทศ 3) การปฏิบัติตามระบบสารสนเทศ และ 4) การกำกับติดตามและประเมินผลประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ (กรมสามัญศึกษา, 2542)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าระบบสารสนเทศมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อให้บรรลุประสิทธิผล ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยให้ความหมาย ระบบสารสนเทศ หมายถึง การจัดตั้งหรือการออกแบบระบบการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีการวางแผนและออกแบบระบบการจัดเก็บและการใช้ข้อมูลสารสนเทศให้มีความสอดคล้องในแต่ละมาตรฐานและตัวชี้วัด มีการปฏิบัติตามขั้นตอนการจัดเก็บและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ มีการกำกับติดตาม และประเมินผลการจัดเก็บและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ

จากการวิเคราะห์ทฤษฎีและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพจากการศึกษา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาที่อาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานประกันคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบแรกพ.ศ.2544 - 2548 ที่มีการประเมินโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน

26,584 โรงเรียน ผลการประเมินพบว่าซึ่งมีโรงเรียนที่ได้มาตรฐาน 9,151 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 34.42 ไม่ได้มาตรฐาน 17,433 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 65.58 ซึ่งโรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐานส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก และจากข้อมูลผลการประเมินโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ระหว่างปีการศึกษา 2549 – 2551 (ข้อมูลจากสมศ. ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2552) จำนวน 22,808 โรงเรียน เป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 20,535 โรงเรียน ผลการประเมินพบว่า มีโรงเรียนได้รับการรับรอง 16,188 โรงเรียน คิดเป็น ร้อยละ 78.81 ไม่รับรอง 4,346 แห่ง คิดเป็น ร้อยละ 21.16 ซึ่งในจำนวนโรงเรียนที่ไม่ได้รับการรับรองนี้เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก(นักเรียนต่ำกว่า 300คน)จำนวน 3,506 โรงเรียน คิดเป็น ร้อยละ 24.27 จากจำนวนโรงเรียนขนาดเล็ก 14,446 โรงเรียน จะเห็นได้ว่าโรงเรียนที่ไม่ได้รับการรับรองส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กอีกเช่นเดียวกัน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อหาแนวทางที่จะพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความพร้อมในการรับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างความมั่นใจว่าโรงเรียนขนาดเล็กจะจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

2. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับโรงเรียนขนาดเล็ก

2.1 บริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความหมายของโรงเรียนขนาดเล็กว่าเป็นโรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวน 120 คนลงมา โรงเรียนขนาดเล็ก ในปีการศึกษา 2551 มีจำนวนมากถึง 13,915 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 43.73 ของจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 31,821 โรงเรียน ศูนย์ปฏิบัติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) พบว่า ในปีการศึกษา 2553 มีจำนวนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 14,056 โรงเรียน ปีการศึกษา 2553 มีจำนวน 14,395 โรงเรียน จะเห็นได้ว่าจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กมีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี ซึ่งเป็นผลมาจากอัตราการเกิดลดลง และความนิยมของผู้ปกครองที่ต้องการส่งบุตรหลานไปโรงเรียนในเมือง การมีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมากดังกล่าวทำให้การจัดการศึกษาไม่สามารถสะท้อนคุณภาพและประสิทธิภาพได้ดีเพียงพอ กล่าวคือ จำนวนโรงเรียนขนาดเล็ก ร้อยละ 43.73 ให้บริการนักเรียนได้เพียง 979,456 คน คิดเป็นประมาณร้อยละ 10 ของจำนวนนักเรียนทั้งหมด ส่งผลให้มีอัตราครูต่อนักเรียนค่อนข้างต่ำ คือ อัตราครูต่อนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กโดยรวมเฉลี่ย 1: 12.46(ค่าเฉลี่ยภาพรวมของทั้งประเทศ 1: 20) ทำให้มี

ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนครูสูงมาก ขณะที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ยังไม่น่าพึงพอใจ กระทรวงศึกษาธิการได้แบ่งโรงเรียนขนาดเล็กออกเป็น 5 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาเป็นโรงเรียนแกนนำหรือเป็นศูนย์วิชาการ 2) กลุ่มที่มีความพร้อมที่จะแก้ปัญหาเฉพาะของโรงเรียน 3) โรงเรียนที่ไม่มีความพร้อมทั้งด้านบุคลากรและสื่อการเรียนการสอน ที่ไม่มีความพร้อมและไม่สามารถยุบเลิกได้ 4) เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่ควรยุบเลิก 5) เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ในพื้นที่พิเศษ (ทุรกันดาร, เสี่ยงภัย, ชายแดน, เกาะ, ฯลฯ) ที่ยุบเลิกไม่ได้ ต้องพัฒนาหรือแก้ปัญหาเฉพาะ

2.2 การบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งหวังที่จะยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยการบัญญัติให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา 4 ด้าน ที่สำคัญ คือ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ.2546 : ก)

การบริหารวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนของท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษาความเข้มแข็งในการบริหาร และการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

การบริหารงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้ บริการมาใช้บริหารการจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักการธรรมาภิบาล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

การบริหารทั่วไป

การบริหารงานทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป็นเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทั้งนี้การปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารควรดำเนินงานภายในโรงเรียนอย่างมีระบบ โดยมีแผนการดำเนินงานที่แสดงลำดับขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการ มีการกำหนดบุคลากรที่รับผิดชอบ มีแผนการควบคุมกำกับงาน และการประเมินผลงานที่ชัดเจนตามลักษณะของงาน โรงเรียนขนาดเล็กซึ่งเป็นโรงเรียนในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานก็มีลักษณะเป็นนิติบุคคลเช่นเดียวกันและมีการบริหารจัดการศึกษาเช่นเดียวกับโรงเรียนทั่วไป แต่การบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กพบว่า มีปัญหามากมายหลายประการไม่ว่าจะเป็นเรื่องการลงทุนของภาครัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบต้องลงทุนสูง แต่คุณภาพนักเรียนอันเป็นผลผลิตของโรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพค่อนข้างต่ำ เนื่องจากขาดความพร้อมด้านปัจจัย เช่น งบประมาณน้อย เพราะเกณฑ์จัดสรรยี่ดีจำนวนเด็กเป็นเกณฑ์เมื่อเด็กนักเรียนน้อยงบประมาณจึงน้อยไปด้วย การขาดแคลนบุคลากรครูไม่ครบชั้น ขาดครูชำนาญการเฉพาะด้าน ขาดแคลนวัสดุสื่อ อุปกรณ์การเรียน การสอน ครูภัณฑ์ที่สำคัญจำเป็นและขาดแคลน

สภาพปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) สรุปสภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก ไว้ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอน ด้านความพร้อมทางปัจจัยของโรงเรียน และด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนโดยในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

ปัญหาด้านการบริหารจัดการ ในปัจจุบันพบว่าการคมนาคมในประเทศไทยมีความสะดวกมากขึ้นประกอบกับประชากรมีแนวโน้มลดลง ทำให้มีโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มมากขึ้น ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กดังกล่าวจะมีอัตราส่วนครูต่อนักเรียน นักเรียนต่อห้องเรียนต่ำกว่ามาตรฐาน ทำให้ค่าใช้จ่ายต่อนักเรียนสูง และนอกจากนั้นยังพบว่ามีโรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ความเจริญ เช่น บนภูเขา บนเกาะ และชายขอบของประเทศ ซึ่งนักเรียนในโรงเรียนลักษณะนี้จะมีปัญหาในการเดินทาง ด้านผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ยังขาดทักษะในการบริหารจัดการโรงเรียน ซึ่งมีบริบทที่ต่างไปจากโรงเรียนขนาดอื่นๆ การใช้ข้อมูลสารสนเทศ และการนำผลการประเมินงาน /โครงการมาใช้วางแผน ปรับปรุงการจัดการศึกษามีน้อย และนอกจากนั้นยังมีการอพยพย้ายถิ่นของนักเรียนที่ติดตามผู้ปกครองไปทำงานต่างพื้นที่ ซึ่งทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของโรงเรียน

ปัญหาการเรียนการสอน พบว่า ครูส่วนใหญ่ขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสภาพที่ครูไม่ครบชั้นและมีจำนวนนักเรียนน้อย ครูสอนไม่เต็มเวลาและไม่เต็มความสามารถเพราะมีภารกิจอื่นที่นอกเหนือจากการสอน หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้มีจำนวนจำกัด ซึ่งมีสาเหตุมาจากโรงเรียนได้รับงบประมาณน้อย สื่อเทคโนโลยีและการสื่อสารมีใช้อย่างจำกัด ส่วนที่มีอยู่ก็ใช้ได้โดยไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำ

ปัญหาด้านความพร้อมเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน ในการจัดสรรงบประมาณให้กับโรงเรียนนั้นจะมีเกณฑ์ที่คำนึงถึงประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณ ดังนั้นจึงทำให้โรงเรียนขนาดเล็กได้รับการจัดสรรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้างเป็นจำนวนน้อย สภาพอาคารเก่า ซ้ำรูดทรุดโทรมเนื่องจากก่อสร้างมาเป็นเวลานาน คอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอ สิ่งต่างๆ เหล่านี้โรงเรียนไม่สามารถระดมจากผู้ปกครองและชุมชน ได้มากนัก เนื่องจากผู้ปกครองและชุมชนมีรายได้ค่อนข้างน้อย

ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ในการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กนั้นถึงแม้ว่าจะมีตัวแทนของชุมชนและองค์กรต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วม ในรูปของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่บทบาทของคณะกรรมการดังกล่าวยังมีไม่มากและในบางที่อาจไม่มีเลย ซึ่งเป็นผล

มาจากผู้ปกครองและชุมชนมีฐานะยากจนไม่สามารถให้การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนได้เท่าที่ควรเนื่องจากต้องออกไปทำงาน

อุปสรรคในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก

ในช่วงเวลาที่ผ่านมาจากความพยายามของโรงเรียนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่รับผิดชอบโรงเรียนขนาดเล็ก ได้พยายามดำเนินการแก้ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กหลากหลายรูปแบบ และหลายวิธีซึ่งในการดำเนินงานนั้นได้ประสบกับปัญหาอุปสรรคหลายประการ ได้แก่

1) นโยบายเกี่ยวกับโรงเรียนขนาดเล็กไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน เปลี่ยนแปลงบ่อยเมื่อมีการเปลี่ยนผู้บริหารระดับสูง นโยบายขาดความต่อเนื่อง

2) ขาดการสนับสนุนอย่างจริงจังของหน่วยงานที่รับผิดชอบ

3) ขาดการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ระดับปฏิบัติ โรงเรียนและหน่วยงานที่สูงกว่าระดับโรงเรียน

4) ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ขาดความมั่นใจในการเข้าร่วมโครงการ เพราะกลัวผลกระทบเชิงลบต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน นโยบายด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานที่รับผิดชอบโรงเรียนมีนโยบายไม่ชัดเจน

5) ค่าพาหนะนักเรียนที่ได้รับเฉลี่ยหัวละ 6 บาท: คน: วัน ถือว่าค่อนข้างต่ำไม่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง มีความล่าช้า ได้รับไม่เต็มจำนวน บางปีไม่จัดสรร ไม่ชัดเจน โรงเรียนได้รับความเดือดร้อน โดยเฉพาะช่วงเวลาเปลี่ยนผ่านของการเปลี่ยนแปลง เช่น ปีงบประมาณ 2547 นี้ ยังไม่ทราบว่าค่าพาหนะนักเรียนจะต้องจ่ายตรงไหน สอบถามผู้รับผิดชอบได้คำตอบว่า โรงเรียนจ่ายจากวัสดุรายหัวที่จัดสรรให้โรงเรียน ถ้าเป็นเช่นนี้โรงเรียนที่ใช้หมดแล้วจะเอางบประมาณที่ไหนมาจ่ายเป็นเงินค่าพาหนะนักเรียน เป็นต้น

6) ชุมชนเจ้าของโรงเรียนกลัวโรงเรียนถูกยุบ จึงไม่ค่อยเห็นด้วย บางแห่งต่อต้าน

7) ผู้ปกครองไม่มั่นใจเกี่ยวกับความปลอดภัยในการเดินทางไปโรงเรียนของบุตรหลาน

8) ผู้ปกครองไม่มีความมั่นใจคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนหลัก

9) ขนาดการประสานแผนในการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างโรงเรียนหลัก และโรงเรียนร่วม โครงการมีการใช้ทรัพยากรร่วมกันจริงแต่ยังอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ

2.3 การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก

2.3.1 แนวทางการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก

การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กจะต้องมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบและชัดเจน สมเกียรติ ชอบผล (2551) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กดังนี้

1) พัฒนาระบบวางแผนและบริหารจัดการ โดยแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาต้องมีการจัดระบบการบริหารจัดการโรงเรียนให้ชัดเจนมากขึ้น คือในปีแรกตั้งเป้าหมายการจะดูแลโรงเรียนขนาดเล็ก 800 โรงเรียน โดยมีการจัดระบบโรงเรียนที่รองรับนักเรียน ควรมีการเป้าหมายว่าในแต่ละระดับ เช่น ปฐมวัย ควรมีโรงเรียนทั้งของเอกชนท้องถิ่น และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนเท่าใดในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้สามารถรองรับเด็กได้ ในระดับปฐมวัยอาจจะมีจำนวนมากหน่อย เพราะเด็กเล็กเดินทางไกลไม่ได้ ในระดับสูงขึ้น จำนวนโรงเรียนก็จะลดลง ในอนาคตก็ต้องเกิดระบบโรงเรียนขึ้น โดยโรงเรียนของรัฐทุกแห่งที่จัดให้บริการการศึกษา ตามมาตรฐานของรัฐ จะได้รับการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเต็มที่ แต่ถ้าจัดได้สูงกว่ามาตรฐานของรัฐ ก็จะมีโรงเรียนในลักษณะอื่นเกิดขึ้น เช่น Charter School ซึ่งก็จะออกนอกระบบไป ดังนั้นการจัดการ จะต้องรู้ว่าโรงเรียนไหนเป็นโรงเรียนหลักที่มีอยู่ หรือโรงเรียนไหนเป็นโรงเรียนชั่วคราว เช่น โรงเรียนในฝันในอำเภอเป็นโรงเรียนหลักต่อไปได้ และโรงเรียนในฝันในตำบล ก็ดูว่าตำบลไหนต้องมีโรงเรียนหลัก ก็กำหนดได้จากการทำ School Mapping ว่าโรงเรียนหลักแต่ละระดับจะมีกี่โรงเรียน การจัดทรัพยากรควรให้โรงเรียนหลักที่ต้องอยู่ถาวรก่อน ส่วนโรงเรียนทั่วไป ก็จัดให้เท่าที่จะสามารถดำเนินการบริหารจัดการให้มีคุณภาพได้

2) พัฒนาระบบการเรียนการสอนและการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีการสนับสนุนเรื่องการจัดทำหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน เช่น หลักสูตรคละชั้น สื่อการเรียนการสอนที่ส่งเสริมเด็กเป็นรายบุคคล และการประกันคุณภาพภายใน โดยเฉพาะถ้าในโรงเรียน 800 โรงเรียนซึ่งต้องมีทีมดูแลช่วยเหลือเรื่องการจัดการเรียนการสอนอย่างจริงจัง

3) ความพร้อมและความเข้มแข็งของโรงเรียน โดยการจัดสรรคอมพิวเตอร์ให้กับโรงเรียน 400 โรงเรียน ใน 800 โรงเรียน ก่อน เพื่อดูว่าจะสามารถจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อเด็กได้เรียนรู้อย่างจริงจัง และพัฒนาครูให้ใช้คอมพิวเตอร์ได้อย่างเข้มแข็ง และสนับสนุนบุคลากรช่วยงานธุรการจำนวนหนึ่ง แต่ถ้าลดจำนวนครูไม่ได้ ก็คงจะยังไม่มีบุคลากรส่วนนี้ลงไป แต่ถ้าสามารถบริหารจัดการ เพื่อลดจำนวนครูลงได้ เช่นโดยการสอนคละชั้น หรือรวมกลุ่มกัน และลดจำนวนครูลงบ้าง ก็จะจัดบุคลากรช่วยงานธุรการให้โรงเรียนขนาดเล็กเหล่านี้ได้ นอกจากนั้น จะมีสื่อการเรียนสำหรับเด็กเป็นรายบุคคล โครงการจักรยานยืมเรียนมาสนับสนุนนักเรียนในโรงเรียน

ขนาดเล็ก ที่อยู่ในพื้นที่ที่ใช้จักรยานได้ จะทำให้เด็กเดินทางได้กว้างขึ้น เพิ่มค่าเดินทางผู้เรียนจาก 6 บาท เป็น 10 บาท เพิ่มเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัว

4. การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ซึ่ง การมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพท.) ต่างก็มีบทบาทที่สำคัญดังนี้ บทบาทของสพฐ. ได้แก่ กำหนดนโยบายและเป้าหมาย จากข้อมูลและการประชุมร่วมกัน พัฒนาหลักสูตรบูรณาการ โดยใช้ความรู้และประสบการณ์ที่ทำอยู่บูรณาการกับแนวความคิดใหม่ ประสานงาน และสนับสนุนการ ดำเนินงานตามแผนของ สพท. ติดตาม กำกับ และประเมินผลประชาสัมพันธ์ และดำเนินการ วิจัย และพัฒนา ส่วนบทบาทสำคัญของ สพท. ได้แก่ การตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการ จัดระบบข้อมูล สารสนเทศ โดยเขตต้องรู้สภาพโรงเรียนขนาดเล็กทั้งหมดใน กลุ่มเป้าหมาย วางแผนและพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนรูปแบบต่าง ๆ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล การบริหารจัดการระหว่างโรงเรียน นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลรายโรงเรียน ตามตัวชี้วัด พัฒนาระบบการเรียนการสอน สร้างความพร้อมและความเข้มแข็งของโรงเรียน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

การรวมหรือเลิกสถานศึกษา เรื่องโรงเรียนขนาดเล็กนี้ถึงอย่างไร โรงเรียนขนาดเล็กจำนวนหนึ่งยังต้องมีอยู่และบริหารจัดการให้ดีขึ้น แต่ในที่สุด มีความจำเป็นที่โรงเรียนขนาดเล็กจำนวนหนึ่งต้องเลิกไป ด้วยเหตุดังต่อไปนี้ 1) โรงเรียนที่ไม่มีนักเรียนแล้วต้องยุบเลิก 2) โรงเรียนที่วิเคราะห์แล้วมีต้นทุนค่าใช้จ่ายสูงมาก เช่น มีเด็ก 27 คน ครู 6 คน เป็นโรงเรียนที่ต้องบริหารจัดการอย่างเร่งด่วน โดยการรวม หรือเลิก 3) การเดินทางของนักเรียน ถ้าเลิกโรงเรียนหนึ่งไป แล้วเด็กสามารถเดินทางไปอีกโรงเรียนหนึ่งได้ ถ้าเดินทางไปไม่ได้ ก็จำเป็นต้องคงอยู่ แต่ถ้านักเรียนมีโอกาสที่ดีกว่า โดยไปเรียนที่อื่น ต้องบริหารจัดการให้ได้ 4) มาตรฐานคุณภาพ เช่น มีเด็ก 20 คน อ่านหนังสือไม่ออก 20 คน ก็ต้องพิจารณา 5) การมีส่วนร่วม การสนับสนุนของชุมชน มีข้ออ้างว่า โรงเรียนอยู่คู่ชุมชนมานาน แต่ถ้าชุมชนไม่เข้าไปช่วยสนับสนุนโรงเรียน ก็เปิดโอกาสให้เด็กในชุมชนไปเรียนที่อื่นดีกว่าหากเป็นความต้องการของผู้ปกครอง

2.3.2 รูปแบบการบริหารและจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการพัฒนารูปแบบการบริหารและจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551)

1) รูปแบบเรียนรวมทุกชั้นเรียน

วิธีดำเนินการ คือ ลักษณะของรูปแบบนี้สภาพของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คนลงมา จะมีจำนวนโรงเรียนตั้งแต่ 2-5 แห่ง กระจายตัวตั้งอยู่ในพื้นที่ที่เป็นที่ตั้งของหมู่บ้าน ซึ่งมีเส้นทางคมนาคมระหว่าง 2-5 กิโลเมตร มีสภาพการคมนาคมที่สะดวกทุกฤดูกาล ดังนั้นวิธีดำเนินการจึงนำนักเรียนทุกระดับชั้นเรียนมาเรียนรวมที่โรงเรียนหลัก ซึ่งคัดเลือกจากโรงเรียนที่มีพื้นที่ขนาดใหญ่ อาคารสถานที่ที่เหมาะสมและตั้งอยู่ศูนย์กลาง หรือสามารถเดินทางได้สะดวก ส่วนโรงเรียนที่เหลือเป็นโรงเรียนเครือข่าย โดยได้รับการสนับสนุนค่าพาหนะในการเดินทางมาเรียน ผู้บริหารและครูผู้สอนวางแผนการบริหารจัดการศึกษาร่วมกัน นำทรัพยากรจากโรงเรียนเครือข่ายมาใช้ร่วมกันที่โรงเรียนหลัก และปรับสภาพโรงเรียนเครือข่ายเป็นแหล่งเรียนรู้

ประโยชน์ที่จะได้รับ นักเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษาและประหยัดงบประมาณภาครัฐ ลงทุนด้านงบประมาณต่ำแต่คุณภาพนักเรียนสูงขึ้น

2) รูปแบบเรียนรวมช่วงชั้น

วิธีดำเนินการ มีขั้นตอนคือ

ขั้นที่ 1 วางแผนและเตรียมการ โดย 1) ศึกษาข้อมูลโรงเรียนทั้งข้อมูลจำนวนนักเรียนในปัจจุบันและคาดการณ์ล่วงหน้า 5 ปี จำนวนครู สภาพเศรษฐกิจ ความเป็นอยู่ของชุมชน สภาพพื้นที่ใกล้เคียงสภาพการคมนาคม แล้วจัดกลุ่มกำหนดเป็นศูนย์รวมโรงเรียน โดยคำนึงถึงสภาพที่ตั้งของการปกครอง คือสภาพเทศบาลตำบล สภาพระยะทางการเดินทาง 2) จัดประชุมผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก เพื่อชี้แจงและหารือแนวดำเนินการเพื่อกำหนดรูปแบบการดำเนินงานร่วมกันในลักษณะการจัดการศึกษาเป็นช่วงชั้น คือจัดแบ่งการเรียนการสอนออกเป็นช่วงชั้น ได้แก่ ศูนย์อนุบาล (อนุบาล 1-2 ศูนย์ ป.1-2 ศูนย์ ป.3-4 ศูนย์ ป.5-6 หรือจัดช่วงชั้นตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน วางแผนกำหนดจัดครูในโรงเรียนในตำบลรวมกัน โดยจัดครูเข้าสอนตามระดับช่วงชั้น ตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของครู โดยพิจารณาการจัดจำนวนครูตามเกณฑ์จำนวนครูที่จะทำการสอนในชั้นเรียน 3) ประชุมกับผู้นำชุมชน ตัวแทนผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อชี้แจงแนวดำเนินการ จัดทำโครงการจัดการเรียนการสอนแบบศูนย์โรงเรียนระดับตำบล (รวมเรียนช่วงชั้น) ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการประสานงานการเรียนการสอนแบบศูนย์โรงเรียนระดับตำบล เพื่อให้มีหน้าที่ดูแลให้คำปรึกษา แนะนำ และประสานงานการดำเนินการในระดับอำเภอ ตำบล และโรงเรียน และดำเนินการจัดการเรียนการสอนแบบศูนย์โรงเรียนระดับตำบล

ขั้นที่ 2 การบริหารจัดการ โดย 1) ด้านการบริหารทั่วไป ทุกโรงเรียนยังคงมีสถานภาพเป็นโรงเรียนตามเดิม มีการบริหารจัดการตามลักษณะการบริหารโรงเรียนตามปกติ โรงเรียนมีการดำเนินการเกณฑ์เด็กเข้าเรียนตามปกติ เมื่อโรงเรียนแต่ละโรงเรียน รับเด็กเข้าเรียนแล้วจัดส่งไปเรียนศูนย์โรงเรียนระดับช่วงชั้นนั้น 2) ด้านวิชาการ จัดครูในตำบลรวมกันแล้วพิจารณาจัดครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนเป็นทีม ตามสัดส่วนห้องเรียนและช่วงชั้น ตามศูนย์ช่วงชั้นในโรงเรียนต่างๆ การบริหารงานวิชาการ โดยผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูที่สอนในโรงเรียนนั้นร่วมกันวางแผนในเรื่องต่าง ๆ เช่น งานหลักสูตรและการนำไปใช้ งานการเรียนการสอน งานวัสดุ สื่อการเรียน การสอน ห้องสมุด งานนิเทศภายใน งานพัฒนาด้านวิชาการต่างๆ เป็นต้น ส่วนการวัดและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตร ให้ครูผู้สอนประจำห้องเรียนในแต่ละศูนย์ทำการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ทั้งในระหว่างปี ปลายปีและภาคเรียน แล้วจัดส่งผลการวัดและประเมินผลไปยังโรงเรียนเดิมของนักเรียนชั้นนั้น ๆ เพื่อให้โรงเรียนเดิมอนุมัติผลการเรียน 3) การบริหารงานธุรการ การเงิน การบัญชี และการพัสดุ โดยงานธุรการในชั้นเรียน มีการจัดทำ 2 ส่วนคือส่วนที่ 1 ยังคงแยกทำเป็นรายโรงเรียนตามเดิม และส่วนที่ 2 ทำเป็นภาพรวมในระดับชั้นที่ศูนย์นั้น ๆ ส่วนงานธุรการ การเงิน การบัญชี และการพัสดุโรงเรียนเดิม ผู้บริหารโรงเรียนและครูที่รับผิดชอบปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยการจัดซื้อวัสดุตามจำนวนเงินรายหัวนักเรียนให้โรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการ โดยมีการประสานความต้องการใช้สื่อหรือวัสดุร่วมกัน จากนั้นจัดแบ่งวัสดุหรือสื่อตามสัดส่วนของจำนวนนักเรียนที่กระจายไปตามศูนย์เรียนช่วงชั้นนั้น 4) การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนออกคำสั่งให้ครูไปควบคุมดูแลนักเรียนและปฏิบัติหน้าที่สอน และงานอื่นๆ ในโรงเรียนศูนย์ช่วงชั้นนั้น โดยมีการลงเวลาปฏิบัติงานที่โรงเรียนศูนย์นั้น การพิจารณาความดีความชอบ มีการพิจารณาร่วมกันในระดับศูนย์โรงเรียน ระดับตำบลเข้าสู่อำเภอพิจารณาในระดับกลุ่มโรงเรียน ส่วนด้านสวัสดิการ จัดวิธีการสนับสนุนค่าพาหนะให้นักเรียนทุกคน จัดระบบประกันชีวิตหมู่ให้กับนักเรียนทุกคน จัดระบบการเดินทางเพื่อให้นักเรียนได้เดินทางปลอดภัย

ประโยชน์ที่จะได้รับ คือครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้นำชุมชน และองค์กรบริหารส่วนตำบลและนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนแบบศูนย์ระดับตำบล แบบเรียนรวมช่วงชั้นใน 3 ด้านคือ ด้านปัจจัยการดำเนินการ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ด้านผลผลิตที่เป็นคุณภาพนักเรียน

3) รูปแบบศูนย์โรงเรียนแบบพักนอน

ศูนย์โรงเรียนแบบพักนอน เกิดขึ้นจากการดำเนินการรวมศูนย์โรงเรียนในรูปแบบต่างๆ ดังได้กล่าวมา แต่เนื่องจากนักเรียนที่เดินทางมาเรียนรวมไม่สามารถเดินทางไป-กลับ

ระหว่างโรงเรียนหลักได้ เนื่องจากบ้านเรือนอยู่ห่างไกลและการคมนาคมยากลำบาก หลายแห่งเป็นภูเขาและป่าทึบ ดังนั้นนักเรียนจึงจำเป็นต้องพักนอนค้างคืนที่โรงเรียนหลัก

วิธีดำเนินการ คือประสานงานกับชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการวางแผนการดำเนินงานแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานบริหารจัดการศูนย์พักนอน จัดหางบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับที่พัก อาคาร และวัสดุอื่น ๆ ที่จำเป็นจากภาครัฐ เอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดสร้างและจัดหาที่พักสำหรับนักเรียน

ประโยชน์ที่จะได้รับคือนักเรียนได้รับความเสมอภาคในการเรียนในกลุ่มประสบการณ์ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และมีคุณภาพตามศักยภาพของตนเอง

4) รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหาครูไม่ครบชั้น ดำเนินการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ครั้งเดียวในการสอนหลายชั้นเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเป็นธรรมชาติ เกิดทักษะชีวิต และผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

วิธีดำเนินการคือ ประชุมคณะครูในโรงเรียนเพื่อร่วมปรึกษาหารือและวางแผนดำเนินงาน วิเคราะห์หลักสูตรเพื่อบูรณาการเนื้อหาและการจัดกิจกรรมการเรียนในแต่ละระดับชั้นเรียน กำหนดครูผู้รับผิดชอบจัดทำตารางสอนและจัดทำกำหนดการเรียนรู้และแผนการเรียนรู้ในแต่ละระดับชั้น ดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามแผนการเรียนรู้ที่จัดไว้ ดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ จากนั้นทำการประเมินผลการดำเนินงานแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

ประโยชน์ที่จะได้รับ คือ นักเรียนมีคุณภาพดีขึ้น เนื่องจากครูมีความใกล้ชิดกับนักเรียน สามารถมองเห็นความแตกต่างระหว่างผู้เรียน และแก้ปัญหาเป็นรายกรณี (Case Study) ได้ เมื่อโรงเรียนดำเนินการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพตลอดเวลา ส่งผลให้คุณภาพนักเรียนดีขึ้น และเนื่องจากชุมชนไม่ต้องการให้มีการยุบเลิกโรงเรียนหรือนำนักเรียนไปเรียนรวม ชุมชนจึงเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

5) รูปแบบ Mobile Teacher

“Mobile Teacher” เป็นรูปแบบการนำครูคนใดคนหนึ่ง หรือ หลายๆ คน จากโรงเรียนที่เกินเกณฑ์ออกไปสอนตามโรงเรียนต่างๆ ที่ขาดแคลนครู ทำให้สามารถแก้ปัญหาขาดแคลนครู และครูที่เชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งไปสอน มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาขาดแคลนครู และสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้ครอบคลุมตามมาตรฐานโดยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างกว้างขวางจากครูผู้มีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้านแต่ละสาขา

วิธีดำเนินการ คือ 1) สํารวจครูในโรงเรียนเกินเกณฑ์ หรือสํารวจครูที่ความรู้ความสามารถเฉพาะวิชา เช่น วิชาชีพ หรือวิชาที่ขาดแคลน 2) สํารวจโรงเรียนที่ขาดแคลนครู และ

มีความต้องการครูช่วยสอน 3) วางแผนจัดตารางการปฏิบัติงาน 4) จัดทำหลักสูตรร่วมกับโรงเรียนที่จะไปสอน 5) จัดพาหนะให้ Mobile Teacher ไปสอนหรือจัดสนับสนุนค่าน้ำมันรถ และ 6) นิเทศติดตาม ประเมินผล

ประโยชน์ที่จะได้รับ คือเป็นการแก้ปัญหาขาดแคลนครูและสามารถจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีคุณภาพดีขึ้น

6) รูปแบบการใช้หน่วยคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่ “Computer Mobile Unit”

หน่วยคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่ มี 4 รูปแบบ ได้แก่ 1) Bus Mobile Unit เป็นรถบัส บรรจุคอมพิวเตอร์ 20 เครื่อง สามารถขับเคลื่อนไปบริการให้กับโรงเรียนที่ไม่มีคอมพิวเตอร์ หรือมีแต่ไม่เพียงพอและโรงเรียนที่ขาดแคลนครู 2) Container Mobile Unit เป็นตู้คอนเทนเนอร์ บรรจุคอมพิวเตอร์ 15 เครื่อง สามารถใช้รถลากจูงไปบริการให้กับโรงเรียนที่ไม่มีคอมพิวเตอร์ หรือมีแต่ไม่เพียงพอ และโรงเรียนที่ขาดแคลนครู 3) Mini Bus Mobile Unit เป็นรถมินิบัส บรรจุคอมพิวเตอร์ 13 เครื่อง สามารถขับเคลื่อนไปบริการให้กับโรงเรียนที่ไม่มีคอมพิวเตอร์ หรือมีแต่ไม่เพียงพอและโรงเรียนที่ขาดแคลนครู และ 4) Office Station เป็นศูนย์คอมพิวเตอร์ สำหรับบริการเครื่องคอมพิวเตอร์ให้กับโรงเรียนใกล้เคียงที่ขาดแคลน และมีความต้องการที่จะแสวงหาความรู้จากคอมพิวเตอร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูสาขาวิชาเฉพาะทางด้านคอมพิวเตอร์และให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้เทคโนโลยีจากสื่อคอมพิวเตอร์

วิธีดำเนินการ คือประชุมผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ขาดแคลนคอมพิวเตอร์ เพื่อวางแผนการบริการ ดำเนินการจัดหลักสูตร จัดหาครูสอนประจำรถ Mobile และ Office Station กำหนดจุดที่จะนำ Bus Mobile Unit, Container Mobile Unit และ Mini Bus Mobile Unit ไปจอดสอน กรณี Office Station ดำเนินการโดยจัดตารางสอน และปฏิทินการสอนและแจ้งให้กับโรงเรียนที่จะมาใช้บริการ ดำเนินการสอน นิเทศ ติดตามผลการดำเนินงาน และสรุปผลรายงานนำผลไปปรับปรุงพัฒนา

ประโยชน์ที่ได้รับ คือนักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองจากคอมพิวเตอร์ แก้ปัญหาขาดแคลนครู

7) รูปแบบห้องเรียนเคลื่อนที่

ห้องเรียนเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากความต้องการของชุมชนที่เห็นความสำคัญของการศึกษา และชุมชนที่อยู่ห่างไกลและการคมนาคมยากลำบาก หลายแห่งเป็นภูเขาและป่าทึบ ดังนั้นจึงจัดตั้งห้องเรียนเคลื่อนที่เข้าไปจัดการศึกษาให้กับประชาชนวัยเรียนและมีการจัดครูเข้าไปสอน มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดโอกาสทางการศึกษาในถิ่นทุรกันดาร

วิธีดำเนินการ คือประสานงานการดำเนินงานร่วมกับชุมชนในการจัดหาอาคารสถานที่และความปลอดภัยของครูห้องเรียนชั่วคราว บ้านพักครู ห้องน้ำห้องส้วม อาคารประกอบที่จำเป็น-ครุภัณฑ์ที่จำเป็น ดำเนินการจัดหางบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ ที่พักและวัสดุอื่นๆ ที่จำเป็นจากภาครัฐ เอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ประโยชน์ที่ได้รับ คือนักเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเป็น การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการบริการจัดการศึกษาทั่วโรงเรียน ชุมชนและหน่วยงานอื่น

8) รูปแบบการเรียนการสอนผ่านดาวเทียม

รูปแบบการเรียนการสอนผ่านดาวเทียม เป็นการเรียนการสอนทางไกลผ่าน ดาวเทียมจากโรงเรียนไกลกังวล อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นการเน้นการจัดการ การศึกษาเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครู-อาจารย์ ในโรงเรียนทั่วประเทศเป็นระบบพีทีวี มีการ ออกอากาศในระดับประถมศึกษา 6 ช่อง ระดับมัธยมศึกษา 6 ช่อง ระดับอาชีวศึกษา 1 ช่อง สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล 1 ช่อง และแยกธนาคารนานาชาติอีก 1 ช่อง รวม 15 ช่อง รายการที่ ออกอากาศเน้นวิชาพื้นฐานตั้งแต่ ป.1- ป.6 มีวัตถุประสงค์ เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูที่มี ความสามารถเฉพาะทาง

วิธีดำเนินการ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประสานขอจางานดาวเทียมไป ยัง มูลนิธิการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ติดตั้งจานดาวเทียมและอุปกรณ์ จัดการเรียน การสอนโดยรับสัญญาณผ่านดาวเทียม และดำเนินการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล

ประโยชน์ที่ได้รับ คือเป็นการแก้ปัญหาการขาดแคลนครูและนักเรียนได้ ประสบการณ์จากการเรียนจากครูที่มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น

9) รูปแบบ โรงเรียนพี่โรงเรียนน้อง

ลักษณะของรูปแบบโรงเรียนพี่โรงเรียนน้องคือจะมีโรงเรียนที่มีความพร้อมเป็น โรงเรียนพี่และโรงเรียนน้องเป็นโรงเรียนที่มีนักเรียนน้อยกว่า 120 คนลงมาและต้องอยู่ใกล้กัน ระยะห่างไม่เกิน 2 กิโลเมตร 3 มีอัตราการขาดแคลนครูไม่ครบชั้นแต่ไม่มาก มีปัญหาในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้หรือขาดสื่อ นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหาการ ขาดแคลนครู และขาดครูที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง

วิธีดำเนินการ คือ 1) คัดเลือกโรงเรียนที่มีความพร้อมเป็นโรงเรียนพี่ และ พิจารณา โรงเรียนขนาดเล็กเป็นโรงเรียนน้อง แบบมีส่วนร่วมและ เป็นไปตามความพึงพอใจของ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 2) ดำเนินการวางแผนการให้การสนับสนุนของโรงเรียนพี่ในด้านบุคลากรไป ช่วยสอนที่โรงเรียนน้อง โดยสนับสนุนค่าพาหนะและค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ 3) เสนอขอ

งบประมาณสำหรับสนับสนุนค่าใช้จ่ายตอบแทน ค่าพาหนะสำหรับครูผู้สอน และค่าพาหนะสำหรับนักเรียน 4) วางแผนร่วมกันในการพานักเรียนจากโรงเรียนน้อง ไปเรียนที่โรงเรียนพี่ เพื่อใช้สื่อที่มีอยู่เป็นชั่วคราว โดยการสนับสนุน ค่าพาหนะสำหรับนักเรียนในการจ้างเหมารถยนต์ 5) สนับสนุนสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในเรียนการสอนต่อกันและกัน

ประโยชน์ที่ได้รับ คือผู้เรียนได้เรียนครบตามหลักสูตรและสาระการเรียนรู้ จะเห็นได้ว่าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีความพยายามที่จะดำเนินการพัฒนารูปแบบการบริหารและจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กโดยโรงเรียนสามารถนำไปปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

2.3.3 รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จ

รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จ มี 7 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 การจัดการเรียนรู้แบบรวมชั้นเรียน ประกอบด้วยการจัดการเรียนรู้แบบช่วงชั้นและการเรียนรู้แบบคณะชั้น โดยวิธีการยุบชั้นเรียน ให้โรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้นสามารถจัดการเรียนการสอนได้โดยไม่ทิ้งห้องเรียน ซึ่งโรงเรียนสามารถปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

รูปแบบที่ 2 การบูรณาการหลักสูตร เป็นการนำความรู้มารวบรวมประมวลไว้ในหน่วยเดียวกัน สำหรับโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้นมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เป็นอยู่รวมทั้งการนำหลักสูตรไปใช้ให้บังเกิดผลตามที่ต้องการ สำหรับการบูรณาการเนื้อหารายวิชา สามารถดำเนินการได้โดยศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตร จากนั้นนำวัตถุประสงค์ตลอดจนเนื้อหาการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มวิชาที่สอดคล้องกันมาเชื่อมโยง ผู้จัดการทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ แล้วนำมากำหนดกิจกรรม เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้ครั้งเดียวพร้อมกันในแต่ละช่วงชั้น

รูปแบบที่ 3 ความร่วมมือจากชุมชน เพื่อแก้ปัญหาที่สำคัญและเร่งด่วนของทุก สพท. ในเรื่องการขาดแคลนครู งบประมาณไม่เพียงพอ และขาดสื่อเทคโนโลยี โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา องค์กรท้องถิ่น เครือข่ายสถานศึกษา ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งเป็นแรงสนับสนุนให้โรงเรียนขนาดเล็กได้รับการพัฒนาต่อยอดทั้งในด้านการบริหารจัดการ งบประมาณ ตลอดจนทรัพยากรต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

รูปแบบที่ 4 การใช้ ICT ในการพัฒนาคุณภาพ โดย สพท.หลายแห่งได้นำเทคโนโลยีมาใช้อย่างหลากหลาย เช่น รถคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่ (Mobile unit) เพื่อให้บริการ

นักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ห่างไกล การส่งเสริมการเรียนการสอนด้วยการรับสัญญาณ การสอนทางไกลจากโรงเรียนไกลกังวลหัวหิน เป็นต้น

รูปแบบที่ 5 รูปแบบโรงเรียนเครือข่าย เป็นการร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนหลัก และโรงเรียนเครือข่ายในการวางแผนการจัดการศึกษา ตลอดจนผู้บริหารและครูได้รับ การพัฒนา จนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถเรียนรู้รูปแบบนี้ได้ที่ สพท.เชียงใหม่ เขต 2, โรงเรียนวัดชัยสุวรรณ อ.เขียงใหญ่ สพท.นครศรีธรรมราช เขต 3, โรงเรียนวัดดอนหวาย อ.สว่างอารมณ์ สพท.อุทัยธานี และ โรงเรียนแก่น้อยอินทร์วิทยาเสริม อ.กมลาไสย สพท.กาฬสินธุ์ เขต 1

รูปแบบที่ 6 ผสมผสานด้วยวิธีการหลากหลาย สพท. เป็นการผสมผสานรูปแบบ ที่ 1-5 ดังกล่าวข้างต้นมาดำเนินงาน นับว่าเป็นรูปแบบที่ทำให้โรงเรียนจำนวนมาก ประสบ ผลสำเร็จ โดยสามารถเรียนรู้รูปแบบนี้ได้ที่ สพท.นครปฐม เขต 1, โรงเรียนบ้านดอนน้ำครก อ.เมือง สพท.น่าน เขต 1, โรงเรียนบ้านโคกถาวร อ.วานรนิวาส สพท. สกลนคร เขต 3 และ โรงเรียนบ้านงอมมด อ.ท่าปลา สพท.อุตรดิตถ์ เขต 2

รูปแบบที่ 7 การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เป็นรูปแบบที่มีผู้บริหารใช้ความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความ เป็นประชาธิปไตยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นที่ยอมรับของทั้ง ภายในและภายนอกสถานศึกษาตลอดจนมุ่งมั่นสร้างเครือข่ายการทำงาน โดยใช้หลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาและปัจจัย ที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้นำเสนอโดย แบ่งงานวิจัยออกเป็น 2 ส่วน คือ 1)งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา และ 2)งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา

3.1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบและกระบวนการการประกันคุณภาพ การศึกษา

งานวิจัยที่ศึกษาถึงระบบและกระบวนการการประกันคุณภาพการศึกษา ไว้ดังนี้ Straus (1996) ศึกษาถึงผลกระทบของ TQM ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และการปฏิบัติงานของทีมปรับปรุงสถานศึกษาของสถานศึกษาประถมศึกษาในเมือง วัดฤประสงค์ของ

การวิจัยเพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่าง TQM และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และ TQM กับ คณะกรรมการปฏิบัติงานของคณะครูอาจารย์ โดยการศึกษาเปรียบเทียบกับสถานศึกษาที่ใช้ TQM และไม่ได้ใช้ TQM ผลการวิจัยได้ข้อสรุปว่าเมื่อเปรียบเทียบคะแนนวิชาการอ่าน และวิชา คณิตศาสตร์ของสถานศึกษาทั้ง 2 กลุ่ม พบว่าคะแนนคณิตศาสตร์สำหรับสถานศึกษาที่ใช้ TQM สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับในด้านการปฏิบัติงานของทีมปรับปรุงสถานศึกษา พบว่าการ ปฏิบัติงานโดยภาพรวมของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่เมื่อพิจารณารายด้าน ผล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม งานวิจัยให้ข้อสรุปว่าสิ่งที่สถานศึกษาต้องการอย่าง ต่อเนื่อง คือการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับเครื่องมือต่างๆ ของ TQM และจะต้องให้เวลา สำหรับครูอาจารย์ที่จะปรับปรุงการสอน ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของการใช้ TQM อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาของ Brook (1999) และ Hayward (1999) ที่ศึกษาเกี่ยวกับโปรแกรม TQM พบว่า ไม่ได้ส่งผลต่อการจัดการศึกษาทั้งหมด มีรายละเอียด ดังนี้

Brooks(1999) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาและ กระบวนการวางแผนปรับปรุงการศึกษาสำหรับเด็กการศึกษาพิเศษ ในมลรัฐอิลลินอยส์ การศึกษา ครั้งนี้ใช้วิธีเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ ศึกษาเอกสารจากสถานศึกษา 96 แห่งที่ได้รับการ ทบทวนคุณภาพภายนอก โดยศึกษาจากเอกสาร ได้แก่ แผนการปรับปรุงสถานศึกษา รายงานการ ทบทวนตรวจสอบคุณภาพภายนอก และแบบการตอบ (Response Template) เอกสารทั้ง 3 จะ ถูกนำมาศึกษาเปรียบเทียบ นอกจากนั้นมีการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาถึงการรับรู้ของนักการศึกษา สามีญและนักการศึกษาพิเศษที่ได้รับคัดเลือกมาจากสถานศึกษา 3 แห่ง เพื่อจะพิจารณาถึงการ รับรู้ถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมของนักการศึกษาพิเศษในการจัดทำเอกสาร และผลกระทบของการ ประกันคุณภาพและกระบวนการวางแผนปรับปรุงที่มีต่อการศึกษาของนักเรียนการศึกษาพิเศษ ผลการศึกษาพบว่า 1) สถานศึกษา 18 แห่งที่ได้รับการทบทวนคุณภาพภายนอก ไม่ประสบความสำเร็จในการจัดทำแผนปรับปรุงสถานศึกษา 2) มีรายงานของทีมทบทวนภายนอกเพียง 61 รายงานจาก 114 รายงาน ที่มีการกล่าวถึงการศึกษาพิเศษที่เด่นชัดออกมา 3) นักการศึกษาพิเศษ และนักการศึกษาสามีญจากสถานศึกษาที่ได้รับเลือกมา เชื่อว่า นักการศึกษาพิเศษได้เข้ามามีส่วน ร่วมในการพัฒนาแผนปรับปรุงสถานศึกษา 4) สถานศึกษา 17 แห่ง ที่ได้รับการทบทวนจาก ภายนอกกล่าวถึงประสิทธิผลของการจัดการศึกษาพิเศษ อย่างไรก็ตาม นักการศึกษาพิเศษและ นักการศึกษาสามีญ ไม่เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงสำคัญ ๆ เป็นผลมาจากการประกันคุณภาพและ กระบวนการวางแผนปรับปรุงสถานศึกษา

Hayward (1998) ทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยปรับหลักการของ TQM มาใช้กับ การศึกษา และพัฒนาแนวทางการดำเนินการ เทคนิค และเครื่องมือคุณภาพ ซึ่งใช้แนวทางของ

TQE (Total Quality Education) ที่พัฒนาขึ้นมา การวิจัยครั้งนี้ศึกษาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาของรัฐในประเทศแอฟริกาใต้ ใช้เวลา 3 ปี โดยมีวงจรถวายงานตั้งแต่การศึกษาดำเนินการ การคิดแนวทางการพัฒนาและการนำไปปฏิบัติ หลังจากนั้นมีการสำรวจความคิดเห็นของผู้ปกครองและชุมชน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่าการบริหารจัดการตามแนวทาง TQE สามารถพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของผู้เรียนและครู หลักสูตรการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ กิจกรรมนอกสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากร และการบริหารจัดการได้ สรุปได้ว่า หลักการTQM ที่นำมาใช้สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ Neville (1998) ศึกษาถึงการประกันคุณภาพและการวางแผนปรับปรุงในสถานศึกษาประถมศึกษา 2 แห่ง โดยศึกษาเป็นกรณีตัวอย่างของการปฏิรูปสถานศึกษาของมลรัฐอิลลินอยส์ วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาถึงประสิทธิผลของโปรแกรมการประกันคุณภาพและการปรับปรุงการวางแผนของคณะกรรมการการศึกษาของรัฐอิลลินอยส์ การดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 คัดเลือกสถานศึกษาที่จะศึกษา ขั้นที่ 2 ศึกษาจากเอกสารข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา และแผนปรับปรุงสถานศึกษา ขั้นที่ 3 เก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม โดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อสืบค้นและทะลอมกลุ่มกลมกล่า (Probe) ให้ทราบเกี่ยวกับการรับรู้ในการเปลี่ยนแปลง และค่านิยมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพและการวางแผนปรับปรุง จากนั้นจึงนำบันทึกข้อมูลภาคสนามมาวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการศึกษาพบว่า 1) กิจกรรมของโปรแกรมการประกันคุณภาพและการวางแผนปรับปรุง ทำให้เกิดความพึงพอใจในด้านความร่วมมือและความสนใจที่เพิ่มมากขึ้นเกี่ยวกับวงจรธรรมชาติของการวางแผนปรับปรุงสถานศึกษา 2) กรอบแนวคิดของรัฐไม่ได้เข้าไปกำหนดแนวทางการดำเนินการทางวิชาการที่มีอยู่ในแผนการปรับปรุงสถานศึกษา 3) ข้อถกเถียงเกี่ยวกับหลักสูตรซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจกรรมและโอกาสในการเข้าไปสังเกตการสอนของกลุ่มเพื่อนร่วมวิชาชีพ ได้รับการสนับสนุนให้ดำเนินการตามโปรแกรมการประกันคุณภาพและการวางแผนปรับปรุง แต่ไม่มีหลักฐานชัดเจนว่าโปรแกรมนี้สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับหลักสูตร 4) บทบาทของคณะกรรมการแบบทดสอบมาตรฐานในระบบสถานศึกษา ยังถือเป็นตัวบ่งชี้เบื้องต้นของการปรับปรุงสถานศึกษา 5) ภาพพจน์ที่สถานศึกษามีต่อคณะกรรมการการศึกษาของรัฐดีขึ้นสืบเนื่องจากความริเริ่มที่จะแสดงความรับผิดชอบ

นอกจากนี้มีการวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ของบุคลากรในการดำเนินการตามหลักการ TQM และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีผู้วิจัยไว้ ดังนี้

Rodgers (1998) ศึกษาถึงการรับรู้ของครูต่อการดำเนินการบริหารคุณภาพ (TQM) ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ในหลักการของ TQM มีการยอมรับข้อมูลป้อนกลับจากผู้เกี่ยวข้องทั้งหลายที่จะมากำหนดคุณภาพ และนำมาใช้เพื่อจูงใจและฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงาน ใน

การพัฒนากระบวนการที่สำคัญเพื่อให้เกิดคุณภาพ ดังนั้น การศึกษานี้จึงมีวัตถุประสงค์ที่จะสำรวจข้อบ่งชี้การดำเนินงานตามระบบ TQM ในสถานศึกษาของรัฐของ Maricopa County และพิจารณาถึงผลกระทบของการดำเนินการของ TQM ที่มีต่อสถานศึกษา ในประเด็นเหล่านี้ 1) การวางแผนยุทธศาสตร์ 2) การวิเคราะห์ข้อมูล 3) การฝึกอบรมบุคลากร 4) การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร 5) ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน 6) การมีส่วนร่วมของนักเรียน 7) การประเมินผลการบริการ 8) ความพึงพอใจของลูกค้า 9) ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากนั้นจึงศึกษาถึงการรับรู้ของครูในสถานศึกษาที่กำลังดำเนินการในระบบ TQM ซึ่งมีจำนวน 1 แห่ง พบว่าการรับรู้ของครูในสถานศึกษาที่กำลังใช้ระบบ TQM แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญกับครูจากสถานศึกษา 56 แห่งที่ไม่ได้ใช้ระบบ TQM ตามประเด็น ทั้ง 9 ประเด็น ดังนี้ 1) มีความตระหนักถึงการกำหนดภารกิจและการพัฒนาเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ 2) มีการนำข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโปรแกรม 3) มีการฝึกอบรมครูอย่างต่อเนื่อง 4) ครูอาจารย์ได้รับแรงเสริมให้มีการประเมินและแก้ปัญหา รวมทั้งการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตร 5) ครูมีคุณธรรมและมีความพึงพอใจในงาน 6) นักเรียนตระหนักถึงผลการเรียนของตนและสามารถประเมินความสำเร็จได้ 7) บริการใหม่ ๆ ได้รับการประเมิน เพื่อจะให้ความมั่นใจว่าผลที่ได้เป็นที่พึงพอใจ 8) ความพึงพอใจของลูกค้าได้มาจากการสำรวจความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครองและโรงเรียน 9) ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการทำแบบทดสอบมาตรฐานมีคะแนนสูงขึ้น กล่าวโดยสรุปแล้ว ประเด็นทั้ง 9 ประเด็นนั้นจากการรับรู้ของครู พบว่ามีความเห็นในทางบวกต่อการปรับปรุงสถานศึกษา

Newby (1998) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (TQM) กับสถานศึกษาระดับประถมศึกษา เพื่อที่จะสำรวจเกี่ยวกับการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาต่อคุณภาพเป็นการศึกษาเปรียบเทียบสถานศึกษาที่นำระบบ TQM มาใช้แล้ว 4 แห่ง และสถานศึกษาที่ยังไม่ได้ใช้อีก 4 แห่ง โดยใช้การเปรียบเทียบข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่าจากการเปรียบเทียบ ข้อมูลเชิงปริมาณ แสดงให้เห็นความแตกต่างของสถานศึกษาทั้ง 2 กลุ่มในด้าน 1) การได้รับการฝึกฝนและความคุ้นเคยกับแนวคิดของ TQM และแนวการปฏิบัติต่าง ๆ ของสถานศึกษา 2) ความแตกต่างในเรื่องการสนองความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียน และแนวคิดเกี่ยวกับการใช้ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่วัดระดับความมีคุณภาพ 3) ประเด็นเรื่องคุณภาพกลายเป็นเป้าหมายแรกของสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม ข้อมูลเชิงปริมาณในด้านคุณภาพไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพสะท้อนให้เห็นว่า ทั้ง 2 กลุ่มมีความพึงพอใจในงานต่ำ และรู้สึกว่าถูกเรียกร้องสูงมากในฐานะที่เป็นครู และข้อมูลเชิงคุณภาพสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณในประเด็นเกี่ยวกับการพิจารณาความต้องการ และความพึงพอใจของผู้ปกครองและนักเรียน สถานศึกษาที่ไม่ได้ใช้ TQM จะไม่สนใจความต้องการ

ของผู้ปกครองและนักเรียน แต่สนใจคะแนนสอบและระเบียบวินัย ส่วนสถานศึกษาที่ใช้ TQM ระบุว่าคุณภาพคือ ความพึงพอใจของผู้ปกครอง นักเรียน และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

พันธ์ศักดิ์ พลสารมย์ (2540) ได้ทำการศึกษาโดยใช้แนวคิดการบริหารงานแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การ โดยศึกษาการพัฒนากระบวนการบริหารงานสถาบันอุดมศึกษาตามแนวคิดการบริหารงานแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การ : กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและพัฒนากระบวนการบริหารงานแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การ เพื่อใช้สำหรับการบริหารงานในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และมีความเป็นผู้นำในการใช้เทคนิคการบริหารงานที่มุ่งเน้นคุณภาพ ได้มีการจัดทำทิศทางการพัฒนาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยระยะ 15 ปี (2540 – 2554) กำหนดทิศทางให้มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำอย่างชัดเจน การบริหารงานอยู่ในระยะของการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การบริหารงานมีอิสระมากขึ้นซึ่งดำเนินการปฏิรูประบบงานบริหารวิชาการมีความพร้อมต่อรูปแบบการบริหารใหม่ๆ ค่อนข้างสูง กระบวนการบริหารงานแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การ (TQM) ที่เหมาะสมสำหรับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน คือ 1) การดำเนินการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ TQM 2) การสร้างทีมดำเนินงาน TQM เพื่อนำร่อง 3) การนิยามและสำรวจความต้องการของผู้ใช้บริการ 4) การสร้างวิสัยทัศน์และกำหนดภารกิจกำหนดระบบรางวัล 5) การกำหนดแผนการดำเนินงาน TQM 6) การดำเนินการจัดตั้งทีมย่อย 7) การสร้างความสัมพันธ์แต่ละทีมย่อยต่างหน่วยงาน 8) การรายงานผลและกำหนดรางวัล ขั้นตอนแต่ละขั้นตอนมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในระดับมากในทุกขั้นตอน ยกเว้นในด้านความเห็นเหมาะสมของการกำหนดรางวัล มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

เข็มทอง ศิริแสงเลิศ (2540) ศึกษาวิเคราะห์ระบบประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน 16 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน ผู้ปกครอง และนักเรียน เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร แบบสอบถามผู้ปกครอง และแบบสอบถามนักเรียน ผลการศึกษาพบว่า ระบบที่โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนใช้อยู่ในปัจจุบัน เน้นการควบคุมการปฏิบัติงานตามสายบังคับบัญชา และใช้ปฏิทินการศึกษาเป็นเกณฑ์วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีการวางแผนปฏิบัติงานระยะ 1 ปีมากที่สุด การทบทวนและการปรับปรุงการปฏิบัติงานยังไม่พบแบบแผนที่ชัดเจน นอกจากนั้น ระบบประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนยังขาดปัจจัยสำคัญตามแนวทางของทฤษฎี กล่าวคือ 1) ระบบการวางแผนบุคลากรมีส่วนร่วมน้อยและไม่มีเป้าหมาย มาตรฐาน และเกณฑ์การวัดที่ชัดเจน 2) ระบบการ

ควบคุมคุณภาพ ขาดการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก 3) ระบบการทบทวนและการปรับปรุง การปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับผู้ได้รับอนุญาต ในส่วนของประสิทธิผลของระบบไม่พบว่ามีการเรียนแห่งใดมีประสิทธิผลครบทั้ง 3 ด้าน คือ คุณภาพด้านกระบวนการบริหาร คุณภาพของนักเรียน และคุณภาพของการบริการ

สยาม สุ่มงาม (2541) ได้ศึกษากระบวนการดำเนินงาน ปัญหาและแนวทางการ แก้ปัญหาการประกันคุณภาพการศึกษา โดยศึกษากรณีโรงเรียนนาร่อง สำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดอุทัยธานี เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาการดำเนินงานของสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดอุทัยธานี และการดำเนินงานของโรงเรียนนาร่อง พบว่าการดำเนินงานใน ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ดำเนินการตามกรอบของสำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ 3 ขั้นตอน คือ การควบคุมคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบและปรับปรุง โรงเรียนและการประเมินคุณภาพโรงเรียนเพื่อการรับรองมาตรฐาน สำหรับการศึกษาครั้งนี้เป็น การศึกษาในขั้นตอนของการควบคุมคุณภาพการศึกษา โดยสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด อุทัยธานีจัดให้มีการอบรมบุคลากรซึ่งเป็นผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ จำนวน 50 คน เพื่อให้มี ความรู้ในเรื่องการประกันคุณภาพและขยายผลต่อ แต่การดำเนินการไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากกรอบการจัดขึ้นผนวกกับงานปกติ ไม่ได้ให้ความสำคัญอย่างแท้จริง การนิเทศ กำกับ ติดตาม ยังไม่เป็นระบบ ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมการทำงาน ขาดการมีส่วนร่วมและไม่ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากรัฐ ทางจังหวัดได้จัดทำแนวทางแก้ปัญหาแต่ยังไม่ปรากฏผลชัดเจน ในด้านโรงเรียนอยู่ในขั้นการควบคุมคุณภาพ มีการจัดทำธรรมนูญโรงเรียน แต่เป็นการจัดทำโดยขาดความรู้ความเข้าใจ และขาดการมีส่วนร่วมสำหรับงานวิจัยที่ศึกษา เกี่ยวข้องกับผลกระทบหรือผลที่เกิดจากการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ส่วนใหญ่เป็น การศึกษาของต่างประเทศ ศึกษาเกี่ยวกับผลการดำเนินการตามหลักการการบริหารคุณภาพทั้ง องค์การ (TQM) และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

3.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา

มีผู้ศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้

Robinson (1996) ศึกษาถึงการนำ TQM ในการศึกษาที่จะเป็นการสร้างพลัง จูงใจให้แก่โรงเรียน วัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของภาวะผู้นำและการ ฝึกอบรม และการพัฒนาในการนำปรัชญา TQM ไปใช้ เป็นการศึกษากรณีศึกษาโดยวิธีการเชิง คุณภาพในโรงเรียนหนึ่งในรัฐนิวเซาท์เวลส์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ เอกสารและการสังเกต มีคำถามการวิจัยคือ 1) จุดเน้นของโรงเรียนคืออะไร 2) อะไรเป็นกลยุทธ์

ภาวะผู้นำที่นำมาใช้ในการนำ TQM มาปฏิบัติ 3) คุณลักษณะของพันธะสัญญาของโรงเรียนคืออะไร 4) กลยุทธ์การพัฒนาและการฝึกอบรมอะไรที่นำไปใช้ 5) อะไรที่นำมาใช้เพื่อดูแลความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองและโรงเรียน ผลจากการศึกษาพบว่าจุดเน้นของโรงเรียนคือเน้นที่คุณภาพการเรียนการสอน กลยุทธ์ภาวะผู้นำที่นำมาใช้กำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจนคือ การสร้างทีมในการแก้ปัญหา ความร่วมมือในการตัดสินใจ การสร้างความไว้วางใจ การเสริมแรงจูงใจ การมอบอำนาจและความรับผิดชอบ การให้โอกาส การปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง และการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานและผู้ปกครอง สำหรับพันธะสัญญาคือ การมีวิสัยทัศน์การเน้นที่ลูกค้า การร่วมตัดสินใจ และการเสริมแรงจูงใจให้กับผู้เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ยังดำเนินการไม่เพียงพอในการสนับสนุนกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องคือ การตัดสินใจภายใต้ข้อมูลและข้อเท็จจริง และการจัดเตรียมเครื่องมือที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสำหรับกลยุทธ์การพัฒนาและการฝึกอบรมนั้น เน้นให้มีแผนพัฒนาวิชาชีพรายบุคคล และในประเด็นสุดท้ายในเรื่องกลยุทธ์เพื่อดูแลความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองนั้น เน้นวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือ มีการดูแลให้ผู้ปกครองได้เข้ามา ร่วมกันเป็นทีม จัดให้มีช่องทางสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และฝึกอบรมและพัฒนาผู้ปกครองและสมาชิกของชุมชน

Bof (1997) ศึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของการประถมศึกษาในบราซิล ศึกษาเฉพาะสถานศึกษาในเทศบาล Rondonopolis ในประเทศบราซิล เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพตามโครงการการบริหารคุณภาพ ซึ่งเป็นโครงการนำร่องที่จะปรับปรุงคุณภาพและควมมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาประถมศึกษาสังกัดเทศบาล 11 แห่งโดยเฉพาะในเรื่องการตกต่ำชั้นและการลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน โครงการดำเนินการ 2 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 ให้นำหน่วยงานที่ปรึกษาฝึกอบรมผู้บริหารและครูผู้ร่วมงานขั้นตอนที่ 2 คือกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมแล้ว จะอบรมผู้ปฏิบัติงานคนอื่นๆ เพื่อนำไปปรับใช้ในการศึกษาครั้งนี้ศึกษากกรณีตัวอย่างสถานศึกษา 5 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า โครงการการบริหารคุณภาพนำไปใช้เต็มรูปแบบเพียง 4 แห่ง และพบว่าปัญหาสำคัญๆ ในการนำไปใช้คือ 1) การต่อต้านจากผู้มีส่วนร่วม เนื่องจากมีความสงสัยและไม่เข้าใจเกี่ยวกับโครงการการบริหารคุณภาพ 2) ผู้บริหารและผู้ประสานงานครู ขาดความรู้ที่เพียงพอต่อแนวคิดและเครื่องมือในการบริหารคุณภาพ 3) การถกเถียงอภิปรายเกี่ยวกับการบริหารคุณภาพในโรงเรียนดำเนินการไม่เพียงพอ 4) เวลาไม่เพียงพอสำหรับผู้บริหารและผู้ประสานงานครูที่จะจัดให้กิจกรรมปกติดำเนินไปสอดคล้องกับกิจกรรมของการบริหารคุณภาพ อย่างไรก็ตามสำหรับการรับรู้ที่จะเป็นตัวกระตุ้น ได้แก่ 1) พันธะสัญญาของผู้บริหาร รวมทั้ง ครูใหญ่ และเทศมนตรีฝ่ายการศึกษา 2) สิ่งที่น่าทึ่งชัดแจ้งในการเปลี่ยนแปลงแรกๆ เช่น การปรับปรุงองค์การ และการลดลงของการตกต่ำชั้นและการลาออกกลางคันของนักเรียน

จากการศึกษาพบว่า การต่อต้านของผู้ปฏิบัติงานลดลง เมื่อเวลาผ่านไป และในที่สุดจะเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา

Bauerly Kopel (1997) ศึกษาเกี่ยวกับการนำหลักการ TQM มาใช้กับสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในรัฐมินนิโซต้า โดยให้คำจำกัดความ TQM ว่าเป็นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เน้นความสำคัญของลูกค้า มีการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูล ต้องมีภาวะผู้นำ มีกระบวนการเรียนและการประเมินผล มีระบบคิด และมีการฝึกอบรม คำถามสำหรับการวิจัยคือ 1) หลักการของ TQM นำไปใช้กับสถานศึกษาในรัฐมินนิโซต้ามากน้อยเพียงใด 2) อะไรเป็นอุปสรรคต่อการนำหลักการคุณภาพไปใช้ และอะไรเป็นสิ่งที่ช่วยให้นำไปใช้ได้ ในการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ช่วง คือ ช่วงแรกเป็นการสำรวจเชิงปริมาณกับสถานศึกษาที่อ้างว่าใช้หลักการ TQM โดยสำรวจจากครู 15 คน และผู้บริหารจาก 10 โรงเรียน โดยใช้การรายงานตนเอง ช่วงที่ 2 เป็นการศึกษเชิงคุณภาพ โดยนำผลจากช่วงแรกมาศึกษาเชิงลึก ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาในช่วงแรก ซึ่งคัดเลือกมา 4 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า 1) หลักการของ TQM ทั้ง 7 ข้อสถานศึกษาได้นำไปปฏิบัติ แต่ในระดับที่แตกต่างกัน และพบว่าไม่มีสถานศึกษาใดที่ใช้หลักการทั้ง 7 ข้ออย่างสมบูรณ์ 2) หลักการบางข้อไม่ได้ถูกนำไปใช้อย่างสมบูรณ์ เนื่องจากขาดการฝึกอบรม ขาดความเข้าใจ เบื้องต้นและการฝึกอบรมที่จัดก็ดำเนินการเป็นส่วนๆ ไม่เพียงพอ 3) สิ่งที่จะช่วยในการปฏิบัติงานคือ ภาวะผู้นำและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน สำหรับอุปสรรค ได้แก่ เรื่องของเวลา ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม

จุฑารัตน์ วิทยาขาว (2541) ศึกษาเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษา : ศึกษากรณีการนำนโยบายไปปฏิบัติในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบและปัญหา/อุปสรรคของการนำเอานโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ตลอดจนการเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น วิธีการศึกษาเป็นการศึกษาวิจัยแบบสำรวจ (Exploratory Research) โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 วิธี คือ การศึกษาจากเอกสาร การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการสังเกต ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติในด้านต่างๆ ดังนี้ 1) วัตถุประสงค์ของนโยบาย 2) ภาวะผู้นำ 3) ทัศนคติของผู้ปฏิบัติ 4) การสื่อสารภายในองค์กร 5) ทรัพยากร 6) ลักษณะของหน่วยงาน ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติตามนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการดำเนินการ และการดำเนินการจะมีผลกระทบโดยตรงต่อบุคลากรของสถาบัน ดังนั้นปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในขณะนี้จึงเกิดจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ทัศนคติของผู้ปฏิบัติ การสื่อสารภายในองค์กร การขาดแคลนทรัพยากร

และลักษณะความแตกต่างของแต่ละหน่วยงาน นอกจากนั้นยังพบว่ามีปัจจัยอื่นๆ อีก คือ สถาบันยังไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการเฉพาะ จึงมีปัญหาในเรื่องการประสานงาน การติดตามผล ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งมีลักษณะความเป็นธรรมชาติของการเป็นองค์การแบบมหาวิทยาลัยที่มีความอิสระในการทำงานมาก และไม่มีสายการบังคับบัญชา ดังนั้นผู้บริหารต้องปรับบทบาทโดยการเข้ามามีส่วนร่วมและให้เวลาในการดำเนินการมากขึ้น ควรให้มีการคัดเลือกผู้นำด้านการประกันคุณภาพเป็นการเฉพาะ เร่งรัดให้มีการจัดหน่วยงานกลางของสถาบันเพื่อทำหน้าที่ในการประสานงาน ติดตามผล ตลอดจนประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลให้ทั่วถึง จัดให้มีกลุ่มคนทำงานหรือผู้รับผิดชอบรองรับอยู่ทุกระดับ เพื่อให้การประสานงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้รับผิดชอบควรได้รับการฝึกอบรมจากผู้เชี่ยวชาญเป็นการเฉพาะ ตลอดจนควรจัดเตรียมงบประมาณเพื่อรองรับการขยายผลการดำเนินงานในอนาคต นอกจากนั้น สถาบันควรมีการประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะๆ เพื่อทราบความก้าวหน้าในการดำเนินการของแต่ละคณะ อันจะเป็นการกระตุ้นให้เกิดความสำเร็จในภาพรวมได้เร็วขึ้น

เก็จนก เอื้อวงศ์ (2546) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ในกลุ่มปัจจัยภายใน ได้แก่ การที่ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ทุ่เมเท สนใจใฝ่เรียนรู้ ใช้ทั้งการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการบริหารแบบเข้มงวด การมีวัฒนธรรมองค์การที่ดี คือ มีความสัมพันธ์ที่ดี มีแบบแผนการทำงานเป็นทีม มีตัวแบบการเป็นครูที่ดี ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและเห็นคุณค่าของการประเมิน รวมทั้งการที่ครูมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ต่อการสอน สนใจใฝ่เรียนรู้และเชื่อว่าการประกันคุณภาพการศึกษานำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา นอกจากนั้น โครงสร้างการประสานงานที่คล่องตัว และมีบุคลากรหรือคณะทำงานรับผิดชอบงานประกันคุณภาพก็เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมเช่นกัน สำหรับกลุ่มปัจจัยภายนอก ได้แก่ การที่ชุมชนและกรรมการสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการศึกษาและสนับสนุนช่วยเหลือ และการที่กฎหมาย/นโยบายต้นสังกัดผลักดันให้โรงเรียนดำเนินการประกันคุณภาพ รวมทั้งหน่วยงานต้นสังกัดนิเทศช่วยเหลือโรงเรียนจริงจัง ส่วน ปัจจัยสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ในกลุ่มปัจจัยภายใน ได้แก่ การที่วัฒนธรรมองค์การมีลักษณะแตกแยก แข่งขัน ไม่ให้เกียรติและไม่ไว้วางใจกัน ขาดการยอมรับความสามารถของเพื่อนครู ครูไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และครูไม่เพียงพอ ครูขาดความรับผิดชอบและความสนใจใฝ่เรียนรู้ มีทัศนคติไม่ดีต่อการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งผู้บริหารไม่ให้เวลากับโรงเรียนเต็มที่ ใจดีเกินไป ขาดความเด็ดขาด นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาเร็วจนครูรับไม่ทัน ใช้

รูปแบบการบริหารแบบชี้นำมากกว่าการมีส่วนร่วม และผู้ช่วยผู้บริหารขาดความสามารถในการบริหารและมิจานธุรการมาก นอกจากนี้ การที่โครงสร้างการบริหารขาดการประสานงานที่ดี ขาดระบบการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูล ขาดการกำหนดบทบาทหน้าที่บุคลากรและมอบหมายความรับผิดชอบไม่ชัดเจนก็เป็นปัจจัยที่เป็นอุปสรรคเช่นกัน สำหรับกลุ่มปัจจัยภายนอก ได้แก่ ชุมชนและกรรมการสถานศึกษาขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาและนโยบายปรับลดอัตรากำลัง รวมทั้งหน่วยงานต้นสังกัดขาดการนิเทศช่วยเหลือ

สุพัตรา ททรัพย์เสถียร (2546) ได้พัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ โรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 150 โรงเรียน ที่ได้รับรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอก ในรอบแรกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ นักเรียน และผู้ปกครอง ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรภายในแฝง 4 ตัวแปรคือ ประสิทธิภาพในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร และปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ตัวแปรภายนอกแฝง 1 ตัวแปรคือ ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม โดยตัวแปรแฝง วัดจากตัวแปรสังเกตได้ รวมทั้งหมด 18 ตัวแปร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีความเที่ยงในการวัดตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวตั้งแต่ .60-.97 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์โมเดลลิสเรล และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุ ผลการวิจัยพบว่า โมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมประกอบด้วย ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลในการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร และตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผล ในการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

วราภรณ์ บุญเจียม (2546) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินภายนอก เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินภายนอก เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 4 รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 คือ สถานศึกษาที่มีผลการประเมินภายนอกในระดับ ควรปรับปรุง และทัศนคติต่อการประเมินภายนอกของผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับ นอกจากนี้สถานศึกษาที่มีผลการประเมินภายนอกในระดับพอใช้ มีอิทธิพลต่อการใช้ผลการประเมินภายนอกอย่างครบถ้วนในเชิงแนวคิด ในเชิงตรวจสอบยืนยัน และในเชิงสัญลักษณ์เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น และทักษะการสื่อสารของผู้ประเมินภายนอก มีอิทธิพลต่อการใช้ผลการประเมินภายนอกในเชิงปฏิบัติอย่างครบถ้วนเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น โมเดลการถดถอยโลจิสติกพหุภาค การใช้ผลการประเมินภายนอกในเชิงตรวจสอบยืนยัน การใช้ผล การประเมินภายนอกในเชิงสัญลักษณ์ การใช้ผลการประเมินภายนอกในเชิงแนวคิด และการใช้ผลการประเมินภายนอกในเชิงปฏิบัติ สามารถจำแนกกลุ่มสถานศึกษาที่ใช้ผลการประเมินภายนอกได้อย่างถูกต้อง ร้อยละ 80.27, 79.59, 75.51 และ 72.79 ตามลำดับ

วันเพ็ญ วรวงศ์พงศา (2547) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยระดับครูและระดับผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการประเมินคุณภาพการศึกษา ภายนอกของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยการวิจัยมีวัตถุประสงค์หลักสามประการ คือ ประการแรก เพื่อเปรียบเทียบกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีคุณลักษณะที่แตกต่างกัน ประการที่สอง เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอก และประการสุดท้าย เพื่อศึกษาปัจจัยระดับครูและระดับผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่ได้รับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา จำนวน 106 โรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนดังกล่าว จำนวน 1,028 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์โปรไฟล์ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น และการวิเคราะห์พหุระดับผลการวิจัยได้ข้อค้นพบดังนี้ 1. โปรไฟล์ของครูที่อยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีลักษณะไม่พ้องกัน โปรไฟล์ของครูที่มีการรับรู้คุณลักษณะของนวัตกรรม พฤติกรรมการสื่อสาร การรับรู้บรรยากาศของโรงเรียน และการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน มีลักษณะไม่ขนานกัน และไม่พ้องกัน 2. ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอก เริ่มจากความรู้อิทธิพลทางตรงต่อการชักชวน ซึ่งมีผลทางตรงต่อการยอมรับและมีผลทางตรงและทางอ้อมต่อการนำไปใช้ และการนำไปใช้มีผลทางตรงต่อการยืนยัน 3. ปัจจัยระดับครูที่มีความสำคัญในการอธิบายกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม คือ การ

รับรู้คุณลักษณะของนวัตกรรม พฤติกรรมการสื่อสาร การรับรู้บรรยากาศของโรงเรียน และการทำงานเป็นทีม และปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีความสำคัญในการอธิบายกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม คือ ดัชนีบรรยากาศเปิดของโรงเรียนวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และที่ตั้งของโรงเรียน

นงเยาว์ อุทุมพร (2547) ได้พัฒนาระบบการส่งเสริมการประเมินสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระบบการส่งเสริมการประเมินสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ วัตถุประสงค์ของระบบ หลักการของระบบ และกลไกการทำงานของระบบ ประกอบด้วย (1) ปัจจัยนำเข้า/ระบบเตรียมการ ได้แก่ การกำหนดผู้ตรวจสอบ แผนการตรวจสอบ สิ่งที่ต้องการตรวจสอบ กรอบการตรวจสอบและเกณฑ์การตรวจสอบ เครื่องมือตรวจสอบ (2) กระบวนการ/ระบบตรวจสอบ ได้แก่ ระบบเก็บรวบรวมข้อมูล และระบบข้อมูลสารสนเทศ (3) ผลผลิต/ระบบรายงานผล (4) ระบบสนับสนุนและพัฒนา ได้แก่ การกำหนดผู้พัฒนาสถานศึกษา การกำหนดแนวทางส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษา จากการนำระบบไปทดลองใช้ ผลการประเมินระบบการส่งเสริมการประเมินสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่า ระบบที่พัฒนาขึ้นนี้มีประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม มีความถูกต้อง นอกจากนี้ผู้ใช้ระบบและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในระบบ

จิรพันธ์ อารีรอบ (2549) ได้พัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 3) เพื่อศึกษาระบบกลไกการดำเนินงาน ปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่ ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรอิสระภายในแผน 4 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านลักษณะของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปัจจัยด้านลักษณะบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และปัจจัยด้านนโยบายและการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตัวแปรตามภายในแผน 1 ตัวแปรคือ ประสิทธิผลในการดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตัวแปรแฝงดังกล่าววัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ รวมทั้งหมด 21 ตัวแปร ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลในการดำเนินงาน

พัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้าน ลักษณะของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปัจจัยด้าน ลักษณะบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และปัจจัยด้านนโยบายและการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อีกทั้งปัจจัยด้านนโยบายและการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่า ไค-แควร์ (Chi-square) เท่ากับ 4.53 $p=1.00$ ที่องศาอิสระเท่ากับ 48 ค่า GFI=1.00 ค่า AGFI=.99 และค่า RMR=0.001 ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลในการดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ร้อยละ 38.3. ระบบกลไกในการดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คือ จัดทำแผนปฏิบัติการและเขียนโครงการในการตรวจสอบสถานศึกษา ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ จัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ประสานงานกับสถานศึกษาเพื่อให้คำแนะนำ และความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2550:45-46) ได้ศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อคุณภาพของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามระบบการประเมินคุณภาพภายนอก โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อคุณภาพของสถานศึกษา และสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามระบบการประเมินคุณภาพภายนอก ผลการวิจัย ปัจจัยที่เอื้อต่อคุณภาพของสถานศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มกรณีศึกษาทั้งสองโรงเรียนมีความแตกต่างกันค่อนข้างชัดเจนในแต่ละปัจจัยโดยโรงเรียนที่มีคุณภาพสูง ในส่วนสถานศึกษามีสภาพของห้องเรียนและห้องปฏิบัติการพิเศษที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ มีกลยุทธ์ในการแบ่งภาระงานของสถานศึกษาที่คำนึงถึงความเท่าเทียมกัน รวมทั้งมีการนิเทศภายในที่เป็นระบบชัดเจน และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่อย่างเป็นรูปธรรม และมีสัมฤทธิ์ผลทางการปฏิบัติที่ค่อนข้างมาก นอกจากนี้ในส่วนผู้ปกครองนักเรียนมีการดูแลและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นอย่างดีมากกว่าโรงเรียนที่มีคุณภาพต่ำและยังมีความต้องการให้สถานศึกษาพัฒนาสภาพทางกายภาพ

ของสถานศึกษามากขึ้นกว่าผู้ปกครองนักเรียนของโรงเรียนที่มีคุณภาพต่ำ ส่วนข้อค้นพบเชิงปริมาณ พบว่า มีตัวแปรอิสระ 6 ตัวแปร ที่เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อคุณภาพของสถานศึกษา ได้แก่

- 1) การดูแลและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนโดยผู้ปกครอง
- 2) สภาพทางกายภาพของสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้ปกครองนักเรียน
- 3) สภาพของห้องเรียนและห้องปฏิบัติการพิเศษ
- 4) การจัดการเรียนการสอนแนวใหม่
- 5) การนิเทศภายในของสถานศึกษา และ
- 6) กลยุทธ์ในการแบ่งภาระงานของสถานศึกษา

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .970 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าอำนาจในการทำนาย ร้อยละ 94.10 และมีค่าอำนาจในการทำนายที่ปรับแก้แล้ว คิดเป็นร้อยละ 93.00

3.1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนขนาดเล็ก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ได้รับงบอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ค่าใช้จ่ายรายหัว) ส่วนเพิ่ม (Top up) สังกัด สพฐ. ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กหลังจากได้รับงบอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนเพิ่ม (Top up) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 พร้อมทั้งสำรวจนวัตกรรม/กิจกรรมที่มีแนวโน้มต่อการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

1. โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นภายหลังได้รับงบประมาณงบอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ค่าใช้จ่ายรายหัว) ส่วนเพิ่ม (Top up) ทั้งตามการรับรู้ของผู้บริหารและนักเรียน เช่น มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการงบประมาณ มีสื่อแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม โครงการหรือกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพมีความหลากหลายเพิ่มขึ้นเป็นต้น ดังนั้น สพฐ. ซึ่งเป็นหน่วยงานระดับนโยบายควรได้รับการสนับสนุนส่งเสริม และประสานงานกับสำนักงานงบประมาณ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดสรรงบอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนเพิ่ม (Top up) ให้กับโรงเรียนขนาดเล็กอย่างต่อเนื่องต่อไป
2. โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำนวนมากทั้งนวัตกรรมด้านการบริหารจัดการและนวัตกรรมด้านการเรียนการสอน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ ทั้งระดับ สพฐ. และระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรได้นำนวัตกรรมที่เกิดขึ้นต่างๆ เหล่านี้ไปรวบรวมสังเคราะห์ เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ให้มีการนำไปใช้และเกิดการพัฒนาต่อยอดต่อไป
3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ใช้งบอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ค่าใช้จ่ายรายหัว) ส่วนเพิ่ม (Top up) ที่ได้รับไปบูรณาการกับงบประมาณปกติ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาทั้งทางตรงและทางอ้อม

กล่าวคือ 3.1 นักเรียนส่วนใหญ่รับรู้ว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพิ่มขึ้นหลังจากโรงเรียนได้รับงบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ค่าใช้จ่ายรายหัว) ส่วนเพิ่ม (Top up) โดยสิ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุดคือ ครูให้ความสนใจและเอาใจใส่นักเรียนมากยิ่งขึ้น (ร้อยละ 78.3) รองลงไปเป็นด้านนักเรียนมีความสุขกับการเรียนมากขึ้น (ร้อยละ 75.28) และนักเรียนมีความสุขและสนใจโครงการหรือกิจกรรมที่ทางโรงเรียนจัดขึ้น (ร้อยละ 70.76) 3.2 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติโดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นระหว่างปี 2549 และปีการศึกษา 2550 พบว่าผลประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (O-NET) พบว่าจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้นเมื่อเทียบกับคะแนนเฉลี่ยของปีการศึกษา 2549 มีมากกว่าจำนวนโรงเรียนที่มีคะแนนต่ำลงในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 (NT) พบว่าจำนวนโรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้นเมื่อเทียบกับคะแนนเฉลี่ยของปีการศึกษา 2549 มีมากกว่าจำนวนโรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำลงในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยและคณิตศาสตร์

ธีระ รุญเจริญ (2545) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ไม่เอื้อต่อการส่งเสริมการศึกษา เช่นขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในชุมชนขนาดเล็กที่เป็นชนบทยากจน ห่างไกลความอุดมสมบูรณ์ ผู้ปกครองไม่ค่อยให้การสนับสนุนด้านการเรียนเท่าที่ควร ครูและผู้บริหารประมาณร้อยละ 70 ไม่ได้อาศัยอยู่ในหมู่บ้านที่โรงเรียนตั้งอยู่ ต้องเดินทางไปกลับเป็นประจำ ทำให้ส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังมีทัศนคติว่าผู้บริหารระดับสูงไม่ค่อยให้ความสนใจโรงเรียนขนาดเล็ก

บพิท ศิริ (2546) ได้ทำการประเมินผลการดำเนินการจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กแบบเรียนรวมช่วงชั้นของศูนย์สนปูเลย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าด้านสภาวะแวดล้อม ผู้เกี่ยวข้องมีความเข้าใจในนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กแบบรวมชั้นซึ่งเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมด้านปัจจัยนำเข้า ครูมีการปรับปรุงแผนจัดการเรียนรู้ให้เกิดผลต่อนักเรียนเสมอ และนำผลการประเมินไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ด้านกระบวนการบริหารโรงเรียนมีแผนงานจัดระบบงานให้บุคลากรปฏิบัติงานชัดเจน และมีแผนงานสอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมของโรงเรียนและด้านผลผลิต นักเรียนมีนิสัยที่ดีในการเสริมสร้างและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เพื่อหาความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัยที่สร้างปัญหาให้กับสิ่งแวดล้อม

พัชณี ญาวีระ (2547) ได้ศึกษาการศึกษาการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กรูปแบบศูนย์โรงเรียน อำเภอแม่แตงจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการศึกษาของศูนย์โรงเรียน เคยมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทาง

พัฒนาประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กรูปแบบศูนย์โรงเรียนในด้านการบริหารงานทั่วไปมากที่สุด โดยเรียงลำดับการเคยปฏิบัติในการมีส่วนร่วมของการกำหนดแนวทางพัฒนาด้านการบริหารงานทั่วไปจากมากไปหาน้อย คือ การปรับปรุงอาคารสถานที่และจัดสิ่งแวดล้อมให้สะอาดสวยงามและปลอดภัยการวางแผนพัฒนาโรงเรียนโดยการจัดทำ แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี การสนับสนุนในการจัดหาและนำเทคโนโลยี วัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการศึกษา การส่งเสริมการพัฒนางานด้านธุรการของศูนย์โรงเรียน และการส่งเสริมการดำเนินงานด้านการประชาสัมพันธ์การจัดการศึกษาของศูนย์โรงเรียน รองลงมาได้เคยปฏิบัติในการมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กรูปแบบศูนย์โรงเรียนด้านวิชาการ ได้เคยปฏิบัติเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การวางแผนการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การติดตามประเมินผลการเรียนการสอน และการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชน สำหรับการเคยปฏิบัติในการมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กรูปแบบศูนย์โรงเรียนด้านงบประมาณนั้น ได้มีการปฏิบัติในด้านการวางแผนการใช้งบประมาณของโรงเรียนมากที่สุด และในการเคยปฏิบัติในการมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กรูปแบบศูนย์โรงเรียนด้านการบริหารงานบุคคลนั้น โดยรวมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาได้เคยมีส่วนร่วมน้อยที่สุด และในการเคยปฏิบัติด้านนี้งานที่ได้ปฏิบัติในลำดับที่มากที่สุดได้แก่ การส่งเสริมให้ขวัญและกำลังใจครูในการปฏิบัติงาน

สมบัติ บุญเกิด (2548) ได้ศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยจำแนกตามประสบการณ์บริหารของผู้บริหารโรงเรียน จำนวนครูตามเกณฑ์และวุฒิการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ การแก้ปัญหาภายในสามารถแก้ปัญหาได้ ด้านความสามารถในการผลิตที่มีที่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คือ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติที่ดีมีผลในทางบวก มีความสามารถในการพัฒนาโรงเรียนให้น่าอยู่ ในการเปรียบเทียบประสิทธิผลระหว่างโรงเรียนที่มีผู้บริหารที่มีการศึกษาสูงกว่ามีประสบการณ์มากกว่า จะสามารถบริหารจัดการโรงเรียนได้ดีกว่า

ชัยสิทธิ์ เลิศไกร (2548) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการดำเนินการตามโครงการยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ถึงสภาพการดำเนินงาน ปัญหาการดำเนินงาน แนวทางการพัฒนาการดำเนินการตามโครงการยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กของสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่าสภาพการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการจัดหาหนังสือห้องสมุด สื่อการเรียนการสอน จัดทำห้องคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่ การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ แก้ปัญหาการขาดแคลนครู วางแผนการดำเนินการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ โรงเรียนจัดหางบประมาณจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและบริษัทเอกชน จัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการและใช้สื่อช่วยสอน เช่น บทเรียนสำเร็จรูป ภูมิปัญญาชาวบ้าน แหล่งเรียนรู้ในชุมชน ด้านการพัฒนาครู โรงเรียนควรสร้างความตระหนักให้ครูเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ด้านการนิเทศติดตาม โรงเรียนควรสร้างความเข้าใจระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศให้เห็นถึงประโยชน์ของการนิเทศ ด้านการซ่อมแซมอาคารเรียน ควรของความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชน

สันติ รุ่งสมัย (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริการจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและการบริหารตามแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ด้าน คือ วิชาการ งบประมาณ บริหารบุคคล และบริหารทั่วไป พบว่า การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อสร้างความเข้มแข็ง และยกระดับคุณภาพให้สูงขึ้น ควรดำเนินการบริการจัดการดังนี้ ด้านวิชาการควรปรับหลักสูตร สับสลับสื่อปรับปรุงเทคโนโลยี การนำนวัตกรรมการสอนมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การปรับปรุงห้องสมุดให้มีความทันสมัย และเหมาะสมกับสภาพ การบริหารงบประมาณที่สอดคล้องกับสภาพจริงของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการบริการบุคคลควรมีการพัฒนาครูต้นแบบ ครูมืออาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก การศึกษาทดลองครูพิเศษหมุนเวียนในโรงเรียนขนาดเล็ก และการสนับสนุนบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานธุรการ การเงินและพัสดุ ด้านการบริหารทั่วไป ควรมีการจัดโครงสร้างการบริหารคนที่เหมาะสมกับขนาดของโรงเรียน การสร้างกำลังใจแก่บุคลากรโรงเรียนขนาดเล็ก และนำโปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ มาใช้เพื่อแก้ปัญหา ด้านนวัตกรรมที่เหมาะสมกับโรงเรียนขนาดเล็กควรนำมาใช้ ได้แก่ นวัตกรรมสื่อการเรียน E-Book นวัตกรรมสื่อ RIT นวัตกรรมการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม นวัตกรรมการสอนแบบ Mobile Teacher ในโรงเรียนขนาดเล็ก นวัตกรรมการสอนแบบ Mobile Unit ครูสอนหมุนเวียนในโรงเรียนและนวัตกรรมการประเมินมาตรฐานโรงเรียนขนาดเล็ก

พิธาน พื้นทอง (2548) ได้ศึกษาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับโรงเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้สามารถดำเนินงานได้ตามความคาดหวังของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พบว่า ระยะที่ 1 ผลการศึกษาความคาดหวังของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ด้านโครงสร้าง โรงเรียนมี

การบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยระดมทรัพยากรจากภาครัฐและเอกชนมาใช้ในการจัดการศึกษาเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน องค์กรและสถาบันต่าง ๆ ในการควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบ ประเมิน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและส่งเสริมให้กรรมการสถานศึกษา ทำหน้าที่กำกับ ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษา ด้านคน โรงเรียนมีส่วนส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานครูและบุคลากรทางการศึกษา และจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม ในการตรวจสอบคุณภาพของงาน และสิทธิประโยชน์ที่เป็นธรรม สร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากร มีการระดมทรัพยากรในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและมีการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา ด้านเทคโนโลยี โรงเรียนมีการระดมทุนเพื่อจัดหา ผลิตภัณฑ์ พัฒนาเทคโนโลยีนำเทคโนโลยีมาใช้พัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ มีการติดตามตรวจสอบการใช้เทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับทักษะเกี่ยวกับลักษณะโรงเรียนประถมศึกษาที่ดี ดำเนินงานโรงเรียนมีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย ตามสภาพที่เป็นจริง และส่งเสริม สนับสนุนให้ครูสามารถทำวิจัยในชั้นเรียน และนำมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ทั้งนี้ส่งเสริมให้กรรมการสถานศึกษา ทำหน้าที่ควบคุม กำกับ และส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา ระยะเวลาที่ 2 พบศักยภาพโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคาดหวังของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ในภาพรวมมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีเพียงด้านเทคโนโลยีเท่านั้นที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง ส่วนด้านที่เหลือ คือด้านโครงสร้าง ด้านคน และด้านงานอยู่ในระดับมากทั้งหมด ระยะเวลาที่ 3-4 พบข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากผู้มีส่วนได้เสียเพื่อพัฒนาศักยภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใน 4 ด้าน คือ

1. การจัดโครงสร้างระบบการบริหารงานของโรงเรียนที่มีขนาดเล็กลงจะมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นมากขึ้นแตกต่างจากโครงสร้างแบบระบบราชการ (Bureacracy) ในโรงเรียนทั่วไปที่มี ขนาดใหญ่กว่า ซึ่งจะมีการมอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ (Division of Labors) ในขณะที่โรงเรียนขนาดเล็กโครงสร้างจะเป็นแบบยืดหยุ่นมากขึ้น การที่โรงเรียนมีขนาดเล็กจะทำให้ความเป็นระบบราชการจะลดลง การจัดโครงสร้างการทำงานจะแบ่งงานกันทำตามสถานการณ์ ครูจะถูกมอบหมายงานให้ทำหลายๆอย่างและสอนหลายๆ วิชา ซึ่งงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำทลายความสามารถถ้ามีการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ

และในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอจะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก ดังกล่าวเกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. รูปแบบการบริหารจัดการในโรงเรียนขนาดเล็ก จะต้องมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้มีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนได้เสียได้รับทราบเพื่อให้เกิดศรัทธาในองค์กร ในอันที่จะสร้างความร่วมมือในการบริหารจัดการทุกรูปแบบ ทั้งนี้การบริหารงานจะต้องอาศัยระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ

3. การจำแนกงานภายในโรงเรียน ควรแยกเป็นงานจำเป็นที่ต้องทำด้วยตนเอง และงานที่ไม่สำคัญจำเป็น การบริหารจัดการงานจำเป็นต้องทำ ผู้บริหารต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบมีการมอบหมายงาน การประสานงาน ควบคุม กำกับให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ ใช้เวลาน้อยที่สุด เพื่อใช้เวลาส่วนใหญ่จัดการเรียนการสอน ส่วนงานไม่สำคัญจำเป็นควรมีการประสานงาน เพื่อขอความร่วมมือ ความช่วยเหลือจากชุมชนช่วยดำเนินการ หรือให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือโรงเรียนใกล้เคียงเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน

4. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ เนื่องจากว่างประมาณที่จัดสรรให้โรงเรียนขนาดเล็กไม่เพียงพอต่อการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียน จะต้องมีการประสานงานอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ชุมชนช่วยระดมทุนทรัพย์ แรงงาน ทั้งนี้เน้นการมีส่วนร่วมตามหลัก Education for All หรือ All for Education โดยให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการติดตามตรวจสอบและประเมินผลงาน

5. การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก ต้องส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ส่งเสริมพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันควรมีการผสมผสานระหว่างครูใหม่กับครูเก่าให้ลงตัวเพื่อใช้ประสบการณ์ของครูเก่ามาหล่อหลอมครูใหม่และครูอัตราจ้างให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูมีขวัญกำลังใจ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ความช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนในเรื่อง การจัดสรรงบประมาณให้โรงเรียนจ้างครูช่วยสอน แก้ปัญหาครูไม่ครบชั้น จัดสรรวงเงินที่ใช้พิจารณาความดีความชอบให้โรงเรียนขนาดเล็กเป็นกรณีพิเศษ การประเมินผลงานควรคำนึงถึงขนาดโรงเรียนและเน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ไม่ควรมีการโยกย้ายผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กบ่อยเกินไปให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการแต่งตั้งโยกย้ายและสรรหาผู้บริหารครู และบุคลากรในโรงเรียน

7. ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนจัดหา ผลิตและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในภายนอกตลอดจนการให้บริการหนังสือแบบเรียนและอุปกรณ์การเรียนการสอน

เพื่อการเรียนการสอนหลาย ๆ รูปแบบ โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินการใช้สื่อ ตลอดจนการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการทำวิจัยมาใช้ในการ พัฒนาผู้เรียนและนำผลวิจัยมาใช้พัฒนาผู้เรียน

8. การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีข้อจำกัดหลายด้าน การจัดการเรียนการสอนมีการเปลี่ยนรูปแบบจาก 1 คนต่อ 1 ชั้น หรือการสอนในลักษณะกลุ่มใหญ่ (Large Group) มาเป็นการเรียนการสอนแบบกลุ่มย่อยหรือรายบุคคล (Individual) มากขึ้น จึงต้องมีการฝึกอบรมครูให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกิดทักษะ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย และบูรณาการหลักสูตรและวิธีการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมตามศักยภาพของโรงเรียน มีการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจความถนัด เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมประเพณีอาชีพในท้องถิ่น สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้มีการนิเทศช่วยเหลือครูมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ และมีการวัดประเมินผลตามสภาพจริง มีการจัดทำแผนผลงานและมีการสอนซ่อมเสริมเพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาด้านการเรียน

สุวิมล โพธิ์กลิ่น(2549) ศึกษาการพัฒนา รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบเครือข่าย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ส่วนประกอบที่สำคัญของเครือข่ายความร่วมมือ ประกอบด้วย แกนนำ/ผู้นำเครือข่าย สมาชิกเครือข่าย บทบาทหน้าที่ การมีส่วนร่วมของสมาชิก การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) ขอบข่ายและภารกิจด้านวิชาการ ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การจัดหาและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การนิเทศการศึกษา และการวิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3) กระบวนการปฏิบัติงานเครือข่าย ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและปัญหา การระบุจุดหมายหรือเป้าหมาย การจัดทำแผนกลยุทธ์ การประเมินผล และการรายงานผล 4) คุณลักษณะที่ดีของแกนนำ ประกอบด้วย มีบุคลิกภาพกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความรับผิดชอบ และมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ 5) เทคนิควิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย ประกอบด้วย การบรรยาย การอภิปราย การระดมสมอง การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการปฏิบัติจริง

ชนิดา วิสะมิตนันท์(2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การวิจัยและพัฒนาการนิเทศการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้รูปแบบ DOS-SBM โดยการวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการนิเทศศึกษานำไปสู่การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้

รูปแบบ DOS-SBM เพื่อศึกษาผลการนิเทศการศึกษา โดยใช้รูปแบบ DOS-SBM ก่อนและหลังการพัฒนา เพื่อศึกษาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กก่อนและหลังการพัฒนา รวมทั้งศึกษาเงื่อนไขความสำเร็จในการพัฒนาการนิเทศศึกษานำไปสู่การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้รูปแบบ DOS-SBM จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1 รวมทั้งสิ้น 50 โรงเรียน จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มที่ 1 จำนวน 10 โรงเรียน กลุ่มที่ 2 จำนวน 32 โรงเรียน และกลุ่มที่ 3 จำนวน 8 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มที่ 1 จำนวน 5 โรงเรียน สุ่มแบบเจาะจงจำแนกเป็นผู้บริหาร 1 คน ครู 5 คน ผู้ปกครอง 10 คน และกรรมการสถานศึกษา 3 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 95 คน โรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มที่ 2 จำนวน 16 โรงเรียน สุ่มแบบเจาะจงเช่นเดียวกับกลุ่มที่ 1 โรงเรียนละ 19 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 304 คน โรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มที่ 3 จำนวน 8 โรงเรียน สุ่มแบบเจาะจงเช่นเดียวกับกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 โรงเรียนละ 16 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 1 คน ครู 2 คน ผู้ปกครอง 10 คน และกรรมการสถานศึกษา 3 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 128 คน ลักษณะการวิจัยใช้แบบแผนการวิจัยและพัฒนา เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปลายปีงบประมาณ 2547 ถึงสิ้นปีงบประมาณ 2549 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งสิ้น 7 ชุด ผลการพัฒนากการนิเทศการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้รูปแบบ DOS-SBM คือ

- 1) ได้ผลผลิตต้นแบบการนิเทศการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้รูปแบบ DOS-SBM มี 4 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ Dynamic Overseer Supervision และ School-Based Management ได้นำองค์ประกอบดังกล่าวไปใช้ในการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก 3 กลุ่ม
- 2) การนิเทศการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้รูปแบบ DOS-SBM ก่อนและหลังการพัฒนา มีผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า หลังการพัฒนาผลการนิเทศ โดยใช้รูปแบบ DOS-SBM ในโรงเรียนขนาดเล็กทั้ง 3 กลุ่มสูงกว่าก่อนการพัฒนา
- 3) การจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กก่อนและหลังการพัฒนากการนิเทศการศึกษาโดยใช้รูปแบบ DOS-SBM พบว่าผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2548 และ 2549 โรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 ปีการศึกษา 2549 มีค่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละสูงกว่าปีการศึกษา 2548 ทุกรายวิชา และผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีการศึกษา 2549 โรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับดีมาก (= 3.6) (ดี = 3.31, 3.10 และ 3.02) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายมาตรฐาน ได้แก่ ด้านผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับดีมาก (= 3.53) ด้านการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับดีมาก (= 3.29)

ด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับดีมาก (= 3.93, 3.62, และ 3.35) ด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับดีมาก (= 4.00) นอกจากนี้ผู้ปกครองและชุมชนของโรงเรียนขนาดเล็กทั้ง 3 กลุ่ม ได้ยืนยันผลที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันคือเห็นด้วยกับผลการประเมินในทุกมาตรฐาน จากการนิเทศการศึกษา โดยใช้รูปแบบ DOS-SBM นี้โรงเรียนขนาดเล็ก ทั้ง 3 กลุ่มได้สร้างรูปแบบนวัตกรรมที่หลากหลาย ได้แก่ นวัตกรรมด้านการบริหาร นวัตกรรมด้านส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ นวัตกรรมด้านเครือข่ายการมีส่วนร่วม นวัตกรรม ด้านคุณธรรมนำความรู้ และนวัตกรรมด้านการแก้ปัญหาในชั้นเรียนตามสภาพจริง เงื่อนไขความสำเร็จในการพัฒนาการนิเทศการศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้รูปแบบ DOS-SBM ครั้งนี้เกิดจาก การนิเทศที่มีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) การนิเทศที่เป็นการเฝ้ามองรอบด้าน (Bird Eye View) อย่างเป็นขั้นตอน เป็นระบบ และติดตามอย่างระมัดระวัง (Oversee) การนิเทศที่เป็นกระบวนการทำให้เกิดการปรับปรุงพัฒนายึดหลักการทำงานร่วมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Supervision) และการนิเทศที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา (School-Based Management)

อภิสิทธิ์ พันธูปาล (2550) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนางานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง พบว่า ปัญหาการดำเนินงานตามมาตรฐานการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียนในภาพรวม มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์มีปัญหามาก ด้านครู พบว่ามาตรฐานที่ 9 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีปัญหามาก ด้านผู้บริหาร พบว่ามาตรฐานที่ 1 สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียน มีปัญหามาก รูปแบบการพัฒนางานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนขนาดเล็ก คือ มาตรฐานที่ 1 ถึงมาตรฐานที่ 7 วิเคราะห์สภาพปัญหา/ข้อเสนอแนะของ สมศ. วางแผนการพัฒนาคูณธรรมและค่านิยม สุขอนามัยและสุขภาพจิต สุนทรียภาพและลักษณะนิสัย ทักษะการคิด ทักษะในการแสวงหาความรู้ ทักษะในการทำงานเป็นทีม โดยดำเนินกิจกรรมโครงการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนฝึกคิด ฝึกการประสานความร่วมมือ ติดตามประเมินผลและรายงานผล มาตรฐานที่ 8 ถึงมาตรฐานที่ 9 วิเคราะห์สภาพปัญหา/ข้อเสนอแนะของ สมศ. วางแผนการจัดหาครูและพัฒนาครู ประสานความร่วมมือและขอสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และส่งครูเข้าอบรม สัมมนา ติดตามประเมินผล รายงานผล มาตรฐานที่ 10 ถึงมาตรฐานที่ 14 วิเคราะห์สภาพปัญหา/ข้อเสนอแนะของ สมศ. วางแผนการพัฒนาผู้บริหาร ดำเนินการพัฒนาคุณธรรม ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ และความเป็นผู้นำ การบริหารแบบมีส่วนร่วม โครงสร้างการบริหาร และระบบการบริหารงาน พัฒนาระบบ

การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามศักยภาพ พัฒนาสื่อ พัฒนาระบบกลไกและกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา ติดตามประเมินผล รายงานผล

สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) ได้ศึกษาสังเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาไทย พบว่า ปัจจัยด้านคน ได้แก่ ครู ผู้บริหาร ผู้เรียนและผู้สนับสนุนเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาและยกระดับการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองและเพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารต้องสามารถเป็นผู้ กระตุ้นและสร้างเสริมงานวิชาการ ด้านขวัญกำลังใจ ผลักดันให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น และสามารถสร้างระบบบริหารที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ ปัจจัยเชิงระบบและกระบวนการ ได้แก่ ระบบการเรียนการสอน การบริหารจัดการและระบบความคิดความเข้าใจ พบว่า กระบวนการเรียนการสอนที่ได้ผลมากที่สุด คือ การปฏิรูปทั้งโรงเรียน และปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ เครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับสังคมภายนอก ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและทางสังคม พบว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่นที่ตั้งและขนาดโรงเรียนและความพร้อมของปัจจัยสนับสนุนต่างกัน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านทรัพยากรสนับสนุน ได้แก่งบประมาณ จำนวนครู พบว่ามีลักษณะกระจายอย่างไม่ทั่วถึงและเป็นธรรม โดยโรงเรียนขนาดใหญ่จะได้รับงบประมาณและอุปกรณ์สนับสนุนสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาอย่างชัดเจน ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพต่ำ อันเกิดจากความไม่เสมอภาคทางการศึกษาสำหรับเด็ก

กมลวรรณ รอดจ่าย (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนต้นแบบขนาดเล็กนำร่อง จำนวน 660 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่ศึกษาขึ้น ประกอบด้วย 8 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา การบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของชุมชน การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ และประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก โดยวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 33 ตัว ทั้งนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่ศึกษาดังกล่าว มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 283.74 ที่องศาอิสระ 280 มีระดับความน่าจะเป็น 0.4 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน มีค่าเท่ากับ 0.97 ตัวแปรปัจจัยด้านต่างๆ สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กได้ร้อยละ 74 โดยปัจจัยด้านสมรรถนะของครู

และบุคลากรทางการศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กสูงสุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ ในขณะที่ ปัจจัยด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก โดยส่งผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการและปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ ปัจจัยด้านสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษามีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กสูงสุด

อภิเชษฐ์ ฉิมพลีสวรรค์ (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ศึกษาเส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพในการจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุของคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ปัจจัยภายนอก ซึ่งได้แก่ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมทางสังคม สภาพแวดล้อมทางการเมือง สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี และปัจจัยภายในซึ่งได้แก่ โครงสร้างองค์กร บุคลากร สภาพทางกายภาพ งบประมาณ และการบริหารจัดการ โดยปัจจัยภายนอกส่งผลต่อคุณภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสูงกว่าปัจจัยภายใน

Ridout (1997) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กซึ่งบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในรัฐนิวฟาว์แลนด์ และรัฐลาบราดอร์ พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีการมอบอำนาจจากรัฐบาลไปสู่โรงเรียนน้อยมาก โดยส่วนของการมอบอำนาจจะเป็นเรื่องของงบประมาณซึ่งมีการปฏิบัติได้ดีกว่าการมอบอำนาจเรื่องการบริหารบุคคล

Rushell V. and other (1998) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาขนาดเล็กในรัฐวิกตอเรีย ประเทศออสเตรเลีย โดยการสัมภาษณ์ที่งานหลักของสถานศึกษาประถม 6 แห่ง พบว่าโครงสร้างของการจัดการเรียนการสอนแบบรวมชั้นมีความยุ่งยากมาก มีความซับซ้อนมากกว่าสถานศึกษาที่สอนเป็นรายระดับชั้น ครูมีความยากลำบากอย่างมากในการสอนนักเรียนที่มีระดับพัฒนาการและระดับอายุที่แตกต่างกัน และต้องรับภาระงานที่มากขึ้นในการจัดการเรียนการสอนและวางแผนในชั้นเรียน

Odyek Ocen, Margart (2000) ได้ศึกษาถึงสิ่งที่จำเป็นสำหรับการพัฒนา The Colombian Escuelas Nuevas Program สำหรับโรงเรียนประถมศึกษานานาชาติเล็ก เพื่อการตัดสินใจนำเสนอแนวทางการสอนแบบรวมชั้นให้แก่โรงเรียนที่อยู่ในถิ่นทุรกันดารห่างไกลความเจริญ พบว่าความจำเป็นของการสอนแบบรวมชั้นคือ เด็กในถิ่นทุรกันดารไม่ได้รับการศึกษาอย่าง

ต่อเนื่อง กระบวนการเรียนการสอนไม่มีความก้าวหน้า หลักสูตรไม่มีความสัมพันธ์กับชีวิตจริงของผู้เรียน จากการนำการสอนแบบรวมชั้นไปใช้พบว่าการใช้โปรแกรมการสอนแบบรวมชั้น (Multi-grade Teaching Program) ให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีการปรับนโยบายพัฒนาหลักสูตรอบรมครูและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้สอดคล้องเหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนแบบรวมชั้น

จากเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนขนาดเล็กไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในเชิงประสิทธิภาพ เช่น ในประเทศสหรัฐอเมริกา นักวิจัยเสนอขนาดของโรงเรียนที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ คือ ระดับประถมศึกษา ควรมีนักเรียน 300 - 400 คน ส่วนระดับมัธยมศึกษา ควรมีนักเรียน 400 - 800 คน นอกจากนั้นยังมีการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กและการสำเร็จการศึกษาของนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กพบว่า มีประสิทธิภาพเท่ากับหรือดีกว่าขนาดใหญ่ของโรงเรียน

นอกจากนั้นยังมีการศึกษาในเชิงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เช่น ที่รัฐอิลลินอยส์ ซึ่งมีการดำเนินการโครงการวิจัยเป็นช่วงระยะเวลา 10 ปี เพื่อติดตามผลการเรียนของนักเรียน พบว่าโรงเรียนที่มีนักเรียนต่ำกว่า 495 คน มักมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ โรงเรียนที่มีนักเรียน 495 - 1,200 คน มักมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุด ส่วนเรื่องของการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็กพบว่า การเรียนการสอนแบบคละชั้น นอกจากจะช่วยเพิ่มอัตราครูต่อนักเรียนแล้ว ยังส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น นักเรียนที่มาจากพื้นฐานครอบครัวที่มีฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจต่ำกว่า จะเรียนหนังสือได้ดีหากเขาชอบ หรือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครู ดังนั้นจึงเป็นความสำคัญมากที่จะต้องส่งเสริมให้ครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดี บนพื้นฐานของความเคารพซึ่งกันและกันกับนักเรียน นักเรียนที่มาจากครอบครัวที่มีฐานะยากจน มักมีแนวโน้มเรียนอ่อน และผู้ปกครองที่มีฐานะยากจน มีพื้นฐานการศึกษาน้อย จะมีผลกระทบต่อผลการเรียนของนักเรียน เนื่องจากไม่สามารถช่วยเหลือสนับสนุนการเรียนของนักเรียนได้มากนัก ซึ่งส่งผลให้นักเรียนมีพฤติกรรมเสีย ไม่สนใจเรียน และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ด้านความสามารถทางภาษาและคณิตศาสตร์ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในการเรียนวิชาต่าง ๆ ตลอดจนการทำงานในอนาคต โรงเรียนที่มีความคาดหวังสูงกับการเรียนของนักเรียน นักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ(Causal Relationship) ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างวิธีเชิงปริมาณและวิธีเชิงคุณภาพ โดยวัตถุประสงค์ คือ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลและพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) ศึกษาปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จในการประกันคุณภาพ 4) เสนอแนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก มีรายละเอียดการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และขั้นตอนตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ประชากร คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จัดการศึกษาตั้งแต่ชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน จำนวน 13,915 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 390 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือครูผู้ทำหน้าที่รักษาการแทน และครูที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนละ 2 คน จำนวน 1,170 คน

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (mean: \bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ค่าความโด่ง(kurtosis : K.U.) และค่าความเบ้ (skewness : S.K.) แปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด/
มีระดับความคิดเห็นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก / มีระดับความคิดเห็นตรงกับความเป็นจริงมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง / มีระดับความคิดเห็นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย / มีระดับความคิดเห็นตรงกับความเป็นจริงน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด / มีระดับความคิดเห็นตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด

2) วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

3) วิเคราะห์หาขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยและวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยโปรแกรมลิสเรล

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 โรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา คือ โรงเรียนรางวัลพระราชทาน หรือโรงเรียนที่ได้รับรางวัลด้านการพัฒนาโรงเรียนในระดับประเทศ หรือโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกในรอบที่ 2 ได้ผลการประกันคุณภาพในระดับจังหวัดสูงสุด จำนวน 2 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนที่อยู่ในเมือง 1 โรงเรียน และโรงเรียนที่อยู่นอกเมือง 1 โรงเรียน

2.2 ผู้ให้ข้อมูล คือผู้อำนวยการโรงเรียนหรือครูผู้ทำหน้าที่รักษาการแทน และครูที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ในโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล คือการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปลงสาระสำคัญ จำแนกประเภทเปรียบเทียบข้อมูลและสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย

ขั้นตอนการตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยมี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผล วิเคราะห์รูปแบบและความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จในการประกันคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 3 เสนอแนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

ในแต่ละขั้นตอนการวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผล วิเคราะห์รูปแบบและความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

การศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผล วิเคราะห์รูปแบบและความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก และวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมลิสเรล จึงจำเป็นต้องใช้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (นงลักษณ์ วิรัชชัย , 2542) ถึงจะทำให้การวิเคราะห์มีความน่าเชื่อถือ ซึ่ง Saris และ Stronkhorst (1984) กำหนดว่าข้อมูลในการวิเคราะห์โมเดลลิสเรลเป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงปกติพหุนามทุกตัว ควรใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดเท่ากับหรือมากกว่า 100 หน่วย มีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย 21 ตัว ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Linderman (1980) ที่กำหนดกลุ่มตัวอย่าง 20 หน่วย ต่อ 1 ตัวแปร ดังนั้นการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามข้อกำหนดนี้คือ 420 หน่วย กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยในระดับโรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือครูที่หน้าที่รักษาการแทน และครูที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาจากโรงเรียนซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 2 คน

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 13,915 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551: 11) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) โดยสุ่มจังหวัด และโรงเรียน โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) จำแนกจังหวัดในประเทศไทยออกเป็น 6 ภาคตามหลักของลักษณะภูมิศาสตร์

2) สุ่มจังหวัดจากแต่ละภาคโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายภาคละ 1 จังหวัด ได้จำนวน 6 จังหวัด

2) สุ่มโรงเรียนจากจังหวัดด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยให้ครอบคลุมทั้งโรงเรียนที่ได้ผลการประเมินสูงจนถึงไม่ผ่านการประเมินจังหวัดละ 70 โรงเรียน ได้จำนวนโรงเรียนทั้งหมด 420 โรงเรียน

กำหนดผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือครูผู้ทำหน้าที่รักษาการแทน และครูที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนละ 2 คน ได้จำนวนผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน 420 คน เป็นครู 840 คน รวมได้จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 1,260 คน รายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภูมิภาค

ภูมิภาค	จังหวัด	จำนวนโรงเรียน	จำนวนผู้ให้ข้อมูล		รวม
			ผู้อำนวยการ	ครู	
เหนือ	เชียงใหม่	70	70	140	210
ตะวันออกเฉียงเหนือ	หนองบัวลำภู	70	70	140	210
กลาง	อ่างทอง	70	70	140	210
ตะวันออก	ชลบุรี	70	70	140	210
ตะวันตก	เพชรบุรี	70	70	140	210
ใต้	พัทลุง	70	70	140	210
รวม		420	420	840	1,260

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือในการวิจัยขั้นตอนนี้คือ แบบสอบถาม โดยแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน คือตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบเติมคำ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาด

เด็ก มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เป็นแบบสอบถามสำหรับ
สำหรับครูและผู้บริหาร โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบ
ตรวจสอบรายการ (checklist) และแบบเติมคำ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ
แบบสอบถามและข้อมูลโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของ
โรงเรียนขนาดเล็ก มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีวัตถุประสงค์
เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยหลัก 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะของโรงเรียน ด้านลักษณะของ
สภาพแวดล้อม ด้านลักษณะของบุคลากร และด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โดยแต่ละ
ระดับมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ท่านเห็นว่า มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด /
มีระดับความคิดเห็นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ท่านเห็นว่า มีระดับการปฏิบัติมาก /
มีระดับความคิดเห็นตรงกับความเป็นจริงมาก

ระดับ 3 หมายถึง ท่านเห็นว่า มีระดับการปฏิบัติปานกลาง /
มีระดับความคิดเห็นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ท่านเห็นว่า มีระดับการปฏิบัติน้อย /
มีระดับความคิดเห็นตรงกับความเป็นจริงน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ท่านเห็นว่า มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด /
มีระดับความคิดเห็นตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
ขนาดเล็ก มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีวัตถุประสงค์เพื่อวัด
ระดับการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กโดยแต่ละระดับมีความหมาย
ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ท่านเห็นว่า มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ท่านเห็นว่า มีระดับการปฏิบัติมาก

ระดับ 3 หมายถึง ท่านเห็นว่า มีระดับการปฏิบัติปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ท่านเห็นว่า มีระดับการปฏิบัติน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ท่านเห็นว่า มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

แบบสอบถามดังกล่าวข้างต้น มีขั้นตอนในการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของ เครื่องมือดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสาร รายงานการวิจัย แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก กำหนดนิยาม โครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 ดำเนินการสร้างข้อคำถาม แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของ ปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษาและรูปแบบของแบบสอบถาม จากนั้นนำมาปรับปรุง ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นที่ 3 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน ตรวจสอบด้านความ ตรงเชิงเนื้อหาและความครอบคลุมของคำถามกับความชัดเจนของภาษา ด้วยการตรวจสอบค่า ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Item Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือนี้จะประกอบด้วย กลุ่มอาจารย์ทางด้านบริหาร การศึกษาจำนวน 2 คน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยการศึกษาหรือการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 2 คน กลุ่มผู้บริหาร/ครู ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 3 คน

ขั้นที่ 4 คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 นำมาใช้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 นั้นควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและได้รับการ ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 โรงเรียน เพื่อตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดัง แสดงในตารางที่ 7

ขั้นที่ 6 นำผลจากการวิเคราะห์ที่ได้มาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไข และจัดทำ แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์พร้อมนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

ตารางที่ 7 โครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัดในแต่ละมิติ

ประเด็นหลัก	จำนวน (ข้อ)	ประเด็นย่อย	จำนวน (ข้อ)	ข้อที่
ปัจจัยด้านลักษณะ ของโรงเรียน	18	1.การจัดโครงสร้างของโรงเรียน	6	1-6
		2.การใช้เทคโนโลยี	5	7-11
		3.การได้รับงบประมาณ	3	12-14
		4.การได้รับการสนับสนุน	4	15-18
ปัจจัยด้านลักษณะ สภาพแวดล้อม	7	1.วัฒนธรรมของโรงเรียน	3	19-21
		2.บรรยากาศในการทำงานของโรงเรียน	4	22-25
ปัจจัยด้านลักษณะ ของบุคลากร	24	1.การเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประกันคุณภาพ	5	26-30
		2.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการประกัน คุณภาพ	5	31-35
		3.ทัศนคติต่อการประกันคุณภาพ	14	36-49
ปัจจัยด้านนโยบาย การบริหารและการ ปฏิบัติ	34	1.การทำงานเป็นทีม	3	50-52
		2.การบริหารจัดการงบประมาณ	6	53-58
		3.การบริหารงานบุคคล	5	59-63
		4.ระบบสารสนเทศ	4	64-67
		5.ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	6	68-73
		6.การใช้กลยุทธ์	3	74-76
		7.การติดต่อสื่อสาร	4	77-80
		8.การนิเทศติดตาม	3	81-83
การบริหารงาน ประกันคุณภาพ การศึกษาของ โรงเรียนขนาดเล็ก	14	1.วางแผนการปฏิบัติงาน (P)	14	1-14
		2.การดำเนินงานตามแผน (D)	8	15-22
		3.การตรวจสอบประเมิน (C)	7	23-29
		4.การนำผลการประเมินมาปรับปรุง (A)	3	30-32

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถาม

ตัวแปรที่วัด	ค่าความเที่ยง
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก	
ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน	.9228
ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม	.9432
ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร	.9272
ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	.9076
การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก	.9049
รวมทั้งฉบับ	.9900

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง และดำเนินการติดตามแบบสอบถามด้วยตนเองและโทรศัพท์ติดตาม โดยเริ่มเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ. 2553 ถึงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2554 รวมระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 64 วัน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จากโรงเรียน 390 โรงเรียน ได้แบบสอบถามจำนวน 1,170 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.86 ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามในแต่ละภูมิภาคจำแนกตามจังหวัด

ภูมิภาค	จังหวัด	จำนวนโรงเรียน	จำนวนโรงเรียนที่ตอบกลับ	อัตราการตอบกลับ (ร้อยละ)
เหนือ	เชียงใหม่	70	60	85.71
ตะวันออกเฉียงเหนือ	หนองบัวลำภู	70	64	91.43
กลาง	อ่างทอง	70	70	100.00
ตะวันออก	ชลบุรี	70	65	92.86
ตะวันตก	เพชรบุรี	70	61	87.14
ใต้	พัทลุง	70	70	100.00
รวม		420	390	92.86

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1) วิเคราะห์สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล สภาพทั่วไปของโรงเรียน สภาพการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก และลักษณะของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้วยการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (mean: \bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ค่าความโด่ง(kurtosis : K.U.) และ ค่าความเบ้ (skewness : S.K.)

2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product- Moment Correlation Coefficient)

3) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กด้วยการคำนวณหาขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

4) วิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรมลิสเรล

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จในการประกันคุณภาพ

การศึกษาปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จในการประกันคุณภาพในขั้นตอนนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการกำหนดโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. โรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา โดยมีขั้นตอนการเลือกดังนี้

1.1 การเลือกโรงเรียนตามหลักเกณฑ์

เกณฑ์ในการคัดเลือกโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา คือ เป็นโรงเรียนรางวัลพระราชทาน หรือโรงเรียนที่ได้รับรางวัลด้านการพัฒนาโรงเรียนในระดับประเทศ หรือโรงเรียนที่

ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกในรอบที่ 2 ได้ผลการประกันคุณภาพในระดับจังหวัดสูงสุด โดยเป็นโรงเรียนที่อยู่ในเมือง 1 โรงเรียน และโรงเรียนที่อยู่นอกเมือง 1 โรงเรียนและมีบริบทต่างกัน ตามลักษณะของตัวแปรสภาพทั่วไปของโรงเรียน ซึ่งจากการสำรวจโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดที่ได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเชิงปริมาณที่มีลักษณะตามเกณฑ์พบว่า ไม่มีโรงเรียนขนาดเล็กที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกโรงเรียนที่ได้รางวัลด้านการพัฒนาโรงเรียนในระดับประเทศ ซึ่งได้แก่รางวัล หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม ระดับเหรียญทอง จากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 1 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนที่อยู่นอกเมือง และเลือกโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกในรอบสอง ได้ผลการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับจังหวัดสูงสุด อีก 1 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนที่อยู่ในเมือง โรงเรียนที่ได้รับการเลือกตามเกณฑ์ คือ โรงเรียนวัดเนินตามากและโรงเรียนพวงทองอุปลัมภ์

1.2 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลคือผู้อำนวยการโรงเรียนและครูที่ปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนละ 2 คน ในโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา

2. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในตอนนี้เป็น แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษากระบวนการและขั้นตอนการบริหารงานประกันคุณภาพของโรงเรียน การดำเนินงานตามปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จในการประกันคุณภาพ ผู้วิจัยจึงใช้แนวทางการสัมภาษณ์กรณีศึกษาในลักษณะแบบเจาะลึก (Indepth interview) โดยนำผลจากการวิจัยเชิงปริมาณในขั้นตอนที่ 1 มาเป็นแนวคำถามโดยมีประเด็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา ปัจจัยที่สนับสนุนที่ทำให้การบริหารงานประกันคุณภาพประสบความสำเร็จและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการศึกษาเอกสาร ทัศนศึกษา และบันทึกเทปการสนทนา ในประเด็นเกี่ยวกับการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา การดำเนินงานตามปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาและ ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานประกันคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

- 1) ผู้วิจัยติดต่อโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการเก็บข้อมูล
- 2) นัดหมาย วัน เวลา ที่จะเข้าไปสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
- 3) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการ ศึกษาเอกสาร การสนทนา และการสัมภาษณ์ โดยขออนุญาตบันทึกเทปในระหว่างการสนทนาและการสัมภาษณ์
- 4) การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ใช้เวลาประมาณ 2 สัปดาห์ โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ 17 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2554 ถึง วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2554

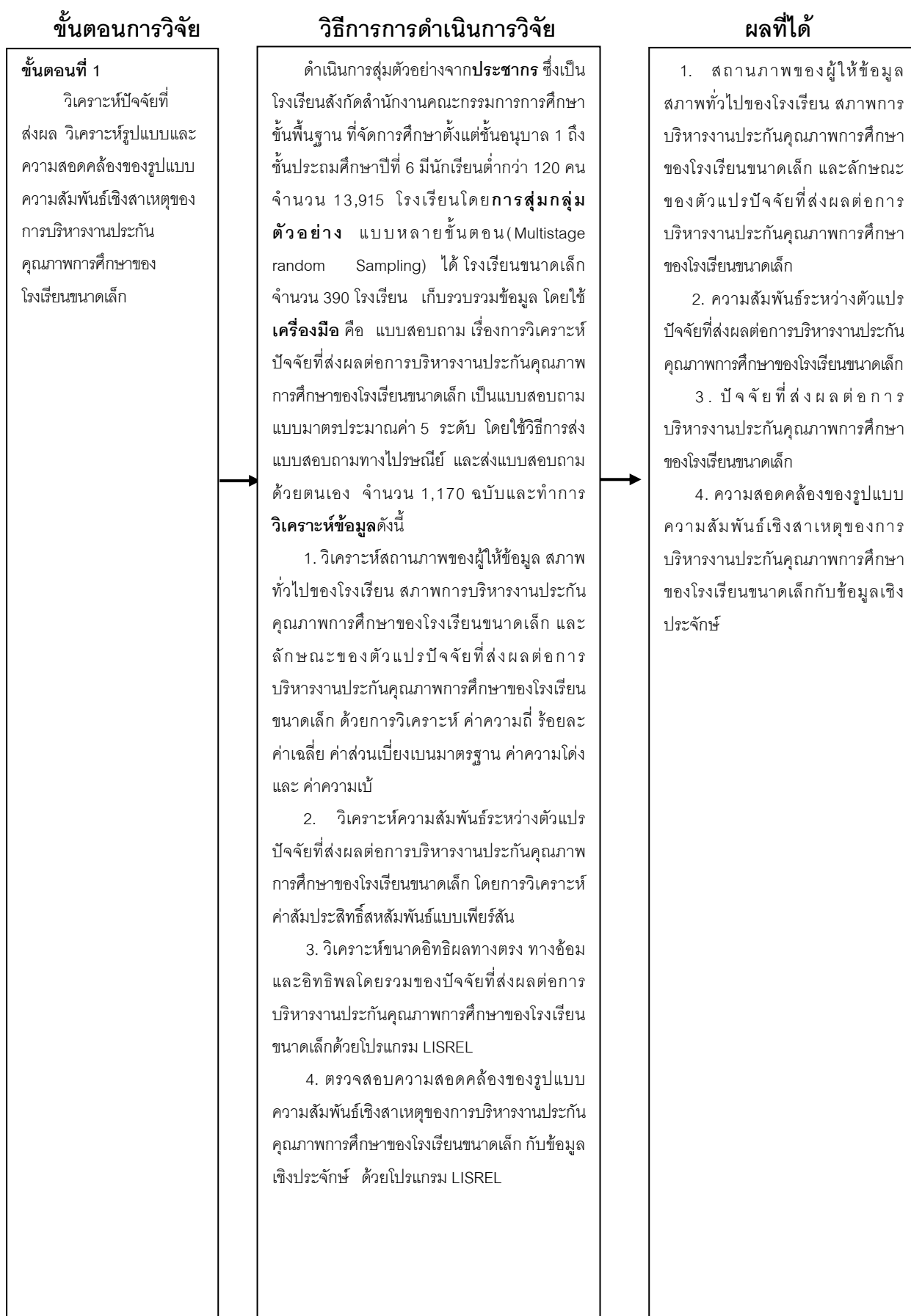
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปสาระสำคัญ จำแนกประเภทเปรียบเทียบข้อมูลและสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย และนำผลการวิเคราะห์เนื้อหามาปรับปรุง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับ การดำเนินงานของปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จในการประกันคุณภาพ

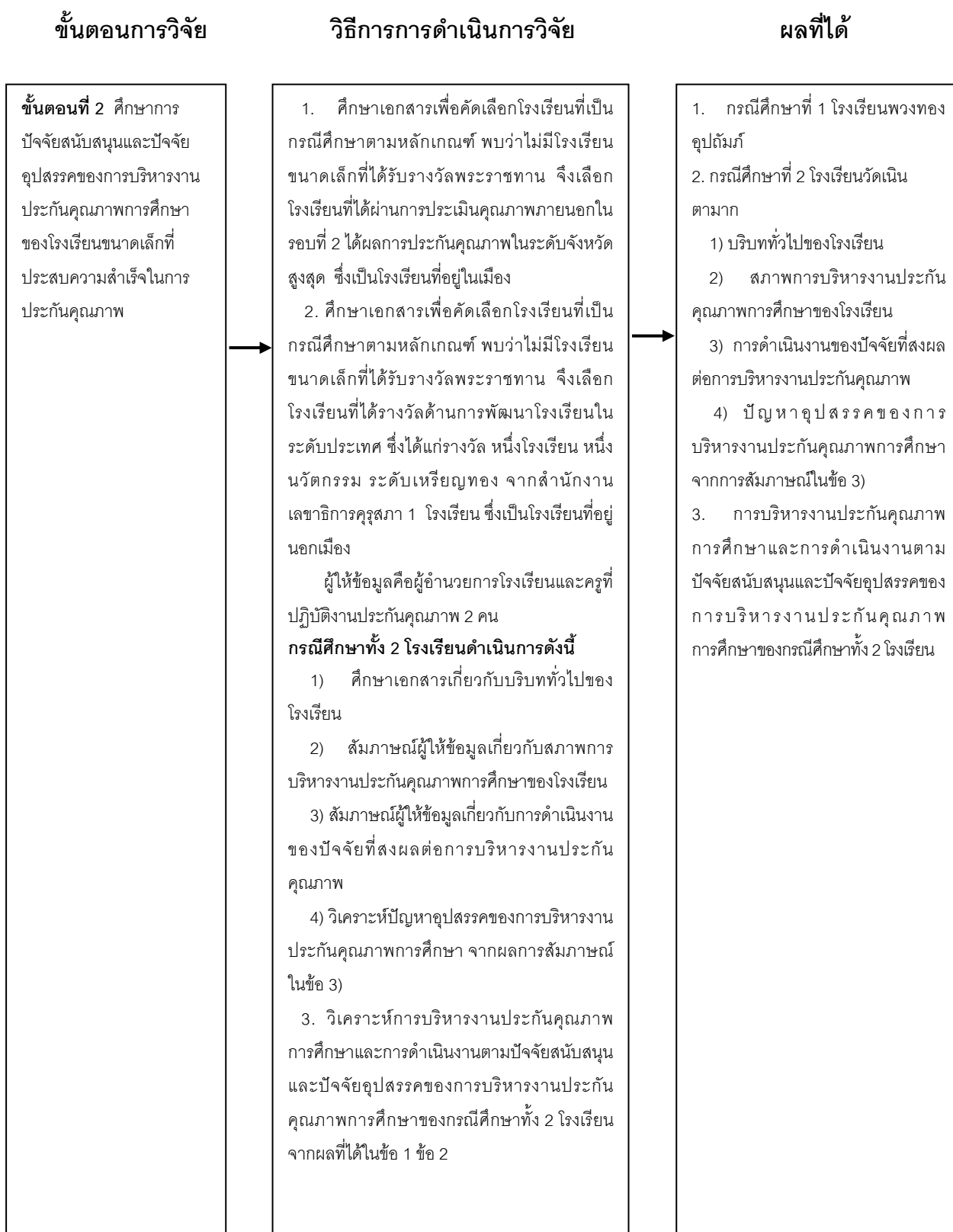
ขั้นตอนที่ 3 เสนอแนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อให้ได้แนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

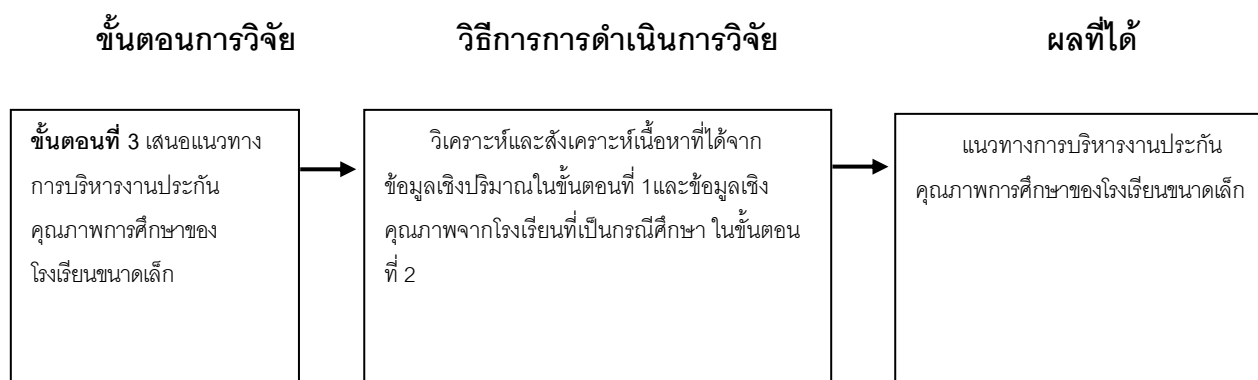
แผนภาพที่ 9 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย



แผนภาพที่ 9 (ต่อ)



แผนภาพที่ 9 (ต่อ)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2 ข้อ คือ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลและพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก และ 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล สภาพทั่วไปของโรงเรียน สภาพการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก และลักษณะของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกมากขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าทางสถิติ

\bar{x}	หมายถึง	มัชฌิมเลขคณิต หรือค่าเฉลี่ย (mean)
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
MAX	หมายถึง	คะแนนสูงสุด (maximum)
MIN	หมายถึง	คะแนนต่ำสุด (minimum)
SE	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error)
SK	หมายถึง	ค่าความเบ้ (skewness)
KU	หมายถึง	ค่าความโด่ง (kurtosis)
χ^2	หมายถึง	ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน ประเภทค่าสถิติไค-สแควร์

df	หมายถึง	องศาอิสระ (degree of freedom)
TE	หมายถึง	ขนาดอิทธิพลรวม (total effect)
ID	หมายถึง	ขนาดอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect)
DE	หมายถึง	ขนาดอิทธิพลทางตรง (direct effect)
R^2	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การทำนาย (coefficient of determination)
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
RMR	หมายถึง	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Root Mean Squared Residual)

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝง

ENV	หมายถึง	ตัวแปรแฝงปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม
SCHL	หมายถึง	ตัวแปรแฝงปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน
PERSON	หมายถึง	ตัวแปรแฝงปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร
POL	หมายถึง	ตัวแปรแฝงปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ
MANAGE	หมายถึง	ตัวแปรแฝงการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกตได้

ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม

CULTURE	หมายถึง	วัฒนธรรมของโรงเรียน
CLIMATE	หมายถึง	บรรยากาศในการทำงานของโรงเรียน

ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน

STRUCTUR	หมายถึง	การจัดโครงสร้างของโรงเรียน
TECHNO	หมายถึง	การใช้เทคโนโลยี
BUDGET	หมายถึง	การได้รับงบประมาณ
SUPPORT	หมายถึง	การได้รับการสนับสนุน

ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร

KNOWLEDG	หมายถึง	การเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ
----------	---------	---

MOTIVATE	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพ
ATTITUDE	หมายถึง	ทัศนคติต่อการประกันคุณภาพ

ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

TEAMWORK	หมายถึง	การทำงานเป็นทีม
BUDMANAG	หมายถึง	การบริหารจัดการงบประมาณ
PERSON	หมายถึง	การบริหารงานบุคคล
INFORMAT	หมายถึง	ระบบสารสนเทศ
LEADER	หมายถึง	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
STRATETY	หมายถึง	การใช้กลยุทธ์
COMMUNI	หมายถึง	การติดต่อสื่อสาร
SUPERVIS	หมายถึง	การนิเทศติดตาม

การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา

PLAN	หมายถึง	การวางแผนการปฏิบัติงาน
DO	หมายถึง	การดำเนินงานตามแผน
CHECK	หมายถึง	การตรวจสอบประเมิน
ACT	หมายถึง	การนำผลการประเมินมาปรับปรุง

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล สภาพทั่วไปของโรงเรียน สภาพการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก และลักษณะของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู และข้อมูลสภาพทั่วไปของโรงเรียน โดยนำเสนอค่าสถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ

1. ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 จำนวนร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ตำแหน่ง วิทยฐานะ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปร	ผู้อำนวยการ โรงเรียน		ครู		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ						
ชาย	305	78.20	234	30.00	539	46.10
หญิง	85	21.80	546	70.00	631	53.90
รวม	390	100.00	780	100.00	1170	100.00
2. อายุ						
ต่ำกว่า 30 ปี	3	0.80	60	7.70	63	5.40
30 – 40 ปี	34	8.70	128	16.40	162	13.80
41 – 50 ปี	134	34.60	213	27.30	348	29.70
51 – 60 ปี	218	55.90	379	48.60	597	51.00
รวม	390	100.00	780	100.00	1170	100.00
3. วิทยฐานะ						
ไม่มีวิทยฐานะ	3	0.80	107	13.70	110	9.40
ชำนาญการ	108	27.70	368	47.20	476	40.70
ชำนาญการพิเศษ	273	70.00	305	39.10	578	49.40
เชี่ยวชาญ	6	1.50	-	-	6	0.50
รวม	390	100.00	780	100.00	1170	100.00
4. วุฒิการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	0.80	20	2.60	23	2.00
ปริญญาตรี	111	28.50	669	85.80	780	66.60
ปริญญาโท	276	70.80	91	11.70	367	31.40
รวม	390	100.00	780	100.00	1170	100.00
5. สาขาวิชาเอก						
บริหารการศึกษา	310	79.49	47	6.03	357	30.50
ประถมศึกษา	13	3.33	223	28.59	236	20.20

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ตัวแปร	ผู้อำนวยการ โรงเรียน		ครู		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5. สาขาวิชาเอก(ต่อ)						
ภาษาไทย	5	1.28	57	7.31	62	5.30
สังคมศึกษา	5	1.28	54	6.92	59	5.10
พลศึกษา	2	0.51	32	4.10	34	2.90
ปฐมวัย	-	-	31	3.97	31	2.60
ภาษาอังกฤษ	-	-	28	3.59	28	2.40
เกษตร	1	0.26	26	3.33	27	2.30
คณิตศาสตร์	3	0.77	22	2.82	25	2.10
วิทยาศาสตร์	2	0.51	20	2.56	22	1.90
หลักสูตรและการสอน	1	0.26	18	2.31	19	1.60
การวัดและ						
ประเมินผลการศึกษา	5	1.28	4	0.51	9	0.80
คอมพิวเตอร์	-	-	8	1.03	8	0.70
เทคโนโลยีทาง						
การศึกษา	-	-	4	0.51	4	0.30
ประวัติศาสตร์	-	-	15	1.92	15	1.30
บรรณารักษ์	1	0.26	12	1.54	13	1.10
อุตสาหกรรมศิลป์	-	-	12	1.54	12	1.00
จิตวิทยา	5	1.28	8	1.03	13	1.10
นาฏศิลป์	-	-	11	1.41	11	0.90
คหกรรม	1	0.26	9	1.15	10	0.90
ศิลปะ	-	-	8	1.03	8	0.70
อื่น.....	2	0.51	7	0.90	9	0.80
ไม่ระบุ	34	8.72	124	15.90	158	13.50
รวม	390	100.00	780	100.00	1170	100.00

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ตัวแปร	ผู้อำนวยการ โรงเรียน		ครู		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
6. ประสบการณ์ในการทำงาน						
1-10 ปี	165	42.30	159	20.40	324	27.70
11-20 ปี	113	29.00	166	21.30	279	23.80
21-30 ปี	72	18.50	255	32.70	327	28.00
31-40 ปี	40	10.20	200	25.60	240	20.50
รวม	390	100.00	780	100.00	1170	100.00

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล พบว่าผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน ร้อยละ 32.50 และเป็นครู ร้อยละ 67.50 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.90 อายุอยู่ในระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.00 มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 49.40 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.60 ในสาขาวิชาบริหาร การศึกษาและประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 50.70 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.00

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของโรงเรียน มีรายละเอียดดังแสดงใน ตารางที่ 11

ตารางที่ 11 จำนวนร้อยละของโรงเรียน จำแนกตามตัวแปร

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. สังกัด		
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง	70	17.95
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่	60	15.38
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู	64	16.41
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี	65	16.67
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี	61	15.64
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง	70	17.95
รวม	390	100.00
2. ระยะทางจากสถานศึกษาถึงเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด		
1-10 กิโลเมตร	70	17.90
11-30 กิโลเมตร	199	51.00
21-50 กิโลเมตร	88	22.60
51 กิโลเมตรขึ้นไป	33	8.50
รวม	390	100.00
3. ระยะทางจากโรงเรียนถึงที่ว่าการอำเภอที่โรงเรียนตั้งอยู่		
1-3 กิโลเมตร	43	11.00
4-10 กิโลเมตร	174	44.60
11-30 กิโลเมตร	162	41.60
30 กิโลเมตรขึ้นไป	11	2.80
รวม	390	100.00
4. จำนวนนักเรียน		
1- 30 คน	17	4.40
31- 60 คน	84	21.50

ตารางที่ 11 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
4. จำนวนนักเรียน (ต่อ)		
61- 90 คน	155	39.70
91-119 คน	134	34.40
รวม	390	100.00
5. จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา		
ข้าราชการครู		
1-5 คน	194	49.70
6-10 คน	180	46.20
11-15 คน	15	3.80
16 คนขึ้นไป	1	.30
รวม	390	100.00
พนักงานราชการ/ครูอัตราจ้าง		
ไม่มี	179	45.90
1 คน	141	36.15
2 คน	52	13.33
3 คน	6	1.54
4 คนขึ้นไป	12	3.08
รวม	390	100.00
นักการภารโรง		
ไม่มี	40	10.26
1 คน	336	86.15
2 คนขึ้นไป	14	3.59
รวม	390	100.00
6. จำนวนอาคารเรียน		
1 หลัง	117	30.00
2 หลัง	182	46.67
3 หลัง	84	21.54

ตารางที่ 11 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
6. จำนวนอาคารเรียน		
4 หลังขึ้นไป	7	1.79
รวม	390	100.00
7. จำนวนอาคารประกอบ		
ไม่มี	6	1.50
1-2 หลัง	287	73.60
3-4 หลัง	83	21.30
5 หลังขึ้นไป	14	3.60
รวม	390	100.00
8. จำนวนห้องปฏิบัติการพิเศษ		
ไม่มี	46	11.80
1-2 ห้อง	210	53.80
3-4 ห้อง	120	30.80
5 ห้องขึ้นไป	14	3.60
รวม	390	100.00
9. จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์		
1-5 เครื่อง	123	31.50
6-10 เครื่อง	160	41.10
11-15 เครื่อง	66	16.90
16-20 เครื่อง	33	8.50
21 เครื่องขึ้นไป	8	2.00
รวม	390	100.00
10. ความเพียงพอของอุปกรณ์สำนักงาน		
มีเพียงพอ	130	33.30
มีไม่เพียงพอ	260	66.70
รวม	390	100.00

ตารางที่ 11 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
11. ความเพียงพอวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน		
มีเพียงพอ	99	25.40
มีไม่เพียงพอ	291	74.60
รวม	390	100.00

จากตารางที่ 11 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของโรงเรียน พบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่ มีระยะทางจากสถานศึกษาถึงเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด 11-30 กิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ 51.00 ระยะทางจากโรงเรียนถึงที่ว่าการอำเภอที่โรงเรียนตั้งอยู่ 4-10 กิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ 44.60 มีจำนวนนักเรียน 61-90 คน คิดเป็นร้อยละ 39.70 มีจำนวนข้าราชการครู 1-5 คน คิดเป็นร้อยละ 49.70 ไม่มีพนักงานราชการหรือครูอัตราจ้าง คิดเป็นร้อยละ 45.90 มีนักการภารโรง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 86.15 มีอาคารเรียน จำนวน 2 หลัง คิดเป็นร้อยละ 46.67 อาคารประกอบ จำนวน 1-2 หลัง คิดเป็นร้อยละ 73.60 ห้องปฏิบัติการพิเศษ จำนวน 1-2 ห้อง คิดเป็นร้อยละ 53.80 มีเครื่องคอมพิวเตอร์ จำนวน 6-10 เครื่องคิดเป็นร้อยละ 41.10 มีอุปกรณ์สำนักงานเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของโรงเรียนไม่เพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 66.70 และมีวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนไม่เพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 74.60

3. ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย การดำเนินการวางแผนการปฏิบัติงาน การดำเนินงานตามแผน การตรวจสอบประเมิน และการนำผลการประเมินมาปรับปรุง ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่าสถิติพื้นฐานของสภาพการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ขนาดเล็ก		กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด					
		\bar{x}	SD	MIN	MAX	SK	KU
การวางแผน การ ปฏิบัติงาน	1. โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการหรือผู้รับผิดชอบดำเนินงานในการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา	4.28	0.64	2	5	-0.50	0.44
	2. โรงเรียนกำหนดนโยบาย โครงสร้าง บทบาทหน้าที่ของบุคลากรและมอบหมายงานเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ	4.22	0.65	2	5	-0.37	-0.25
	3.โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับสถานศึกษา และมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจน โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม	4.21	0.67	2	5	-0.35	-0.43
	4. โรงเรียนสร้างความตระหนักและจิตสำนึกแก่บุคลากรในการสร้างและพัฒนาให้เกิดเป็นวัฒนธรรมคุณภาพในการปฏิบัติงาน	4.16	0.64	2	5	-0.26	-0.22
	5. โรงเรียนสร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนักในเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาให้แก่บุคลากรในโรงเรียน	4.14	0.65	2	5	-0.27	-0.15
	6. โรงเรียนจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา	4.02	0.70	1	5	-0.27	-0.08
	7. โรงเรียนนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการตัดสินใจในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา	4.05	0.71	1	5	-0.43	0.31
	8. โรงเรียนจัดทำมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้หรือเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาเพิ่มจากมาตรฐานของต้นสังกัดหรือมาตรฐานของสมศ.	3.98	0.84	1	5	-0.93	1.44
	9. โรงเรียนจัดทำมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้หรือเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับลักษณะสภาพของโรงเรียน	4.10	0.73	1	5	-0.63	0.67

ตารางที่ 12 (ต่อ)

การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ขนาดเล็ก		กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด					
		\bar{x}	SD	MIN	MAX	SK	KU
การวางแผน การ ปฏิบัติงาน	10. บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำ มาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้หรือ เกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษา	4.08	0.72	1	5	-0.50	0.36
	11. โรงเรียนจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษา	4.19	0.67	2	5	-0.46	0.11
	12. บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมใน การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	3.95	0.73	1	5	-0.48	0.48
	13. โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการจ้ด การศึกษา	4.19	0.63	2	5	-0.32	0.00
	14. บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมใน การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี	4.26	0.63	2	5	-0.43	0.00
	รวม	4.13	0.53	2.00	5.00	-0.38	0.27
การ ดำเนินงาน ตามแผน	15. โรงเรียนดำเนินงานโดยใช้แผนงาน/ โครงการเป็นเข็มทิศในการปฏิบัติจริง	4.16	0.66	2	5	-0.36	-0.19
	16. โรงเรียนจัดทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก ในการดำเนินงานตามแผนงานโครงการ	4.14	0.63	2	5	-0.23	-0.17
	17. โรงเรียนจัดทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการจัดการศึกษา	4.12	0.67	2	5	-0.26	-0.32
	18. โรงเรียนจัดประชุมชี้แจงการ ดำเนินการตามแผน	4.18	0.66	2	5	-0.27	-0.55
	19. โรงเรียนจัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน ตามแผนเป็นปัจจุบัน	4.14	0.70	1	5	-0.43	0.04
	20. โรงเรียนสามารถดำเนินการปฏิบัติ ตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้	4.08	0.68	1	5	-0.35	0.08
	21. ผู้บริหารนิเทศ กำกับติดตามการ ดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง	4.02	0.70	1	5	-0.93	0.15
	22. โรงเรียนนำผลการนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานตามแผนมาใช้ ในการปรับปรุงการดำเนินงาน	4.05	0.70	1	5	-0.53	0.64
รวม	4.11	0.57	2.00	5.00	-0.35	0.06	

ตารางที่ 12 (ต่อ)

การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ขนาดเล็ก		กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด					
		\bar{x}	SD	MIN	MAX	SK	KU
การตรวจสอบ ประเมิน	23. โรงเรียนวางกรอบการประเมิน คุณภาพภายใน	4.00	0.67	1	5	-0.43	0.61
	24. โรงเรียนสำรวจและจัดระบบข้อมูล สารสนเทศเกี่ยวกับการประกัน คุณภาพ	3.99	0.65	2	5	-0.19	0.00
การตรวจสอบ ประเมิน(ต่อ)	25. โรงเรียนจัดหาหรือจัดทำเครื่องมือ การประเมินคุณภาพภายใน	3.98	0.68	2	5	-0.25	-0.05
	26. โรงเรียนมีการเก็บข้อมูลเพื่อการ ประเมินคุณภาพภายใน	4.01	0.65	2	5	-0.26	0.18
	27. โรงเรียนแปลความหมายข้อมูล เพื่อการประเมินคุณภาพภายใน	3.93	0.65	2	5	-0.19	0.05
	28. โรงเรียนตรวจสอบ/ปรับปรุง คุณภาพการประเมิน	3.98	0.68	2	5	-0.27	0.00
	29. โรงเรียนจัดทำรายงานประเมิน ตนเองหรือรายงานประจำปีนำเสนอต่อ สาธารณชน ประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.08	0.69	1	5	-0.33	-0.09
	รวม	4.00	0.57	1.826	5.00	-0.29	0.33
การนำผลการ ประเมินมา ปรับปรุง	30. โรงเรียนนำผลการติดตามตรวจสอบ มาวิเคราะห์หาจุดเด่น/จุดที่ควรพัฒนา แล้วประมวลผลเป็นข้อมูลสารสนเทศ	4.01	0.67	2	5	-0.24	-0.06
	31. โรงเรียนนำข้อมูลสารสนเทศจาก การตรวจสอบและประเมินคุณภาพมา ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.03	0.66	2	5	-0.32	0.19
	32. โรงเรียนนำผลการประเมินไป วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ อย่างเนื่องและเป็นระบบ	4.02	0.66	2	5	-0.47	0.39
	รวม	4.02	0.64	2.00	5.00	-0.37	0.27
รวม		4.06	0.52	2.00	5.00	-0.34	0.29

จากตารางที่ 12 สภาพการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากคือมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.00 - 4.13 โดยการวางแผนการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือการดำเนินงานตามแผน และการนำผลการประเมินมาปรับปรุง มีค่าเฉลี่ย 4.11 และ 4.02 ตามลำดับ ส่วนการตรวจสอบประเมินมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4.00 เมื่อพิจารณาการแจกแจงของข้อมูลในส่วนนี้พบว่าส่วนใหญ่มีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้ายแสดงว่าข้อมูลส่วนใหญ่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

4. ผลการวิเคราะห์ลักษณะของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

การวิเคราะห์ลักษณะของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กเป็นการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ 17 ตัว ที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กการจัดโครงสร้างของโรงเรียน การใช้เทคโนโลยี การได้รับงบประมาณ การได้รับการสนับสนุน วัฒนธรรมของโรงเรียน บรรยากาศในการทำงานของโรงเรียน การเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพ ทศนคติต่อการประกันคุณภาพ การทำงานเป็นทีม การบริหารจัดการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล ระบบสารสนเทศ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การใช้กลยุทธ์ การติดต่อสื่อสาร และการนิเทศติดตาม ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด					
		\bar{x}	SD	MIN	MAX	SK	KU
ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน	การจัดโครงสร้างของโรงเรียน	4.17	0.56	1.67	5.00	-0.46	0.18
	การใช้เทคโนโลยี	3.87	0.70	1.25	5.00	-0.36	0.03
	การได้รับงบประมาณ	3.69	0.68	1.00	5.00	-0.18	0.23
	การได้รับการสนับสนุน	3.44	0.80	1.00	5.00	-0.10	-0.07
	รวม	3.80	0.54	2.19	5.00	0.004	-0.92
ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม	วัฒนธรรมของโรงเรียน	4.01	0.60	1.40	5.00	-0.41	0.52
	บรรยากาศในการทำงานของโรงเรียน	4.42	0.60	2.00	5.00	-0.75	0.04
	รวม	4.22	0.52	1.70	5.00	-0.66	0.59

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปร สังเกตได้	กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด					
		\bar{x}	SD	MIN	MAX	SK	KU
ปัจจัยด้านลักษณะ ของบุคลากร	การเรียนรู้และความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการ ประกันคุณภาพ	3.98	0.60	2.00	5.00	-0.26	-0.09
	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การประกันคุณภาพ	4.03	0.58	1.83	5.00	-0.32	0.26
	ทัศนคติต่อการประกัน คุณภาพ	4.18	0.52	2.00	5.00	-0.36	0.33
	รวม	4.06	0.49	2.33	5.00	-0.26	0.08
ปัจจัยด้านนโยบาย การบริหารและการ ปฏิบัติ	การทำงานเป็นทีม	4.30	0.60	2.00	5.00	-0.60	0.59
	การบริหารจัดการ งบประมาณ	4.20	0.53	2.50	5.00	-0.38	-0.03
	การบริหารงานบุคคล	4.00	0.59	1.00	5.00	-0.33	0.45
	ระบบสารสนเทศ	4.00	0.62	1.00	5.00	-0.32	0.32
	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.25	0.58	1.00	5.00	-0.76	1.38
	การใช้กลยุทธ์	4.20	0.57	2.00	5.00	-0.36	-0.02
	การติดต่อสื่อสาร	4.12	0.58	1.00	5.00	-0.33	0.41
	การนิเทศติดตาม	4.06	0.64	1.00	5.00	-0.46	0.65
	รวม	4.14	0.48	1.54	5.00	-0.44	0.73

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ห้ลักษณะของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
ประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม มีตัวแปรสังเกตได้คือ วัฒนธรรมของโรงเรียน
และบรรยากาศในการทำงานของโรงเรียน พบว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมี
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.01- 4.42 เมื่อพิจารณาการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ในด้านนี้พบว่าส่วน
ใหญ่มีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้ายแสดงว่าข้อมูลส่วนใหญ่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย
ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัวคือ การทำงาน
เป็นทีม การบริหารจัดการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล ระบบสารสนเทศ ภาวะผู้นำของ
ผู้บริหาร การใช้กลยุทธ์ การติดต่อสื่อสาร และการนิเทศติดตาม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ
มาก โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.00 – 4.30 เมื่อพิจารณาการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ในด้านนี้

พบว่าส่วนใหญ่มีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้ายแสดงว่าข้อมูลส่วนใหญ่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวคือ การเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพ และทัศนคติต่อการประกันคุณภาพ มีระดับการปฏิบัติและระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.98-4.18 เมื่อพิจารณาการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ในด้านนี้พบว่าส่วนใหญ่มีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้ายแสดงว่าข้อมูลส่วนใหญ่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียนมีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวคือการจัดโครงสร้างของโรงเรียน การใช้เทคโนโลยี การได้รับงบประมาณและการได้รับการสนับสนุน มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.44 - 4.17 เมื่อพิจารณาการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ในด้านนี้พบว่าส่วนใหญ่มีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้ายแสดงว่าข้อมูลส่วนใหญ่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์นำเสนอ ดังตารางที่ 14

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด พบว่าค่าสถิติ Bartlett's test of Sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) หรือไม่ มีค่าสถิติเท่ากับ 18889.32 ($p < .00$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างจากเมทริกซ์สหสัมพันธ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีไคเกอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin หรือ KMO) ซึ่งเป็นค่าที่ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์โมเดลลิสเรล ซึ่งโดยทั่วไป ค่า KMO ควรมีความมากกว่า .5 ขึ้นไป จึงจะถือว่าข้อมูลมี

ความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544) จากผลการวิเคราะห์ค่า KMO พบว่ามีค่า .965 โดยมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าข้อมูลเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลลิสเรลต่อไป

เมื่อพิจารณาสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 21 ตัว พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 210 คู่ โดยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติเป็นความสัมพันธ์ทางบวกมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่ .229 ถึง .796

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นความสัมพันธ์ทางบวก แสดงว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่มีทิศทางเดียวกัน โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ การวางแผนการปฏิบัติงาน และการตรวจสอบประเมิน โดยมีขนาดความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ .796 แสดงว่าหากสถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติงานมากขึ้นก็จะทำให้การตรวจสอบประเมินมีมากขึ้นด้วย

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ การได้รับการสนับสนุนและการได้รับงบประมาณ โดยมีขนาดความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ .672 แสดงว่าหากสถานศึกษาได้รับการสนับสนุนมากขึ้นก็จะทำให้ได้รับงบประมาณเพิ่มมากขึ้นด้วย

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม พบว่าวัฒนธรรมของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศในการทำงานของโรงเรียน โดยมีขนาดความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ .528 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ การเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพ โดยมีขนาดความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ .694 แสดงว่าหากบุคลากรมีการเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพมากขึ้นก็จะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพเพิ่มมากขึ้น

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ การนิเทศติดตาม

และการติดต่อสื่อสาร โดยมีขนาดความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 เท่ากับ .760 แสดงว่าหากมีการนิเทศติดตามมากขึ้นก็จะทำให้มีการติดต่อสื่อสารกันมากขึ้นด้วย

และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของกลุ่มตัวแปรการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ การวางแผนการปฏิบัติงานและการตรวจสอบประเมิน โดยมีขนาดความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ .796 แสดงว่าหากสถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติงานมากขึ้นก็จะทำให้การตรวจสอบประเมินมีมากขึ้นด้วย

กล่าวโดยสรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 21 ตัว รวม 210 คู่ ทุกคู่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทุกคู่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน (ค่าความสัมพันธ์เป็นบวก) แสดงว่าหากตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้นตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะเพิ่มขึ้นด้วย หรือหากตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งมีขนาดต่ำลงตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีขนาดต่ำลงด้วย ในส่วนของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ทุกคู่ พบว่า แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (n=1170)

ตัวแปร	STRUCTUR	TECHNO	BUDGET	SUPPORT	CULTURE	CLIMATE	KNOWLEDG	MOTIVATE	ATTITUDE	TEAMWORK	BUDMANAG	PERSON	INFORMAT	LEADER	STRATETY	COMMUNI	SUPERVIS	PLAN	DO	CHECK	ACT	
STRUCTUR	-																					
TECHNO	.483**	-																				
BUDGET	.371**	.476**	-																			
SUPPORT	.375**	.477**	.672**	-																		
CULTURE	.511**	.479**	.470**	.523**	-																	
CLIMATE	.446**	.278**	.176**	.195**	.528**	-																
KNOWLEDG	.515**	.532**	.485**	.521**	.650**	.472**	-															
MOTIVATE	.587**	.482**	.409**	.500**	.635**	.479**	.694**	-														
ATTITUDE	.520**	.383**	.379**	.367**	.443**	.380**	.522**	.650**	-													
TEAMWORK	.477**	.330**	.252**	.229**	.532**	.644**	.518**	.564**	.458**	-												
BUDMANAG	.554**	.469**	.398**	.350**	.531**	.455**	.604**	.606**	.567**	.593**	-											
PERSON	.527**	.474**	.406**	.427**	.559**	.410**	.610**	.655**	.545**	.515**	.647**	-										
INFORMAT	.546**	.547**	.374**	.385**	.510**	.400**	.569**	.632**	.550**	.523**	.626**	.663**	-									
LEADER	.574**	.389**	.304**	.333**	.481**	.452**	.543**	.596**	.519**	.549**	.628**	.614**	.586**	-								
STRATETY	.605**	.453**	.348**	.340**	.494**	.393**	.549**	.622**	.606**	.504**	.661**	.618**	.676**	.655**	-							
COMMUNI	.581**	.441**	.385**	.411**	.554**	.414**	.624**	.669**	.582**	.542**	.671**	.669**	.649**	.678**	.735**	-						
SUPERVIS	.555**	.468**	.367**	.425**	.532**	.384**	.610**	.667**	.559**	.500**	.582**	.620**	.671**	.667**	.705**	.760**	-					
PLAN	.619**	.422**	.293**	.306**	.494**	.427**	.580**	.630**	.546**	.534**	.619**	.596**	.660**	.608**	.698**	.683**	.675**	-				
DO	.541**	.408**	.287**	.291**	.467**	.377**	.537**	.609**	.496**	.486**	.605**	.583**	.631**	.587**	.675**	.674**	.659**	.772**	-			
CHECK	.536**	.381**	.250**	.294**	.459**	.355**	.530**	.615**	.488**	.442**	.557**	.531**	.622**	.526**	.635**	.668**	.646**	.796**	.764**	-		
ACT	.443**	.277**	.231**	.259**	.355**	.239**	.472**	.514**	.395**	.387**	.487**	.466**	.529**	.451**	.537**	.565**	.553**	.716**	.677**	.764**	-	
\bar{x}	4.174	3.874	3.687	3.445	4.015	4.418	3.979	4.027	4.185	4.303	4.196	3.998	3.999	4.251	4.208	4.122	4.065	4.131	4.111	3.997	4.019	
SD	.560	.704	.678	.797	.600	.600	.600	.579	.522	.595	.527	.590	.619	.577	.572	.579	.636	.528	.573	.573	.636	
Bartlett's Test of Sphericity = 18889.37						Df = 210 p = .000						Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .965										

**< .01 , *< .05

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ในตอนี่ 4 นี้ ผู้วิจัยขอใช้คำว่า “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ” ว่า “โมเดลเชิงสาเหตุ”) โดยกำหนดสมมติฐานในการทดสอบคือ เมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมตามโมเดลสมมติฐานเท่ากับเมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ ($H_0: \Sigma = S$) การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรแฝง 5 ตัวคือ ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ และการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมดมี 21 ตัวแปร

การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่า โมเดลตามสมมติฐานไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 2085.625 ที่ค่าองศาอิสระเท่ากับ 179 และค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .000 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.855 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.813 ค่าดัชนีกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.0236 และค่าเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานระหว่างตัวแปรสูงสุด (largest standardized residuals) เท่ากับ 11.154

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้ทำการปรับโมเดลเชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กโดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ ซึ่งการปรับโมเดลในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยพิจารณาจากดัชนีวัดปรับโมเดล (Modification Indices) และผลการปรับโมเดล ผู้วิจัยได้โมเดลเชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 15 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 54.944 องศาอิสระเท่ากับ 83 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .993 ซึ่งแสดงว่า ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ ไม่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานว่าโมเดลการวิจัยที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่า ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน

(GFI = 0.996) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI = 0.988) ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 ดัชนีกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR = 0.00372) มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ค่าเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานระหว่างตัวแปรสูงสุด (largest standardized residuals) เท่ากับ 1.152 ซึ่งมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ที่เหมาะสม (2.00) และกราฟคิวพล็อตของค่าเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Q plot of standardized residuals) มีค่าความชันมากกว่าแนวทแยง ซึ่งเป็นการแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กพบว่าตัวแปรปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (POL) มีอิทธิพลรวมสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนช่วยส่งผลให้การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพสูงขึ้น กล่าวคือถ้ามีการบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การจัดระบบสารสนเทศ การติดต่อสื่อสาร จะเป็นไปอย่างเรียบร้อย โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความบริสุทธิ์ยุติธรรม รวมถึงผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และใช้การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ตลอดจนการนิเทศติดตามการดำเนินงานในการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ก็จะช่วยให้การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพสูงขึ้นด้วย โดยตัวแปรปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (POL) มีตัวแปรการนิเทศติดตามมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ ระบบสารสนเทศ และการติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีความสำคัญน้อยที่สุดใน คือการทำงานเป็นทีม ส่วนปัจจัยด้านด้านลักษณะของโรงเรียน (SCHL) ตัวแปรการใช้เทคโนโลยีมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือการจัดโครงสร้างของโรงเรียน และการได้รับการสนับสนุน สำหรับปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร (PERSON) มีตัวแปรที่มีความสำคัญมากที่สุด คือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพ รองลงมาคือ การเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ และทัศนคติต่อการประกันคุณภาพการศึกษา และสำหรับปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม (ENV) พบว่าตัวแปรวัฒนธรรมของโรงเรียนมีความสำคัญมากกว่าตัวแปรบรรยากาศในการทำงานของโรงเรียน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กเป็นการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กดังแสดงในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลเชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

ตัวแปร	SCHL			PERSON			POL			MANAGE		
ผล	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ENV	0.575** (0.043)		0.575* (0.043)	0.939** (0.045)	0.320** (0.052)	0.619** (0.084)	0.735** (0.056)	0.267** (0.029)	0.468** (0.057)	0.631** (0.037)	2.633 (7.254)	-2.001 (7.255)
SCHL				0.356** (0.069)	0.115* (0.040)	0.242** (0.068)	0.464** (0.050)		0.464** (0.050)	0.309** (0.044)	1.201 (2.754)	-0.892 (2.750)
PER										3.317 (11.359)	3.317 (11.359)	
SON												
POL				0.247** (0.082)		0.247** (0.082)				0.859** (0.053)	0.818 (2.638)	0.041 (2.637)

ค่าสถิติ

ค่าไค - สแควร์ = 54.944, df = 83 , p = .993, GFI = 0.996, AGFI = 0.988, RMR = 0.00372

ตัวแปร	structure	techno	budget	support	knowledge	motivate
ความเที่ยง	0.786	0.619	0.368	0.367	0.648	0.742
ตัวแปร	attitude	teamwork	budmanag	person	informat	leader
ความเที่ยง	0.571	0.379	0.650	0.628	0.698	0.604
ตัวแปร	strategy	communi	supervis	plan	do	check
ความเที่ยง	0.675	0.780	0.740	0.884	0.817	0.714
ตัวแปร	act					
ความเที่ยง	0.572					
สมการโครงสร้างตัวแปร	SCHL	PERSON	POL	MANAGE		
R SQUARE	0.330	0.986	0.685	0.846		

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปรแฝง	SCHL	PERSON	POL	MANAGE	ENV
SCHL	1.000				
PERSON	0.778	1.000			
POL	0.734	0.879	1.000		
MANAGE	0.570	0.779	0.831	1.000	
ENV	0.575	0.939	0.735	0.631	1.000

หมายเหตุ **p<.01, *p>.05

ตัวเลขในวงเล็บคือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

จากตารางที่ 15 เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง(DE)และอิทธิพลทางอ้อม(IE) และอิทธิพลรวม(TE)ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กพบว่า ตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร (PERSON) และปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (POL) โดยมีอิทธิพลทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 3.317 และ 0.041 ตามลำดับ การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม (ENV) ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน (SCHL) และปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (POL) มีขนาดอิทธิพลทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 2.633, 1.201 และ 0.818 ตามลำดับ โดยส่งผ่านตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน (SCHL) ตัวแปรปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (POL) และตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร (PERSON) ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กคือ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (POL) ตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม (ENV) และตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน (SCHL) โดยมีอิทธิพลทางบวก เท่ากับ 0.859, 0.631 และ 0.309 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (POL) ตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม (ENV) และตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน (SCHL) มีอิทธิพลทำให้การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพ โดยตัวแปรปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (POL) มีอิทธิพลทำให้การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสูงกว่าตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม (ENV) และตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน (SCHL)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน (SCHL) พบว่าตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม (ENV) ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.575 แสดงว่าปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม (ENV) มีอิทธิพลทำให้ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน (SCHL) ดีขึ้น กล่าวคือถ้าโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งประกอบด้วยการมีวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ดี ได้แก่ การที่บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลง แสวงหาความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ยอมรับและเห็นคุณค่าของการประเมิน และปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงการมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ซึ่งได้แก่ ผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ใจกว้างใจกัน ส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกัน และร่วมกันทำงานเป็นทีม จะส่งผลทำให้ลักษณะของโรงเรียนทั้งในด้านการจัดโครงสร้างของโรงเรียนชัดเจน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน รวมถึงการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่นภายนอกดีขึ้นไปด้วย

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร พบว่า ตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรงสูงสุดจากตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม (ENV) ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.619 รองลงมาคือปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (POL) และด้านลักษณะของโรงเรียน (SCHL) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.247 และ 0.242 ตามลำดับ ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม (ENV) และด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (POL) ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.320 และ 0.115 โดยส่งผ่านตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน (SCHL) และตัวแปรปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (POL) ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมต่อปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร คือตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม (ENV) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.939 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน (SCHL) และตัวแปรปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (POL) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ 0.356 และ 0.247 ตามลำดับ แสดงว่าปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม (ENV) มีอิทธิพลทำให้ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากรดีขึ้น กล่าวคือถ้าโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งประกอบด้วยควมมีวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ดี ได้แก่ การที่บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลง แสวงหาความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ยอมรับและเห็นคุณค่าของการประเมิน และปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงการมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ซึ่งได้แก่ ผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ใจกว้างใจกัน ส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกัน และร่วมกันทำงานเป็นทีม จะส่งผลทำให้บุคลากรมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา เกิดแรงจูงใจและมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพการศึกษา มุ่งมั่นที่จะทำงานประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของหน่วยงานภายในและภายนอก ตลอดจนจนถึงผู้ปกครองและชุมชนได้มีความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ พบว่าตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม (ENV) ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.468 รองลงมาคือตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน (SCHL) มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ 0.464 ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม (ENV) มีอิทธิพลทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ 0.267 โดยส่งผ่านตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน (SCHL) ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ต่อตัวแปรปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ คือตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม (ENV) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.735 แสดงว่าปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม (ENV) มีอิทธิพลทำให้ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติดีขึ้น กล่าวคือถ้าโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งประกอบด้วยการมีวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ดี ได้แก่ การที่บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลง แสวงหาความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ยอมรับและเห็นคุณค่าของการประเมิน และปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงการมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ซึ่งได้แก่ ผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไว้วางใจกัน ส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกัน และร่วมกันทำงานเป็นทีม ก็จะทำงานด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติดีขึ้น ซึ่งประกอบด้วย การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การจัดระบบสารสนเทศ การติดต่อสื่อสาร จะเป็นไปอย่างเรียบร้อย โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความบริสุทธิ์ยุติธรรม ผู้บริหารจะสามารถใช้ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ ตลอดจนการนิเทศติดตามการดำเนินงานในการพัฒนาการประกันคุณภาพ การศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

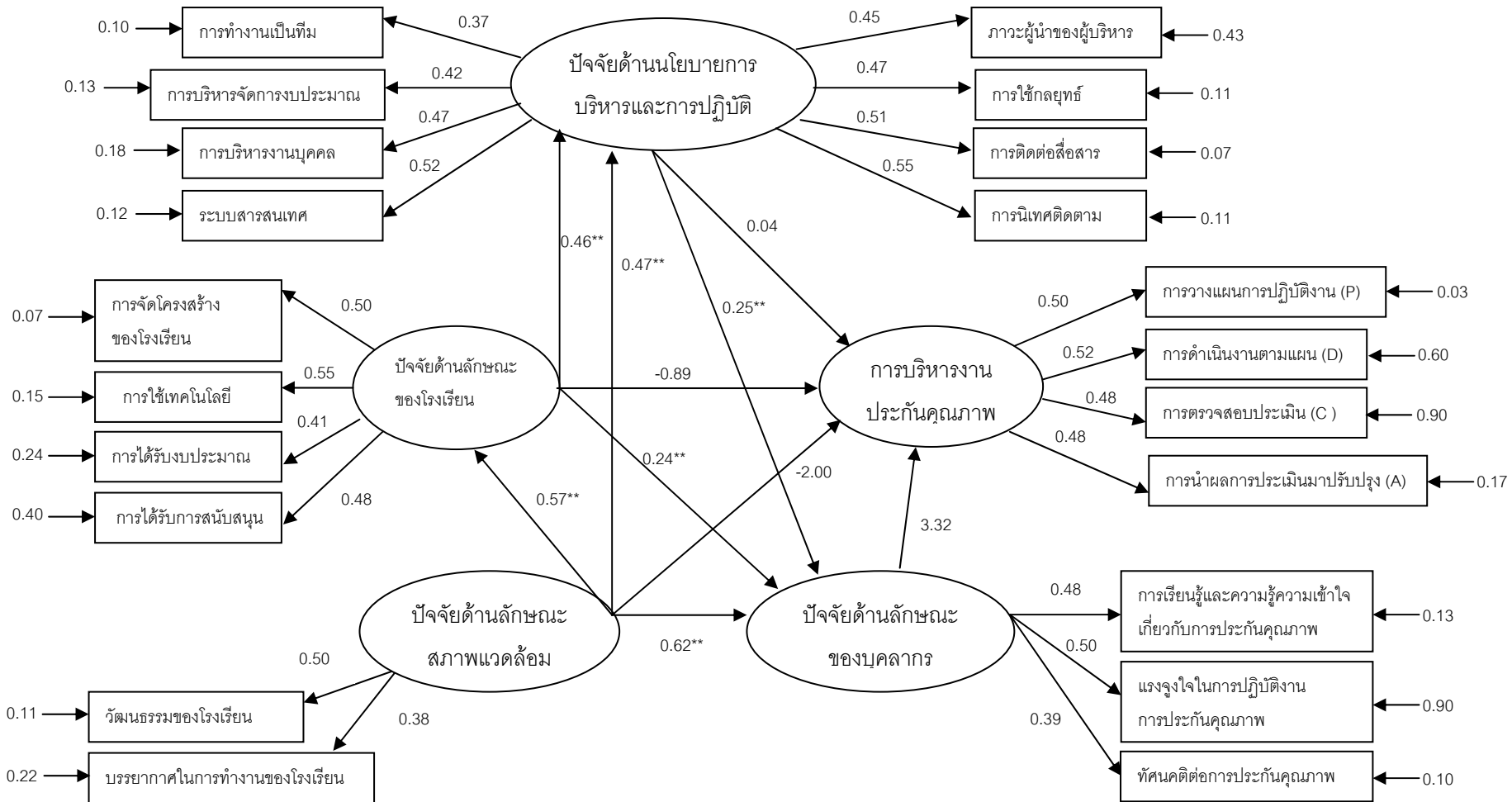
เมื่อพิจารณาเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง .570 ถึง .939 ซึ่งทุกคู่เป็นความสัมพันธ์แบบมีทิศทางเดียวกัน ค่าความสัมพันธ์เป็นบวก แสดงว่าถ้าตัวแปรปัจจัยหนึ่งมีขนาดเพิ่มมากขึ้น ตัวแปรปัจจัยอีกตัวหนึ่งก็จะมีขนาดเพิ่มขึ้นด้วย หรือหากตัวแปรปัจจัยหนึ่งมีขนาดลดต่ำลง ตัวแปรปัจจัยอีกตัวหนึ่งก็จะมีขนาดลดต่ำลงด้วย โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านลักษณะของบุคลากร (PERSON) กับตัวแปรด้านลักษณะสภาพแวดล้อม (ENV) มีค่าสูงสุด เท่ากับ .939 รองลงมาคือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านลักษณะของบุคลากร (PERSON) กับตัวแปรด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (POL) มีค่าเท่ากับ .879

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน พบว่ามีค่าเท่ากับ .330 แสดงว่าปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อมสามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียนได้ร้อยละ 33 ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .986 แสดงว่าปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติและปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียนสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากรได้ร้อยละ 98 ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .685 แสดงว่าปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อมและปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียนสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติได้ร้อยละ 68 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กเท่ากับ .846

แสดงว่าปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน และปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กได้ร้อยละ 84

เมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ 3 อันดับแรก พบว่า การดำเนินการวางแผนการปฏิบัติงาน (Plan) มีค่าสูงสุด เท่ากับ .884 รองลงมา คือ การจัดโครงสร้างของโรงเรียน (Structure) และการติดต่อสื่อสาร (Communication) มีค่าเท่ากับ .786 และ .780 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กเป็นการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กดังกล่าวข้างต้นสามารถนำมาเขียนเป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กดังแผนภาพที่ 10



แผนภาพที่ 10 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

จากผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลเชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

ลำดับที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก	ขนาดอิทธิพลรวม	ขนาดอิทธิพลทางตรง	ขนาดอิทธิพลทางอ้อม	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (ตัวแปรสังเกตได้)
1	ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ 2.1 การนิเทศติดตาม 2.2 ระบบสารสนเทศ 2.3 การติดต่อสื่อสาร 2.4 การใช้กลยุทธ์ 2.5 การบริหารงานบุคคล 2.6 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2.7 การบริหารจัดการงบประมาณ 2.8 การทำงานเป็นทีม	0.859**	0.041	0.818	0.55 0.52 0.51 0.47 0.47 0.43 0.42 0.37
2	ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม 3.1 วัฒนธรรมของโรงเรียน 3.2 บรรยากาศในการทำงานของโรงเรียน	0.631**	-2.001	2.633	0.50 0.38
3	ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน 4.1 การใช้เทคโนโลยี 4.2 การจัดโครงสร้างของโรงเรียน 4.3 การได้รับการสนับสนุน 4.4 การได้รับงบประมาณ	0.309**	-0.892	1.201	0.55 0.50 0.48 0.41
4	ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร 1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพ 1.2 การเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ 1.3 ทักษะติดต่อการประกันคุณภาพ	3.317	3.317		0.50 0.48 0.39

จากตารางที่ 16 สามารถสรุปได้ว่าการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กได้รับอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ รองลงมาคือปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อมและปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียนตามลำดับ ได้รับอิทธิพลทางตรงปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากรและปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติโดยมีอิทธิพลทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียนอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

ผลการวิเคราะห์กรณีศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา 2 โรงเรียน เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2 ข้อ คือ 1) ศึกษาปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จในการประกันคุณภาพ 2) เสนอแนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 กรณีศึกษาที่ 1 โรงเรียนพวงทองอุปลัมภ์

ตอนที่ 2 กรณีศึกษาที่ 2 โรงเรียนวัดเนินตมามาก

โดย รายละเอียดในตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ประกอบด้วย

1. บริบททั่วไปของโรงเรียน
2. สภาพการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
3. การดำเนินงานของปัจจัยที่ส่งผลต่อบริหารงานประกันคุณภาพ
4. ปัญหาอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

ตอนที่ 3 การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาและปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของกรณีศึกษาทั้ง 2 โรงเรียน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์แนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

ตอนที่ 1 กรณีศึกษาที่ 1 : โรงเรียนพวงทองอุปลัมภ์

1. บริบททั่วไปของโรงเรียน

โรงเรียนพวงทองอุปลัมภ์ ตั้งอยู่หมู่ที่ 9 ตำบลแสวงหา อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง กระทรวงศึกษาธิการ เป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตชนบท มีระยะทางห่างจากที่ว่าการอำเภอ 3 กิโลเมตร และระยะทางห่างจากเขตพื้นที่การศึกษา 25 กิโลเมตร ก่อตั้งเมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2481 รวมระยะเวลาถึงปัจจุบัน 73 ปี มีเนื้อที่ 9 ไร่ 3 งาน 18 ตารางวา ลักษณะชุมชนรอบโรงเรียนเป็นชุมชนแบบชนบท มีประชากรประมาณ 1,800 คน ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ และมีอาชีพเกษตรกรรม วัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนเป็นแบบไทยในภาคกลางโดยทั่วไป แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญา

ท้องถิ่นที่สำคัญ ได้แก่ การทำเกษตรดอกไม้ประดิษฐ์ การทำปุ๋ยชีวภาพ การทำปลาเค็ม แหล่งเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง การทำตะกร้าหวาย การสานพลาสติกเส้น การทำดอกไม้ประดิษฐ์ การทำขนมทองม้วนและการทำกระดาษต้นไม้ ปัจจุบันโรงเรียนพวงทองอุปถัมภ์ เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีนายสมดี เพียรการค้า ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ในปีการศึกษา 2553 มีนักเรียนทั้งหมด 104 คน เป็นระดับปฐมวัย 25 คน ระดับประถมศึกษา 79 คน มีข้าราชการครู 7 คน นักการ 1 คน มีอาคารเรียน 2 หลัง อาคารประกอบจำนวน 2 หลัง มีห้องปฏิบัติการจำนวน 4 ห้อง มีเครื่องคอมพิวเตอร์จำนวน 20 เครื่อง โครงสร้างการบริหารโรงเรียนแบ่งเป็น 4 งานคือ 1) งานวิชาการ 2) งานบริหารงบประมาณ 3) งานบริหารบุคคล และ 4) งานบริหารทั่วไป โดยมีงานประกันคุณภาพอยู่ในกลุ่มงานวิชาการ โรงเรียนมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์คณะกำกับดูแลโรงเรียนตามที่กฎหมายกำหนด มีการใช้แผนกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาโรงเรียน โดยวิสัยทัศน์ คือโรงเรียนมีคุณภาพ มุ่งพัฒนาให้เป็นคนดี ใฝ่รู้ รักการอ่าน การเขียน คิด วิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ แก้ปัญหาเป็น มีทักษะและรักการทำงาน ก้าวทันเทคโนโลยี พละนามย์ดี มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน อนุรักษ์วัฒนธรรม ครูภูมิปัญญาไทย สิ่งแวดล้อม พร้อมให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พันธกิจ คือ พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้เต็มตามศักยภาพ มีคุณธรรม มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ตามมาตรฐาน ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย พัฒนาครูให้จัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และเต็มศักยภาพ ู้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสอน พัฒนาระบบบริหารโดยเน้นการกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการศึกษา พัฒนาสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกให้เป็นแหล่งเรียนรู้และมีความปลอดภัย ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ภูมิปัญญาไทยและเข้มแข็งของชุมชนและมี เป้าหมายการศึกษา คือนักเรียนมีคุณภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ มีความรู้ความสามารถ มีความประพฤติดี มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีสัมมาคารวะ มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตดี สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

จากการวิเคราะห์เอกสารของโรงเรียน พบว่าโรงเรียนมีผลการประเมินคุณภาพในรอบที่ 2 อยู่ในระดับดีมาก และมีคะแนนการประเมินเป็นลำดับที่ 1 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง นอกจากนั้นโรงเรียนยังมีผลงาน/โครงการดีเด่นที่เป็นเกียรติยศชื่อเสียงของโรงเรียน อีกมากมาย เช่น ได้รับรางวัลการประกวดวาดภาพโครงการมหกรรมเครือข่ายเยาวชนป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด ภาค 1 จากมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา รางวัลดีเด่นด้านการป้องกัน ควบคุมโรคไข้เลือดออกจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง รางวัลรองชนะเลิศ การป้องกันโรคไข้เลือดออกและกำจัดลูกน้ำยุงลายจากสำนักงานสาธารณสุข เขต 4

โดยปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้รับโล่เกียรติยศการประกวดวาดภาพ กิจกรรมร่วมใจด้านภัยยาเสพติด จากจังหวัดอ่างทอง รางวัลชนะเลิศกิจกรรมวาดภาพสีลหน้าหน้าที่หอกจากสำนักพระพุทธศาสนา จังหวัดลพบุรี และรางวัลส่งเสริมสุขภาพดีเด่นระดับทอง จากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง เป็นต้น

2. สภาพการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

2.1 การวางแผนการปฏิบัติงาน

โรงเรียนมีการเตรียมความพร้อมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา โดยการวางแผนการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ส่วนแรกมีการเตรียมพร้อมในเรื่องของบุคลากรโดยการประชุมชี้แจง ศึกษาดูงานในโรงเรียนที่ผ่านการประเมิน ให้ความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา จัดให้บุคลากรเข้าอบรมโดยหน่วยงานเขตพื้นที่การศึกษา พร้อมกับศึกษาจากเอกสาร ทางโรงเรียนได้ให้ความสำคัญกับเรื่องการประกันคุณภาพเป็นอย่างมาก ถ้าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาคุณครูทุกท่านจะต้องรับรู้ และเข้าใจงานตั้งแต่ต้นจนจบ

“ทุกคนจะต้องรู้งานตั้งแต่ต้น ถ้ารู้เป็นจุด ๆ ไปไม่รอด ต้องเข้าใจงาน ถ้าเราไปเจาะเขาจะไม่เข้าใจงาน” ครูคนหนึ่งกล่าวว่า *“ทุกคนมีส่วนร่วม เราช่วยกันทำ ช่วยกันคิด”* (สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน, 22 กุมภาพันธ์ 2554)

หลังจากนั้นก็จะมีการประชุมพูดคุย เพื่อมอบหมายงานโดยกำหนดงานตามความรู้ความสามารถ โดยพูดคุยเรื่องการรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน ภาพรวมแล้วเป็นอย่างไร จุดอ่อนจุดแข็งเป็นอย่างไร มีปัญหาและอุปสรรคเบื้องต้นอย่างไรบ้าง ซึ่งทำให้รู้ปัญหาด้วยกัน รู้จุดดีและจุดเด่นของโรงเรียนด้วยกัน อาจจะได้ไม่ได้ 100% เพราะมีข้อจำกัดในเรื่องบุคลากร ซึ่งไม่สามารถจะเอาตามความรู้ความสามารถจริงๆ ได้ เนื่องจากบุคลากรมีน้อย แต่ก็ได้พยายามเลือกให้เหมาะสมที่สุด

การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา/แผนกลยุทธ์ มีการดำเนินงานตามแผนมาโดยตลอด หลังจากที่ได้ให้ความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ศึกษาเก็บข้อมูลเรื่องจุดอ่อนจุดแข็งแล้ว นำมาจัดทำแผน แผนเล่มแรกคือ แผนเล่มเล็ก ใช้ชื่อในตอนนั้นว่าแผนยุทธศาสตร์ซึ่งทางโรงเรียนเรียกว่าแผนกลยุทธ์ แผนกลยุทธ์นี้จะบอกถึงข้อดีและข้อเสียของโรงเรียน เมื่อทราบข้อเสีย ก็จะนำข้อเสียมาปรับปรุง ส่วนข้อดีก็นำมาส่งเสริมให้ดีขึ้น แต่ด้วยเหตุผลเนื่องจากเนื้องานมาก จึงพยายามรวบรวมให้กระชับมากที่สุด เพราะกำลังบุคลากรมีน้อย

“แผนกลยุทธ์นี้จะบอกถึงข้อดีข้อเสียของโรงเรียนเรา แล้วทางเราก็จะเอาข้อดี้อย มาปรับ แล้วเอาข้อดีมาส่งเสริมให้ดีขึ้น แต่ด้วยเหตุผลที่ว่าด้วยเรื่องงานเรามีเยอะ..... เราจะรวบรวมงานให้กระชับที่สุด เราจะไม่ทำงานมากเพราะกำลังเราน้อย” (สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการ โรงเรียน, 22 กุมภาพันธ์ 2554)

การจัดทำแผนกลยุทธ์จะนำมาตราฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน 18 มาตรฐาน บวก 1 มาตรฐานของเขตพื้นที่ มาเป็นกรอบและหลักเกณฑ์ในการดำเนินงาน จากนั้นจะมีการกำหนด เป้าหมายแต่ละปี ให้ออกมาในรูปแบบแผนปฏิบัติราชการ ซึ่งในแผนปฏิบัติราชการจะมีครบทุก มาตรฐาน ครอบคลุมงานในการประเมินคุณภาพ ถ้าเห็นว่างานใดมีความสำคัญ จะใส่เพิ่มเติมเข้าไป ถ้านำแผนปฏิบัติราชการไปดำเนินการจะได้ครบทุกมาตรฐานที่จะถูกประเมิน ในแผนจะมี โครงการที่เกี่ยวกับการเสนอแนะของ สมศ. ที่มาประเมินรอบแรกและรอบสองแนบด้วย จะเสนอแนะจุดใดควรปรับปรุง และปรับปรุงอย่างไร ควรจะให้ความสำคัญส่วนใดมากขึ้น

2.2 การดำเนินงานตามแผน

ขั้นตอนการทำงานตามแผนจะแต่งตั้งคณะกรรมการ โดยมีครู ผู้ปกครองนักเรียน กรรมการสถานศึกษา ตัวแทนศิษย์เก่า ทุกส่วนเข้ามาช่วยโดยตั้งเป็นคณะทำงานซึ่งดูมาจากแผน กลยุทธ์ว่าตั้งเป้าหมายไว้ร้อยละเท่าไร มีงานอะไร เพื่อให้แผนกลยุทธ์ได้ถูกนำไปปฏิบัติ จึงมี แบบนิเทศติดตามซึ่งเรียกว่า แบบรายงานนิเทศติดตาม เป็นการมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบ รายงานให้ผู้ผู้อำนวยการทราบ ซึ่งเป็นการบังคับไปในตัว โดยยึดหลักปฏิทินตามการปฏิบัติงาน ผู้รับผิดชอบต้องรายงานว่ากำลังทำกิจกรรมที่เท่าไร ทำอะไร เพราะฉะนั้นทุกคนที่รับผิดชอบ โครงการ จะต้องทำทุกกิจกรรมที่ระบุไว้และรายงานส่ง ซึ่งเป็นเรื่องที่ลืมไม่ได้ หลังจากดำเนิน โครงการเรียบร้อยแล้ว แบบรายงานนิเทศติดตามจะแจ้งผลด้วยว่าผลเป็นอย่างไร ระยะเวลาเท่าไร ในการดำเนินงาน ก็จะนำเอาข้อมูลไปเขียนประเมินโครงการ โดยจะมีแบบประเมินโครงการอีก หนึ่งเล่ม ซึ่งจะปรากฏเป็นตัวเลขออกมาอย่างชัดเจน โดยครูทำการประเมินผลเอง เมื่อกรรมการ มาตรวจสอบจะทราบว่าทางโรงเรียนได้ทำงานครบตามมาตรฐานตามตัวบ่งชี้ เพราะได้เอาตัวบ่งชี้ มาตั้งเป็นเกณฑ์

“ครูประเมินมาให้เราเสร็จเรียบร้อย เพราะฉะนั้นพอมันมีตัวเลขตรงนี้ ตัวเลขตรงนี้จะ เป็นประโยชน์ต่อเราเวลากรรมการมาดู เขาจะรู้เลยว่าเราได้ทำงานครบตามมาตรฐานตามตัวบ่งชี้ เพราะว่าตัวนี้เอาตัวบ่งชี้มาตั้ง แล้วก็มันมีตัวเลขมาโชว์ให้ดูด้วยว่าทำได้เท่าไร” (สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน, 22 กุมภาพันธ์ 2554)

ในส่วนของงบประมาณจะกำหนดให้ตามโครงการ โดยจะดูตามความจำเป็นว่างานใดมีความสำคัญต่อเด็ก โดยให้ครูทุกคนประชุมปรึกษาหารือกันว่างบประมาณมีเท่าใด มีกี่โครงการ จะแบ่งอย่างไร ซึ่งมากน้อยต่างกันในแต่ละโครงการ ซึ่งดูที่ความจำเป็นเป็นหลักสำคัญ

“เราจะมานั่งคุยกันก่อนว่าเงินในกระเป๋าเรามีเท่านี้ เรามีเท่านี้โครงการ เราจะแบ่งอย่างไร.... งานอะไรที่มีความสำคัญต่อเด็ก เราให้เด็ก” (สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน, 22 กุมภาพันธ์ 2554)

ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอาจจะไม่ครบถ้วน 100% เนื่องจากครูมีภาระงานมาก แต่ในส่วนการจัดการเรียนการสอนครูจะทำอย่างเต็มที่ เนื่องจากครูมีความรับผิดชอบดี ซึ่งสามารถตรวจสอบได้จากตัวเลขที่ประเมิน

2.3 การตรวจสอบประเมิน

การประเมินนั้นใช้วิธีการคือใช้ผลการประเมินโครงการแต่ละโครงการตามทีประเมินได้มาเป็นเกณฑ์ในการประเมิน จัดทำรายงานรายงานตอนสิ้นปี และนำผลการประเมินไปจัดทำรายงานการประเมินตนเอง โดยในการดำเนินโครงการนั้นครูรับผิดชอบโครงการจะเร่งทำกิจกรรมหรือโครงการที่รับผิดชอบ มีการสร้างแบบประเมิน โดยต้องวางแผนงานร่วมกัน มีการปรึกษาหารือกันระหว่างครูเรื่องรูปแบบและมาตรฐานที่จะนำไปประเมิน ซึ่งต้องแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน อำนวยความสะดวกให้กันและกัน มีการปรับแบบให้ง่ายและสะดวก เรื่องความล่าช้าอาจจะมีเนื่องด้วยเหตุผลที่ได้กล่าวแล้วว่าจำนวนครูน้อย ซึ่งมีจำนวน 6 คน ซึ่งโครงการที่วางไว้จะมีการปรับเปลี่ยนผู้รับผิดชอบทุกๆ สองปี เพื่อให้ครูทุกคนได้สัมผัสและเรียนรู้งานทุก ๆ ด้าน

“พอต้องไปจ้างงานใหม่ เขาก็ได้เรียนรู้งานใหม่ เพราะฉะนั้นบอกว่าคุณพิมพ์หนังสือไม่เป็นไม่อยากทำงานธุรการ แต่ถึงคราวที่ตัวเองต้องวนมาโดน ก็ต้องทำ มันเหมือนกับว่าคุณไม่ฝึกก็ไม่ได้ แต่นานๆ เข้าก็ดีขึ้น” (สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน, 22 กุมภาพันธ์ 2554)

งานที่ทำออกมาจะทันตามกำหนด เป็นไปตามระบบที่วางไว้ จากนั้นจึงนำมาตรฐานที่ทำสำเร็จแล้วมารวมเป็นรูปเล่ม แต่ผลเสียในการเวียนงานก็คือ ทำงานไม่ต่อเนื่อง ซึ่งคนที่ทำงานกำลังเรียนรู้งานได้ดี ก็ถึงเวลาต้องเปลี่ยนไปเรียนรู้งานใหม่ แต่ก็ไม่ถือว่าเป็นอุปสรรคมาก เพราะทุกคนยอมรับในเงื่อนไข ซึ่งคนที่มารับช่วงใหม่สามารถปรึกษาจากคนเดิมได้ โดยถือว่าคนที่รับงานเดิมคือพี่เลี้ยง สอบถามปัญหากันได้ ข้อดีของการเวียนงานก็คือทุกคนได้เรียนรู้งานทุกงาน วิทยาของงานได้มากขึ้น เดิมเคยเกิดกรณีต่อกันในเรื่องของงานล่าช้า และคิดว่าคนที่รับผิดชอบงานไม่ให้ความร่วมมือ แต่หลังจากที่ได้สัมผัสงานนั่นเอง ทำให้ได้รู้ปัญหาว่าทำไมงานที่ต้องการจึงติดขัดไม่สามารถทำได้ทันทีที่ต้องการได้ เนื่องจากครูมีจำนวนน้อย การปรึกษาหารือกัน

ทำโดยแบบไม่เป็นทางการมากนัก บางครั้งก็เจอกันตอนทานอาหาร สอบถามและให้คำแนะนำด้วยดี

2.4 การนำผลการประเมินมาปรับปรุง

หลังจากการทำประเมิน SAR แล้ว จะต้องทำของปีต่อไป ซึ่งต้องมาปรึกษาหารือกันระหว่างครูก่อนว่าปีที่แล้วเป็นอย่างไร ต้องเพิ่มหรือปรับเปลี่ยนอย่างไรบ้าง แล้วจึงจะเอาข้อมูลเหล่านี้มาทำแผนของปีต่อไป ซึ่งแผนสามารถปรับเปลี่ยนไปตามสภาพของงาน ส่วนมากการตั้งเป้าหมายในแต่ละปีจะดำเนินการไปตามเป้าหมาย ครูทุกคนที่ได้รับมอบหมายแต่ละโครงการต้องพยายามทำให้บรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ โครงการใดที่ติดอยู่แล้วต้องพยายามรักษามาตรฐานนั้นไว้ เนื่องจากไม่ต้องการเพิ่มเนื้อหา แต่บางครั้งก็ต้องปรับรายละเอียดและกิจกรรมบ้างเล็กน้อย ส่วนโครงการหลักจะไม่ปรับ เพราะถ้าปรับมากจะทำให้ออกนอกประเด็นได้

“คือพอหลังจากทำประเมิน SAR แล้ว เราจะทำปีต่อไป เราจะคุยกันก่อนว่าปีที่แล้วเป็นอย่างไร มาตรฐานนี้ตัวชี้วัดนี้ต้องเพิ่มอะไร ต้องปรับอะไร เราจะคุยกัน แล้วถึงจะเอาข้อมูลนั้นมาทำแผนปีต่อไป” (สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน, 22 กุมภาพันธ์ 2554)

3. การดำเนินงานตามปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพ

3.1 ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร

3.1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพ

แรงจูงใจหลักของการประกันคุณภาพ คือคิดถึงการพัฒนาเด็กนักเรียนให้มีคุณภาพเป็นหลัก การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพล้วนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการตั้งเป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียนร่วมกัน เมื่อโรงเรียนได้รับการยอมรับของชุมชน ทำให้ทุกคนที่ปฏิบัติงานร่วมกันมีความภาคภูมิใจ เพราะทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ ทางโรงเรียนมีโครงการชื่อว่า “โครงการสละเวลา ธนาคารเวลาเพื่อพัฒนาโรงเรียน” ส่วนใหญ่จะเอากรรมการมาช่วยงาน เช่น ช่วยตัดหญ้า ทางโรงเรียนก็จะมีการจดบันทึกเวลาไว้ว่ากรรมการมาช่วยกี่ชั่วโมง ซึ่งใน 1 ปี เมื่อได้ 50 ชั่วโมง จะได้รับใบประกาศนียบัตร ซึ่งถือเป็นการสร้างแรงจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง

“แรงจูงใจครูจะคิดถึงเรื่องการพัฒนาเด็กนักเรียนให้มีคุณภาพ โดยการตั้งเป้าหมายร่วมกัน เมื่อชุมชนยอมรับ จะรู้สึกภูมิใจ” (สัมภาษณ์ ครู, 22 กุมภาพันธ์ 2554)

3.1.2 การเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ

บุคลากรทุกคนมีความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพเป็นอย่างดี ทางโรงเรียนได้ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ โดยการผลัดเปลี่ยนกันไปและกลับมาถ่ายทอดความรู้ให้กัน นอกจากนี้ยังครูได้สร้างความรู้ความเข้าใจให้ตนเองโดยการศึกษาจากเอกสาร และสืบค้นจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เช่น อินเทอร์เน็ต เป็นต้น

“ถ้าที่นี้ก็คิดว่าน่าจะมีความรู้ความเข้าใจ เพราะว่าเราก็ศึกษามาพอสมควร ไปศึกษาดูงานจากโรงเรียนอื่น ศึกษาเอกสาร” (สัมภาษณ์ ครู, 22 กุมภาพันธ์ 2554)

“ปีไหนใครที่รับผิดชอบงานประกัน บางปีจะมีการเวียนผู้รับผิดชอบ แต่บางปีก็ไม่ได้เวียน ซึ่งแล้วแต่สถานการณ์ ซึ่งคนไหนที่ตรงกับงานที่ต้องรับผิดชอบก็ต้องไปอบรม ผู้เข้าอบรมจะต้องกลับมาอธิบายเพื่อถ่ายทอดให้กับครูในโรงเรียนได้เข้าใจตรงกัน (สัมภาษณ์ ครู, 22 กุมภาพันธ์ 2554)

3.1.3 ทักษะติดต่อการประกันคุณภาพ

บุคลากรทุกคนให้ความสำคัญต่อการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างดี และได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย รวมทั้งคนในชุมชน ที่ต้องการเห็นความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น บุคลากรทุกคนมุ่งมั่นและกระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการประกันคุณภาพให้บรรลุเป้าหมาย โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจงานประจำนอกเหนือจากการสอน โดยไม่คิดว่าเป็นภาระยุ่งยาก ทุกคนมีส่วนร่วมคิดหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน

“ถ้าผลการประเมินออกมาดี คิดว่าชื่อเสียงของโรงเรียนต้อง ดีขึ้นหรือมีคนยอมรับมากขึ้น” (สัมภาษณ์ ครู, 22 กุมภาพันธ์ 2554)

3.2 ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

3.2.1 การนิเทศติดตาม

ผู้อำนวยการโรงเรียนได้จัดทำแบบรายงานนิเทศติดตามขึ้นมาเพื่อเป็นกฎให้ได้มีการนำไปใช้จริง ซึ่งเป็นการตามงานอย่างหนึ่งจากครูผู้รับผิดชอบโครงการ ต้องรายงานให้ผู้อำนวยการทราบว่าได้ดำเนินการอย่างไร ตรงตามเป้าหมายหรือไม่ ตอนนี้อย่างไร ผลเป็นอย่างไร เป็นการตามงานการทำงานได้อย่างเป็นระบบ แบบการนิเทศติดตามนี้จะบังคับไปในตัว ครูทุกคนจะต้องทำทุกกิจกรรมที่ระบุไว้ในแบบติดตามและทำรายงานส่ง ถ้าครูคนใดไม่ทำตามแผน จะรู้ได้ว่ามีกิจกรรมอะไรที่ยังไม่ได้ทำ เป็นการช่วยเตือนครูไปในตัวด้วย หลังจากนั้นการ

ประเมินโครงการ จะบอกหลังจากที่ทำกิจกรรมเสร็จไปแล้ว โดยตั้งเป้าหมายไว้ว่าจะต้องได้ร้อยละเท่าไร จะบอกว่าครูทำกิจกรรมนี้ได้ร้อยละเท่าไร ซึ่งดูเทียบได้จากเป้าหมายที่ตั้งไว้ และจะได้ตัวเลขมาสรุป จะได้ผลการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานมาวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานต่อไป ส่วนการประเมินการสอนของครู ครูจะประเมินกันเองส่วนหนึ่งโดยผลัดเปลี่ยนกันตามตาราง สลับกันในแต่ละเดือน ส่วนหนึ่งจะประเมินโดยผู้อำนวยการโรงเรียน

“มีแบบรายงานติดตามโครงการ ส่วนเรื่องการสอน ส่วนหนึ่ง ผอ. ครูและอีกส่วนหนึ่งครูจะประเมินกันเองจะผลัดเปลี่ยนกัน มีตารางสลับกันในแต่ละเดือน” (สัมภาษณ์ ครู, 22 กุมภาพันธ์ 2554)

3.2.2 ระบบสารสนเทศ

การใช้ระบบสารสนเทศของโรงเรียน จะช่วยให้มีเครื่องมือในการเก็บข้อมูลที่ค้นหาได้ง่าย โดยจะแบ่งเป็นงาน ๆ เช่น งานบุคลากร งานธุรการ งานวิชาการ การประกันคุณภาพ แต่จะไม่ค่อยเป็นปัจจุบันเนื่องจากครูบางคนรับเป็นที่ปรึกษางานวิชาการ ทำให้ไม่มีเวลาเข้ามาบันทึกข้อมูลให้เป็นปัจจุบันได้ แต่ถ้าใครต้องการข้อมูล ครูที่รับผิดชอบก็สามารถตอบได้

“บางงานก็ไม่เป็นปัจจุบัน เพราะครูบางคนไปรับเป็นที่ปรึกษางานวิชาการ ก็มีช้าบ้าง ถ้าถามเขา เขาก็สามารถตอบได้” (สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน, 22 กุมภาพันธ์ 2554)

รูปแบบการสื่อสารกันภายในโรงเรียนก็จะใช้โทรศัพท์มือถือถือในกรณีที่ผู้อำนวยการไม่อยู่ในโรงเรียน แต่ในกรณีที่อยู่ในโรงเรียนจะใช้ช่วงเวลากลางวันหรือช่วงทานข้าว ถ้าต้องการให้เป็นทางการก็ทำเป็นหนังสือเวียน โดยเลือกใช้ตามสถานการณ์

3.2.3 การติดต่อสื่อสาร

บุคลากรภายในโรงเรียนจะรับรู้ในเรื่องเป้าหมายและภารกิจโรงเรียนร่วมกัน เมื่อรู้ว่ามีงานอะไรก็จะมีประสานงานเพื่อช่วยระดมความคิด ใครถนัดส่วนไหนคนนั้นก็มารับผิดชอบงานนั้น การทำงานเป็นทีม ผู้อำนวยการมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นโรงเรียนเล็ก เมื่อมีการดำเนินการอะไร ทุกคนจะรู้ด้วยกัน

“พอรู้ว่ามีงานอะไรก็ช่วยกัน ใครถนัดอะไรคนนั้นจะทำ เป็นทีม คือมันเป็นโรงเรียนเล็กทำอะไรก็รู้กันไปหมด” (สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน, 22 กุมภาพันธ์ 2554)

เมื่อมีเรื่องอะไรใหม่ ๆ จะมีการมาคุยปรึกษาหารือกันอยู่เสมอ และในเรื่องการประกันคุณภาพก็ได้มีการประชุมแจ้งให้ผู้ปกครองทราบว่าทางโรงเรียนมีโครงการอะไรที่ต้องทำ และอาจจะมีขอความร่วมมือกับผู้ปกครองด้วย การติดต่อสื่อสารจากโรงเรียนไปยังชุมชนจะเป็นลักษณะประกาศเสียงตามสาย หรือแจ้งไปทางนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบและเข้าร่วม

3.2.4 การใช้กลยุทธ์

โรงเรียนได้มีการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และแนวปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน มีการมอบหมายงานให้ครูผู้รับผิดชอบตามความถนัดและความสามารถ ซึ่งครูหนึ่งคนจะได้รับประมาณ 3-4 โครงการ และกำหนดเป้าหมาย และกิจกรรมไว้ว่าต้องทำกิจกรรมอะไรบ้างในโครงการ ในแต่ละปีอาจจะมีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมให้เข้ากับสถานการณ์ได้ แต่ยึดหลักการปฏิบัติหลักเดิม ๆ ไว้ เปลี่ยนเฉพาะรายละเอียดและต้องไม่กระทบหรือทำให้งานเพิ่ม เพราะยึดหลักการทำงานว่า ต้องการงานให้กระชับ

“การจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียนจะกำหนดวัตถุประสงค์และกิจกรรมต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน มีการมอบหมายงานให้ครูผู้รับผิดชอบตามความถนัดและความสามารถ” (สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน, 22 กุมภาพันธ์ 2554)

3.2.5 การบริหารงานบุคคล

การมอบหมายงานให้ครู ทำโดยมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ กรณีที่ไม่มีครูในสาขาที่ขาดแคลนโรงเรียนจะดำเนินการจัดจ้าง เช่น ครูสอนคอมพิวเตอร์ จะจ้างครูมาเพิ่มเพื่อทำการสอน โดยใช้พนักงาน ส่วนด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของครู จะมีการจัดส่งครูไปอบรม โดยการผลัดเปลี่ยนกันไป แล้วครูคนที่ไปอบรมต้องกลับมาประชุมเพื่อชี้แจงหัวข้อที่ได้ไปอบรมมา ให้ครูทุกคนเข้าใจร่วมกัน ส่วนการค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติมและพัฒนาทักษะของครู ทางโรงเรียนมีระบบอินเทอร์เน็ตที่ช่วยให้หาข้อมูลได้อย่างสะดวก

“ถ้าไม่มีครูที่สามารถทำงานนั้น ๆ ได้ดี ก็จะไปจัดหามาเพิ่มโดยใช้การจัดจ้าง” (สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน, 22 กุมภาพันธ์ 2554)

“ผอ. จะส่งครูไปอบรม โดยการผลัดเปลี่ยนกันไป แล้วครูคนที่ไปอบรมต้องกลับมาประชุมเพื่อชี้แจงหัวข้อที่ได้ไปอบรมมาให้ครูทุกคนเข้าใจ” (สัมภาษณ์ครู, 22 กุมภาพันธ์ 2554)

3.2.6 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

การบริหารงานของโรงเรียนจะเป็นแนวทางการบริหารแบบพี่น้อง ไม่ได้เป็นการบริหารแบบผู้อำนวยการเป็นใหญ่ ยึดครูทุกคนเป็นใหญ่ ทุกคนสามารถออกความคิดเห็นเสนอแนะวิธีการที่คิดว่าเป็นประโยชน์ได้

“เราจะอยู่กันลักษณะแบบพี่น้อง ช่วยเหลือกัน ทำงานกันเป็นทีม” (สัมภาษณ์ ครู, 22 กุมภาพันธ์ 2554)

การมอบหมายงานเป็นไปตามหน้าที่ เพราะครูทุกคนรู้หน้าที่ของตนเองอยู่แล้ว เมื่อต้องมีการตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง ครูทุกคนจะต้องมาประชุมเพื่อปรึกษารื้อกันว่าจะดำเนินการไปในทางใด ช่วยกันตัดสินใจ บางอย่างอาจจะต้องใช้การตัดสินใจ 3-4 คน แต่บางอย่างอาจจะต้องใช้การตัดสินใจของครูทั้งหมด ซึ่งแล้วแต่เนื้องาน แต่โดยส่วนใหญ่ครูทุกคนจะต้องรับรู้ด้วยกัน แต่ครูทุกคนจะเคารพการตัดสินใจของกันและกัน และมีแนวทางเดียวกัน ในกรณีที่ทีมงานนอกเข้ามาขอความร่วมมือ แต่งานภายในโรงเรียนมากอยู่แล้ว ก็จะเป็นการขอร้องครูให้ช่วยกัน แต่ส่วนใหญ่ก็ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี และพยายามทำให้บรรลุผลสำเร็จ แต่ก็อาจจะเป็นอุปสรรคในเรื่องของเวลาการทำงาน แต่ผลสุดท้ายก็ได้งานออกมาทั้งหมด แต่ครูก็ต้องเหนื่อยมากขึ้น ครูบางท่านอาจจะต้องอยู่ทำงานหลังเลิกเรียนเพื่อจัดการงานให้เสร็จได้ทันเวลา

“บางครั้งก็อยู่กันค้ำ หรือไม่กี่เสาร์-อาทิตย์ แล้วแต่ใครจะสะดวกตอนไหน ตอนพักกลางวัน ตอนเย็น หรือช่วงโหม่งว่าง” (สัมภาษณ์ครู, 22 กุมภาพันธ์ 2554)

3.2.7 การบริหารจัดการงบประมาณ

ทางโรงเรียนได้รับงบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัด แต่ยังไม่เพียงพอในการพัฒนาการศึกษา มีหลายหน่วยงานยื่นมือเข้ามาให้การช่วยเหลือ เช่น องค์กรในท้องถิ่น องค์กรจากภายนอก และเงินบริจาคจากชุมชน ซึ่งหน่วยงานต่าง ๆ เหล่านี้ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษา เช่น องค์กรบริหารส่วนตำบลได้บรรจุโครงการของโรงเรียนไปหลายโครงการ แต่ก็ยังไม่ได้รับงบประมาณเนื่องจากมีน้ำท่วมในพื้นที่ ซึ่งต้องให้การช่วยเหลือก่อน องค์กรบริหารส่วนตำบลจะมีศูนย์เด็กเล็กอยู่ภายในโรงเรียน องค์กรบริหารส่วนตำบลจะเข้ามาดูแลเรื่องงบประมาณของศูนย์ มีการจ้างครูมาสอน ให้เงินมาดูแลเรื่องอาหารของเด็กเล็ก จัดทำสนามเด็กเล่น แต่โดยส่วนใหญ่ถ้ามีใครเข้ามาบริจาคสิ่งของให้แก่โรงเรียน ก็จะมีรวบรวมเด็กเล็ก ส่วนขององค์กรบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบเข้าไปด้วย เพราะเด็กอนุบาลมีไม่มาก ซึ่งองค์กรบริหารส่วนตำบลพยายามดูแลอย่างดีไม่ได้ทั้ง

“ในโรงเรียนของผมนะที่ตั้งกรรมการไปตรวจ การเงิน พัสดุ มีตามระเบียบอยู่แล้ว เพราะฉะนั้นอะไรที่จะรั่วไหลจะมีกรรมการไปตรวจ” (สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน, 22 กุมภาพันธ์ 2554)

3.2.8 การทำงานเป็นทีม

บุคลากรในโรงเรียนมีการรวมกลุ่มกันปฏิบัติงาน ร่วมกันคิด ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน ครูทุกคนตระหนักดีว่า การทำงานเป็นทีมจะสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดีกว่าการทำงานคนเดียว เพราะงานบางอย่างไม่สามารถทำคนเดียวได้ จะต้องพึ่งพาความช่วยเหลือจากหลาย ๆ ฝ่าย

“งานบางอย่างทำคนเดียวไม่ได้ เช่น โครงการคุณธรรมเราจะดูเด็กเรื่องความซื่อสัตย์ เราก็ต้องขอความร่วมมือจากครูประจำชั้นช่วยดู แล้วก็ไปเช็คในแบบว่าเด็กมีความประพฤติอย่างไร มีความกตัญญูหรือไม่” ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกับผู้อำนวยการโรงเรียนกล่าว “ผมก็ต้องพึ่งคนอื่น คนอื่นก็ต้องพึ่งผม เพราะฉะนั้นคุณต้องอำนวยความสะดวกให้ผม ผมก็อำนวยความสะดวกให้คุณ ไม่อย่างนั้นงานแต่ละคนไม่เสร็จ” (สัมภาษณ์ ครู, 22 กุมภาพันธ์ 2554)

แสดงให้เห็นว่าทางโรงเรียนไม่มีปัญหาเรื่องการทำงานเป็นทีม ครูทุกคนให้ความร่วมมือดี ไม่มีการแก่งแย่งชิงดี ทุกคนทำงานเป็นทีมเดียวกัน พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

3.3 ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม

3.3.1 วัฒนธรรมของโรงเรียน

วัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ครูทุกคนยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ดี ถึงแม้ว่าจะเป็น การเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ก็สามารถปรับตัวได้ โดยการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งและกัน ทำงานเป็นทีม ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานและตัดสินใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี แม้งานที่ออกมาจะช้าบ้าง แต่ก็ไม่ได้เป็นอุปสรรคกับการดำเนินงานแต่อย่างใด ถ้ามีงานจุดไหนที่สะดุดไปบ้าง ครูจะช่วยกันแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ การบริหารงานจะเป็นแบบระบบพี่น้อง ให้คำปรึกษากันได้ คอยช่วยเหลือกัน ครูทุกคนมีความรับผิดชอบดี

“ที่นี่ครูมีความรับผิดชอบ ถ้าครูไม่รับผิดชอบแล้วก็ไม่ยอมพัฒนา ไม่ยอมรับอะไรใหม่ ๆ รับรองว่าเป็นตัวถ่วงแน่ แต่ที่นี่โชคดี ไม่มีครูแบบนั้น” (สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน, 22 กุมภาพันธ์ 2554)

เมื่อมีการทำงานแบบใหม่ ก็จัดให้มีการประชุมเพื่อชี้แจงให้ทราบทุกคน ถึงแม้ครูจะต้องทำงานหนักมากขึ้น ซึ่งก็ต้องมีผลกระทบบ้างเล็กน้อยในเรื่องของเวลาในการทำงาน แต่สามารถยอมรับกันได้เป็นเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ ทำให้ภาพลักษณ์ของโรงเรียนดีขึ้น ซึ่งครูทุกคนจะถือเป็นเรื่องดี

3.3.2 บรรยากาศในการทำงานของโรงเรียน

ครูทุกคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน คอยช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกันในเรื่องการปฏิบัติงาน เป็นรูปแบบทำงานเป็นทีม งานบางอย่างผู้ที่ได้รับมอบหมายไม่ถนัด ไม่คล่อง สามารถขอความช่วยเหลือจากครูคนอื่นได้ แต่งานนั้นครูที่ได้รับมอบหมายก็ยังคงรับผิดชอบ

“เราก็มายคุยกับครูอื่น เราก็ดึงขอความร่วมมือด้วย เราไม่ได้ทำคนเดียว แต่ว่าเราเป็นหลัก” (สัมภาษณ์ ครู, 22 กุมภาพันธ์ 2554)

“ส่วนงานใดที่พอจะช่วยเหลือคนอื่นได้ ก็ช่วยเหลือและให้คำแนะนำเป็นอย่างดี งานที่ตนเองรับผิดชอบก็ไม่ได้ขาดตกบกพร่อง ทุกคนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน” (สัมภาษณ์ ครู, 22 กุมภาพันธ์ 2554)

3.4 ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน

3.4.1 การใช้เทคโนโลยี

โรงเรียนมีการนำระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้ในกระบวนการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอน การจัดทำข้อมูลต่างๆ จะไปทำที่ห้องคอมพิวเตอร์ส่วนกลาง ซึ่งมีคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ และโน้ตบุ๊ก นอกจากนั้นทางโรงเรียนได้ซื้ออุปกรณ์บันทึกข้อมูลแจกให้กับครูทุกคน เพื่อใช้สำหรับเก็บบันทึกข้อมูล และสำหรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน และยังมีการจัดจ้างครูเพื่อทำการสอนคอมพิวเตอร์ให้กับเด็กนักเรียน โดยจ้างนักการจัดจ้าง ส่วนตำแหน่งธุรการครูทุกคนจะช่วยกันทำ

“ทางโรงเรียนมีการเก็บข้อมูลต่าง ๆ โดยใช้คอมพิวเตอร์ ส่วนของครูจะมีอยู่ 1 เครื่องสำหรับเก็บข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งใช้ร่วมกัน และมีคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก 1 เครื่องสำหรับครูที่มีงานเร่งด่วน ถ้าจำเป็นต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน ก็สามารถยืมเครื่องโน้ตบุ๊กไปทำที่บ้านได้” (สัมภาษณ์ ครู, 22 กุมภาพันธ์ 2554)

3.4.2 การจัดโครงสร้างของโรงเรียน

มีการกำหนดโครงสร้างการบริการงานไว้อย่างชัดเจน แต่งตั้งบุคลากรที่รับผิดชอบในแต่ละส่วนงาน และกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากร โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ ซึ่งจะได้ไม่ทำเฉพาะครู เมื่อมีปัญหาเดือดร้อนหรือทางโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมต่างๆ ซึ่งบางกิจกรรมครูในโรงเรียนไม่พอ ก็จะมีการประสานงานภายในกับฝ่ายต่างๆ ก็จะมีคนเข้ามาให้การช่วยเหลือ

“มันเป็นการส่งเสริม โครงสร้างของผม ผมจะเอากรรมการสถานศึกษาเข้ามา มีส่วนร่วม โรงเรียนจะทำอะไรเราก็เอาเขาเข้ามารับรู้” (สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน, 22 กุมภาพันธ์ 2554)

ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาไม่ได้คิดว่างานประกันคุณภาพการศึกษา เป็นภาระ เพราะทางโรงเรียนพยายามลดงานอื่นที่ไม่จำเป็นลง

3.4.3 การได้รับการสนับสนุน

ทางโรงเรียนได้รับการสนับสนุนด้านต่าง ๆ จากหน่วยงานต้นสังกัดในการจัดอบรมให้ความรู้กับบุคลากรในโรงเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา และการสนับสนุนด้านสื่อการเรียนการสอนจากชุมชนและหน่วยงานภายนอก ทั้งนี้ยังได้รับความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อีก เช่น อาคารจีอีแคปปิตอล ได้งบประมาณมา 1 แสนบาท โดยนำมาใช้เป็นค่าแรงในการจัดจ้าง อุปกรณ์บางอย่างโรงเรียนมีอยู่แล้ว เมื่อสร้างอาคารเสร็จหนึ่งหลังจึงได้ตั้งชื่อเป็นชื่อหน่วยงานที่มาบริจาค และเชิญหน่วยงานมาเปิดอาคาร นอกจากนั้นยังมี ผู้สนับสนุนเป็นรายบุคคลซึ่งจะให้การช่วยเหลือโรงเรียนมาตลอด แต่จะเป็นการช่วยเหลือให้กับเด็กนักเรียนโดยตรง เช่น รถจักรยาน เสื้อผ้านักเรียน หนังสือเรียนโดยจะแจกให้กับนักเรียนทุกคน

งบประมาณการโครงการเรียนฟรี 15 ปี จากรัฐบาลนั้นยังไม่เพียงพอ กับการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนเนื่องจากนักเรียนส่วนใหญ่เป็นเด็กยากจน โรงเรียนจะมีการ ระดมทุนเพื่อมาบริจาคให้กับเด็กนักเรียนที่ยากจนในวันไหว้ครูซึ่งเชิญผู้ปกครองมาร่วมกิจกรรมด้วย

“บไม่เพียงพอ ได้ไม่เท่าไร ได้ไม่กี่คน เด็กที่นี้คือสภาพรับจ้าง เวลาไหว้ครู ผมต้องไปหาคนมาให้ทุนเด็กปีหนึ่งหลายสิบลาย” (สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน, 22 กุมภาพันธ์ 2554)

3.4.4 การได้รับงบประมาณ

โรงเรียนได้รับการสนับสนุนงบประมาณส่วนใหญ่จากรัฐและหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งยังไม่เพียงพอ เนื่องจากเด็กนักเรียนมีน้อย เจลี่ยต่อคนจึงน้อยด้วย จึงไม่เพียงพอต่อการพัฒนาการศึกษาเท่าที่ควร

“ในส่วนของงบประมาณที่ได้รับจากต้นสังกัดไม่ค่อยเพียงพอ เพราะว่าเด็กเราน้อย รายหัวก็ได้้น้อย” (สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน, 22 กุมภาพันธ์ 2554)

จึงต้องมีการระดมทุนจากหน่วยงานอื่นช่วย ซึ่งทางโรงเรียนก็ได้รับการตอบรับ และความช่วยเหลือมากพอสมควร บางหน่วยงานติดต่อขอเลี้ยงอาหารกลางวันเด็กนักเรียน เมื่อ

เข้ามาแล้วได้เห็นและสัมผัสกับเด็กนักเรียน ความช่วยเหลือด้านอื่น ๆ ก็ทยอยเข้ามา ส่วนงบประมาณจากท้องถิ่นมีน้อยเนื่องจากในชุมชนมีอาชีพเกษตรกรรม ซึ่งมีรายได้ไม่เพียงพอ ไม่สามารถสนับสนุนด้านงบประมาณช่วยเหลือโรงเรียนได้มากนัก แต่ในส่วนของความช่วยเหลือด้านแรงงาน คนในท้องถิ่นได้ให้การช่วยเหลืออย่างเต็มที่และเต็มที่

“คนในท้องถิ่นมีอาชีพรับจ้างหรือทำนาเช่า เด็กก็อยู่กับคนแก่ พ่อแม่ก็ไปทำงาน เพราะฉะนั้นตรงนี้มีปัญหาเรื่องกำลังทรัพย์.... ความร่วมมือดี แต่งบประมาณ กำลังทรัพย์ไม่มี” (สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน, 22 กุมภาพันธ์ 2554)

4. ปัญหาอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

- 1) โรงเรียนมีภาระงานมาก แต่กำลังบุคลากรมีน้อย
- 2) โรงเรียนมีงบประมาณจำกัด จัดสรรงบประมาณให้ตามโครงการ โดยดูตามความจำเป็นว่างานใดมีความสำคัญต่อเด็ก โดยให้ครูทุกคนประชุมปรึกษาหารือกันว่างบประมาณมีเท่าใด มีกี่โครงการ จะแบ่งอย่างไร ซึ่งมากน้อยต่างกันในแต่ละโครงการ
- 3) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่ครบถ้วน 100% เนื่องจากครูงานมีภาระมาก
- 4) การจัดทำรายงานสรุปโครงการมีความล่าช้าเนื่องจากมีจำนวนครูน้อย แต่โครงการที่ต้องทำตามมาตรฐานมีจำนวนมาก
- 5) ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนผู้รับผิดชอบโครงการทุก ๆ สองปี เพื่อให้ครูทุกคนได้สัมผัสและเรียนรู้งานทุก ๆ ด้าน ทำให้ทำงานไม่ต่อเนื่อง
- 6) โรงเรียนไม่มีคอมพิวเตอร์ไปประจำตามห้องต่าง ๆ ได้ทุกห้อง แต่มีห้องคอมพิวเตอร์สำหรับจัดการเรียนการสอนในทุกระดับชั้น 1 ห้อง เครื่องสำหรับใช้ทำงานสำหรับครูเพียง 1 เครื่อง คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก 1 เครื่อง ทำให้การทำงานบางครั้งไม่สะดวกเกิดความล่าช้า
- 7) หน่วยงานต้นสังกัดให้การสนับสนุนงบประมาณเพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพการศึกษาไม่เพียงพอ เนื่องจากมีจำนวนนักเรียนน้อยงบประมาณรายหัวจึงน้อยด้วย
- 8) ชุมชนมีอาชีพเกษตรกรรมมีรายได้ไม่เพียงพอ ไม่สามารถสนับสนุนด้านงบประมาณช่วยเหลือโรงเรียนได้มากนัก
- 9) ระบบสารสนเทศของโรงเรียนไม่เป็นปัจจุบัน เนื่องจากครูบางคนรับเป็นที่ปรึกษางานวิชาการ ทำให้ไม่มีเวลาเข้ามาบันทึกข้อมูลให้เป็นปัจจุบันได้

ตอนที่ 2 กรณีศึกษาที่ 2 โรงเรียนวัดเนินตามาก

1. บริบททั่วไปของโรงเรียน

โรงเรียนวัดเนินตามาก ตั้งอยู่หมู่ที่ 7 ตำบลโคกเพลาะ อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งเมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน พ.ศ. 2477 โดยหลวงชลธารชลาวัณย์ นายอำเภอพนัสนิคม รวมระยะเวลาถึงปัจจุบัน 77 ปี ครูใหญ่คนแรก ชื่อ นายเฉลย ธรรมรักษ์ มีระยะทางห่างจากที่ว่าการอำเภอ 8 กิโลเมตร และระยะทางห่างจากเขตพื้นที่การศึกษา 9 กิโลเมตร ก่อตั้งเมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2481 มีพื้นที่โรงเรียนประมาณ 10 ไร่ โรงเรียนวัดเนินตามากเปิดสอนตั้งแต่ระดับ ชั้นอนุบาล 1 ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีเขตพื้นที่บริการ 4 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ 1 บ้านเนินพุด หมู่ 5 บ้านโคกกลุ่ม หมู่ 6 บ้านเนินแฝก และหมู่ 7 บ้านเนินตามาก ปีการศึกษา 2553 มีนักเรียนทั้งหมด 72 คน โดยมีแบ่งเป็นจำนวนนักเรียนระดับการศึกษาปฐมวัยทั้งหมด 17 คน และจำนวนนักเรียนระดับประถมศึกษาทั้งหมด 55 คน ครูและบุคลากร แบ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน 1 คน ครู 5 คน เป็นชาย 1 คน หญิง 4 คน มีอาคารเรียน 2 หลัง อาคารประกอบจำนวน 5 หลัง มีห้องปฏิบัติการต่างๆ จำนวน 5 ห้อง ได้แก่ ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องดนตรี ห้องสมุด ห้องโภชนาการฯลฯ คอมพิวเตอร์ มีจำนวนทั้งหมด 15 เครื่อง ใช้เพื่อการเรียนการสอน 14 เครื่อง ใช้สืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตได้ 1 เครื่อง ใช้ในงานบริหาร 1 เครื่อง พื้นที่ปฏิบัติการ/นันทนาการ ได้แก่ สนามกีฬา สนามเด็กเล่น อาคารเอนกประสงค์ โครงสร้างการบริหารโรงเรียนแบ่ง เป็น 4 งาน คือ 1) งานบริหารวิชาการ 2) งานบริหารงบประมาณ 3) งานบริหารบุคคล และ 4) งานบริหารทั่วไป โดยมีงานประกันคุณภาพอยู่ในกลุ่มงานบริหารวิชาการ โรงเรียนมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์คณะกำกับดูแลโรงเรียนตามที่กฎหมายกำหนด

มีการใช้แผนกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาโรงเรียน โดยวิสัยทัศน์ คือ "ภายในปี 2553 โรงเรียนวัดเนินตามาก สามารถบริหารจัดการเพื่อพัฒนานักเรียนตามศักยภาพ ให้มีคุณภาพมาตรฐานตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพระราชบัญญัติการศึกษา พันธกิจ คือจัดการศึกษาชั้นอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ให้ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ และทักษะให้กับนักเรียน ส่งเสริมให้เรียนต่อจนจบการศึกษาภาคบังคับ จัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยนำ ICT มาใช้ร่วมการเพิ่มศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียนสู่การแข่งขันและส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนสู่ระดับมาตรฐาน เป้าหมายการศึกษา คือมุ่งพัฒนาคนให้เป็นคนที่สมบูรณ์ ให้เกิดประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาโรงเรียนไปสู่โรงเรียนคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของชุมชน ชุมชนเลื่อมใสศรัทธา โดยเริ่มจากด้านการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน(SBM)

ได้แก่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม การคืนอำนาจสู่ชุมชน การบริหารตนเอง และการตรวจสอบและถ่วงดุล นอกจากนี้ใช้หลักธรรมาภิบาลมาบริหาร(Good Governance) คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส และหลักความคุ้มค่า ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เน้นคุณธรรมนำความรู้ ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้กระบวนการที่หลากหลาย ระดมทรัพยากรในชุมชนมาช่วยสอน มุ่งเน้นพัฒนาครูให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ พัฒนาครูให้เป็นครูยุคใหม่ คือ เป็นผู้มีความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล การวิจัย และการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้มุ่งสู่ การพัฒนาคุณภาพนักเรียน นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นส่งเสริมพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ โอกาสและข้อจำกัดของโรงเรียน โรงเรียนอยู่ใกล้วัด สถานีนอนามัย และอยู่ใกล้ที่ทำกรองค์กรบริหารส่วนตำบลโคกเพลาะ ประชาชนมีความรักและผูกพันต่อโรงเรียน เมื่อโรงเรียนมีกิจกรรมต่าง ๆ หรือขอความช่วยเหลือจะได้รับความร่วมมืออย่างดี ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้น้อย ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เลี้ยงปลา โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากเจ้าอาวาสอย่างดีเยี่ยม และปลอดภัยจากแหล่งที่มีความเสี่ยงต่อยาเสพติด ฯลฯ

จากการวิเคราะห์เอกสารของโรงเรียน พบว่าโรงเรียนมีผลการประเมินคุณภาพในรอบปีที่ 2 อยู่ในระดับดีมาก มีผลงาน โครงการดีเด่น ที่ได้รับเกียรติยศ และชื่อเสียง โดยแบ่งเป็น

ด้านนักเรียน ได้แก่ รางวัลระดับประเทศ ชมเชย 2 และ 3 โครงการตอบปัญหาธรรมะ “ทางก้าวหน้า” ครั้งที่ 24 รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 2 การประกวดวาดภาพระดับอนุบาล เนื่องในงานวันพ่อแห่งชาติ ประจำปี 2548 รางวัลชนะเลิศ และรองชนะเลิศอันดับ 1 และ 2 การประกวดวาดภาพระดับอนุบาล เนื่องในงานวันพ่อแห่งชาติ ประจำปี 2548 รางวัลชนะเลิศและรองชนะเลิศอันดับ 1 และ 2 การประกวดร้องเพลง ระดับอนุบาล เนื่องในงานวันพ่อแห่งชาติ ประจำปี รางวัลชมเชย 2 และ 3 ระดับประเทศ โครงการตอบปัญหาธรรมะ “ทางก้าวหน้า” ครั้งที่ 25 ได้รับคัดเลือกเป็นเด็กดีตามโครงการเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในวโรกาสฉลองสิริราชสมบัติ ครบ 60 ปี ได้รับรางวัลที่ 1 การประกวดวาดภาพประกอบเพลงช่วงชั้นที่ 1 พ.ศ. 2552 รางวัลนักเรียนต้นแบบเด็กดีศรีโรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2551 จากกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดชลบุรี

ด้านบุคลากร พ.ศ.2548 -2549 ครูได้รับรางวัล ครูดีในดวงใจ ครบ 100% จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พ.ศ.2549 ครูได้รับรางวัลรองชนะเลิศ อันดับ 1 ครูรักการอ่าน ครบ 100% พ.ศ.2550 – 2551 ได้รับรางวัลเกียรติยศครูต้นแบบปฏิรูปการเรียนรู้ โรงเรียน

ต้นแบบ โรงเรียนขนาดเล็ก จนเป็นที่ยอมรับจากคนในชุมชน คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศมาศึกษาดูงาน เช่น ผู้บริหารกระทรวงจากประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ด้านผู้บริหาร พ.ศ.2548 บุคลากรต้นแบบปฏิรูปการเรียนรู้ ระดับเหรียญทอง สาขาผู้บริหารสถานศึกษา จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 รางวัลขวัญใจรุ่นฝ่ายหญิง จากการฝึกอบรมหลักสูตร เสริมวิสัยทัศน์ พัฒนาศักยภาพผู้นำ รุ่น 2 จังหวัดชลบุรี จากบริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) พ.ศ.2549 บุคลากรต้นแบบปฏิรูปการเรียนรู้ระดับเหรียญทอง สาขาผู้บริหารสถานศึกษา จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 รางวัลผู้บริหารรักการอ่าน ยอดเยี่ยม จากกลุ่มโรงเรียนพนัสนนิคม 2 รางวัลผู้บริหารรักการอ่านระดับดีเด่น อันดับ 3 จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พ.ศ.2550 รางวัลระดับดีเด่นทางด้านแข่งขันผลงานทางวิชาการประเภทนวัตกรรมด้านการบริหารจัดการ และประเภทงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้รับการคัดเลือกผลงานที่แสดงถึงวิถีปฏิบัติที่ดี (Good practice) ในระดับเขตตรวจราชการที่ 9 ในงาน EDUCATIONAL INNOVATION SYMPOSIUM 2007 FROM STRATEGY TO QUALITY OF LEARNER เพื่อนำเสนอระดับประเทศ จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 บุคลากรต้นแบบปฏิรูปการเรียนรู้ระดับเหรียญทอง สาขาผู้บริหารสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2550 จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2

ด้านโรงเรียน พ.ศ.2551 ได้รับการรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ในระดับ ดีมาก จาก สมศ. รางวัลหนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม ระดับเหรียญทอง จากสำนักเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ.2552 ได้รับเชิญจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาให้นำผลงาน “หนึ่งโรงเรียนหนึ่งนวัตกรรมทำยุทธศาสตร์การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก” ไปจัดแสดงในงานประชุมนานาชาติด้านกลยุทธ์การเรียนการสอน และงานแสดงนวัตกรรมสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ณ ศูนย์นิทรรศการและการประชุมไบเทค บางนาและเข้ารับโล่จากรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

2. สภาพการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

โรงเรียนวัดเนินตามากเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขาดแคลนงบประมาณในการบริหารจัดการ จึงมีปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนค่อนข้างต่ำ อาคารเรียน อาคารประกอบ เก่า ทุุดโทรม ผลการประเมินภายนอกรอบแรกในภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ จำนวนนักเรียนน้อยมาก คือ 48 คน ขาดแคลนบุคลากร ครูไม่ครบชั้น ไม่มีนักการภาร

โรงเรียนขาดแคลนสื่อการเรียนการสอนและวัสดุอุปกรณ์ โดยเฉพาะสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย สภาพแวดล้อมทางกายภาพไม่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน ชุมชนขาดความมั่นใจในโรงเรียน เนื่องจากนโยบายเกี่ยวกับโรงเรียนขนาดเล็ก ไม่ชัดเจนและเปลี่ยนแปลงบ่อย ไม่แน่ใจว่าโรงเรียนจะคงอยู่หรือยุบเลิก ผู้บริหารโรงเรียนคนเดิม คือ นางปราณี หนูขาว ซึ่งดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนนี้ตั้งแต่วันที่ 16 มิถุนายน 2548 จนถึง ปี 2552 ได้คิดค้นหาแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนขนาดเล็ก โดยผู้บริหาร คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำแผนยุทธศาสตร์ เพื่อพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนวัดเนินตมามากให้มีคุณภาพ โรงเรียนวัดเนินตมามากได้ดำเนินการโดยใช้แนวคิดและทฤษฎี หลายรูปแบบมาบูรณาการเพื่อพัฒนาโรงเรียนจนได้รางวัลหนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม ระดับเหรียญทอง ของคุรุสภา ในด้านการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมีการดำเนินงานดังนี้

2.1 การวางแผนการปฏิบัติงาน

การเตรียมความพร้อมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนวัดเนินตมามากนั้นมีการดำเนินงานพัฒนาโดยปรับใช้แนวคิดทฤษฎีในหลายรูปแบบ ซึ่งจะต้องมีการประชุมเพื่อระดมสมองและเตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะดำเนินการ

“ประชุมแบ่งงานให้ครูเสนอว่าจะทำอะไรกันบ้าง ส่วนใหญ่ก็จะเป็นกิจกรรมที่ทำอยู่ ก็ดูรูปแบบทำที่รูปแบบมันง่าย” (สัมภาษณ์ ผอ. คนเก่า, 1 มีนาคม 2554)

นอกจากนั้นมีการส่งครูไปอบรมซึ่งจัดโดยเขตพื้นที่ หรือกลุ่มโรงเรียน นอกจากนั้นยังมีการ ให้ความรู้กับครูในช่วงที่มีการประชุมครูโดยผู้บริหารโรงเรียนหรือครูที่ไปรับการอบรมมา

ในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนจะดำเนินการโดยเน้นการมีส่วนร่วมของครู และชุมชน การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดประชุม เพื่อจัดทำแผน มีการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ และจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียน

“เน้นการมีส่วนร่วมของครู ชุมชน เท่าที่ผมทำมาจากโรงเรียนอื่น ๆ โรงเรียนนี้ผมยังไม่ได้เข้าสู่กระบวนการนี้ แต่เท่าที่ดูและที่เห็นมาจากร่องรอยของเดิม ก็มีการประกันภายในอยู่แล้ว มีการตั้งคณะกรรมการแบ่งงานกันดูแลในแต่ละด้านที่ต้องรับผิดชอบวางแผนร่วมกัน” (สัมภาษณ์ ผอ. คนใหม่, 1 มีนาคม 2554)

“ก็มาร่วม ๆ กัน ก็มีการประชุมกันจะมีนัดประชุม ช่วยกันคิด” (สัมภาษณ์ ครู, 1 มีนาคม 2554)

โดยในการจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนจะมีมาตรฐานของ สพฐ. และของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำเป็นกรอบในการจัดทำแผน โครงการที่ต้องทำทุกปีจะคงไว้แล้วมีการปรับเปลี่ยนโครงการตามที่คณะกรรมการเสนอ เช่น โครงการเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง

“ก็เอามาตรฐานของ สมศ. และก็ของเขต เราจะเอาเรื่องของเศรษฐกิจพอเพียงเยอะหน่อยแล้วก็จะเพิ่มมาตรฐานสากล” (สัมภาษณ์ ผอ. คนใหม่, 1 มีนาคม 2554)

การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือแผนยุทธศาสตร์นั้นเริ่มจากการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา วิเคราะห์และสังเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อกำหนดแนวทางในการดำเนินงานมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายระยะยาวที่แน่ชัด มีการวิเคราะห์อนาคตและคิดเชิงการแข่งขันที่ต้องการระบบการทำงานที่มีความสามารถในการปรับตัวสูงและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2.2 การดำเนินงานตามแผน

โรงเรียนมีการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นกระบวนการต่อเนื่องจากขั้นตอนแรก เพื่อนำยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติด้วยกระบวนการและวิธีการที่หลากหลายเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม (Team and participation) สามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

“ใช้แผนเป็นเกณฑ์ในการดำเนินการทุกอย่าง”

“เราก็จะทำตรงนั้นของ สพฐ. 18 มาตรฐาน เราเอาตรงนี้เป็นเกณฑ์” (สัมภาษณ์ ผอ. คนเก่า, 1 มีนาคม 2554)

“คือก็ยังทำตามแผน จริง ๆ จะมีนโยบายตามกันบ้าง” (สัมภาษณ์ ผอ. คนใหม่, 1 มีนาคม 2554)

ซึ่งยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนขนาดเล็กของโรงเรียนวัดเนินตามาก ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ (5G) ซึ่งเป็นนวัตกรรมของโรงเรียนดำเนินการโดย ผอ. คนเก่า คือ 1) การสร้าง**ความเจริญเติบโต (Growth)** การดำเนินงานในยุทธศาสตร์นี้ ได้แก่ เยี่ยมบ้านนักเรียนทุกคน จัดหาทุนการศึกษาสำหรับนักเรียนเข้าใหม่ทุกคนและนักเรียนเดิมจนครบ 100 % จัดบริการอาหารกลางวันฟรีทุกคน จัดหาจักรยานยืมเรียนสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการ ให้บริการเครื่องเขียน หนังสือเรียนฟรี ให้ชุดพละ เครื่องแบบนักเรียนฟรี 2) การ**ปรับปรุงให้ดีขึ้น (Grain)** การดำเนินงานในยุทธศาสตร์นี้ ได้แก่ สำรวจสภาพปัจจุบันด้านกายภาพของโรงเรียน วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรคและโอกาส (SWOT) แสวงหาความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน พัฒนาโดยใช้ศักยภาพของชุมชนและบริบทของโรงเรียน

3) การสร้างความเป็นสากล (Global) การดำเนินงานในยุคศาสตร์นี้ ได้แก่ สำนวจภูมิ ปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนเพื่อสร้างความเป็นสากล ได้แก่ การจัดการเรียน การสอนภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์และดนตรีไทย จัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่อการเรียน การสอนที่ทันสมัย (IT) ห้องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม พัฒนาครูให้มี ความรู้ความสามารถ จัดหาวิทยากรภายนอกช่วยสอน ปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอน ปรับเปลี่ยน วิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน 4) การสร้างความคิดเด่น (Great) การดำเนินงานในยุคศาสตร์นี้ ได้แก่ พัฒนาบุคลากรทุกคนให้มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตดี สร้างความตระหนักให้ทุกฝ่ายปฏิบัติ ตามวัฒนธรรมองค์กร พัฒนานักเรียนให้แต่งกายสะอาด ถูกต้องตามระเบียบ ส่งเสริมการเข้า ประกวดแข่งขันกิจกรรมทางวิชาการและกิจกรรมของสังคม ส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้นักเรียนอ่าน ออก เขียนได้ 5) การบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) การ ดำเนินงานในยุคศาสตร์นี้ ได้แก่ พัฒนาครู บุคลากร ผู้ปกครอง นักเรียน กรรมการ สถานศึกษาทุกคน พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล สร้างเครือข่ายการ บริหารจัดการ

การดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียนจะใช้หลักธรรมาภิบาล เป็นหลักการที่นำมาใช้ บริหารงาน โดยมุ่งเน้นให้ทุกคนทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตและขยันหมั่นเพียร มีการจัดสรร งบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานตามแผน แต่งบประมาณ แต่ละโครงการจะไม่มากเนื่องจากเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ในบางโครงการผู้อำนวยการจะขอ งบประมาณสนับสนุนจาก อบต. เช่น โครงการวันสำคัญ โครงการบัณฑิตน้อย อบต. ให้การ สนับสนุนงบประมาณ เรื่องของเสื้อผ้า เครื่องแต่งกาย อาหาร รางวัล ซึ่งโครงการนี้เป็นโครงการ ที่ผู้ปกครองให้ความสนใจและส่งบุตรหลานเข้ามาเรียน

“ผอ. ก็สนับสนุนงบประมาณ อย่างเช่นโครงการวันสำคัญ ก็จะขอมาจาก อบต. มาช่วยเสริมโครงการไหนงบประมาณไม่เพียงพออย่างเช่นโครงการบัณฑิตน้อยที่ผ่านมา เราได้การ สนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนตำบลที่ใช้งบประมาณในเรื่อง ค่าชุด ค่าอาหาร ค่าอุปกรณ์ ของขวัญ ของรางวัลที่ให้เด็กในการแสดง” (สัมภาษณ์ ครูคนที่ 1 , 1 มีนาคม 2554)

2.3 การตรวจสอบประเมิน

ในการตรวจสอบประเมินคุณภาพภายในนั้นโรงเรียนใช้การประเมินตามแผน ยุทธศาสตร์ เป็นการประเมินสรุปผลการนำยุทธศาสตร์ไปใช้เพื่อแสวงหาแนวทางการวางแผน ดำเนินงานยุทธศาสตร์ โดยให้หลักการประเมินยุทธศาสตร์เพื่อการวางแผนพัฒนา ส่งเสริมและ สนับสนุนต่อไป โดยในการรายงานการพัฒนาดตนเอง (SAR) นั้นจะใช้มาตรฐาน 18 มาตรฐานของ

สพฐ. โดยมีคณะกรรมการประเมินภายในซึ่งมีทั้งคณะครูและคณะกรรมการสถานศึกษาาร่วมกันประเมิน ตามแผนงานโครงการที่ปฏิบัติ บางครั้งมีปัญหาในเรื่องของโครงการบางโครงการไม่ได้สรุปไว้ทำให้การประเมินภายในล่าช้า

“เวลาเราประเมิน เวลาเรารายงาน SAR ของโรงเรียนซึ่งจะมี 18 มาตรฐาน.....ในการประเมินมีการตั้งคณะกรรมการ มีคณะกรรมการการศึกษาส่วนหนึ่งที่มาร่วม มีคำสั่งให้รับผิดชอบโครงการ มีเจ้าภาพแต่ละมาตรฐาน แบ่งคนละ 3 มาตรฐาน ก็ทำแบบนั้น” (สัมภาษณ์ ครูคนที่ 2, 1 มีนาคม 2554)

“ปัญหาคือการเก็บรวบรวม ข้อมูลมันไม่ปัจจุบัน บางโครงการทำแล้วไม่ได้สรุปพอจะมาสรุปปลายปีมันก็ลำบากนี่คือปัญหาของพวกเรา และบุคลากรของเราก็มีน้อย บางโครงการทำแต่ไม่ได้สรุปไว้” (สัมภาษณ์ ผอ. คนเก่า, 1 มีนาคม 2554)

“ก็จะแบ่งว่าใครจะเป็นหัวหน้าโครงการนี้ ส่วนคนที่เหลือก็จะช่วยกัน มีกันสี่คนก็จะช่วยกันหมด ตอนสรุปโครงการ หัวหน้าก็จะดำเนินการ แต่คนอื่นก็จะช่วยเพราะมันต้องไปทั้งโรงเรียนอยู่แล้ว ถ้าทำคนเดียวก็คงไม่ได้ ครูแต่ละคนก็ต้องช่วยกัน” (สัมภาษณ์ ครูคนที่ 2, 1 มีนาคม 2554)

2.4 การนำผลการประเมินมาปรับปรุง

มีการนำผลการประเมินมาใช้เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยการปรับปรุงยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ เพื่อปรับปรุงและพัฒนายุทธศาสตร์ที่ใช้ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

“เราเอาผลการประเมินมาใช้โดยเอามาสรุปรวม และเอาไปปรับปรุงแก้ไข มาคุยกันว่าที่มันไม่สำเร็จเพราะอะไร ก็หาทางปรับปรุง ปี 2554 ผมจะทำแผนใหม่ บางโครงการผมจะตัดออก ผมจะเอาแผนที่ทำจริงแล้วก็เอาแผนใหม่ที่ดีกว่าจะทำเข้ามาแทนที่โดยแผนใหม่มาจากมาจากคณะกรรมการ” (สัมภาษณ์ ผอ. คนเก่า, 1 มีนาคม 2554)

3. การดำเนินตามปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพ

3.1 ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร

3.1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพ

ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียน รู้สึกว่าเมื่อมีการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาแล้วทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาและเป็นที่ยอมรับของชุมชน ทำให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของชุมชน ทำให้ผู้ปกครองมั่นใจและทำให้นักเรียนมากขึ้น

“มองว่าการประกันคุณภาพช่วยให้โรงเรียนดีขึ้น พัฒนาขึ้น ถ้าไม่มีประกันมัน ก็อยู่อย่างนั้น ไม่รู้ตัวเองว่าอยู่จุดไหน ถ้าเราทำระบบประกันอย่างน้อย ๆ เราก็มีความกระตือรือร้น ขึ้น เด็กเราก็จะได้มีการพัฒนาการขึ้น เพราะว่าประกันก็ต้องดูคุณภาพของเด็ก ผู้ปกครองมั่นใจ ถ้าโรงเรียนมีคุณภาพผู้ปกครองก็ต้องเชื่อมั่น” (สัมภาษณ์ ผอ. คนเก่า, 1 มีนาคม 2554)

3.1.2 การเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ

โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อสร้างความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาคณะครูในโรงเรียนมีการเรียนรู้ด้วยวิธีการหลากหลาย เช่น หาความรู้จากอินเทอร์เน็ต จากการดูงานจากโรงเรียนอื่น

“คิดว่ามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการระบบการประกันคุณภาพดีเพราะที่ ผ่านมาเค้าก็ทำได้” (สัมภาษณ์ ผอ. คนใหม่, 1 มีนาคม 2554)

3.1.3 ทศนคติต่อการประกันคุณภาพ

การประกันคุณภาพทำให้โรงเรียนเป็นที่เชื่อถือและยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน ทำให้นักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนและนักเรียน จำเป็นต้องใช้กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา ครูมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้การ ประกันคุณภาพบรรลุเป้าหมาย มีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้เพื่อใช้เป็นแนวทางใน การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานประกันคุณภาพ ครูมองว่าการประกันคุณภาพเป็นงานที่ มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษามากกว่าการจัดทำเอกสาร เป็นส่วนหนึ่งของภารกิจ งานประจำ

“ครูจะไม่รู้สึกว่างานที่ ผอ. ให้ทำมันเหนื่อย ก็รีบทำให้เลย ก็รู้ว่าทำงานเยอะ กว่าเดิม แต่ไม่ได้รู้สึกว่ายเหนื่อย แต่งานมันจะเยอะกว่าเดิมนะ แต่ครูเค้าก็ทำทุกอย่างไป เค้าทำ ด้วยความเต็มใจ ว่าถึงแม้ว่าจะผิดจะถูก เค้าจะไม่ผิด เพราะเราจะให้การดูแลเค้า ถ้าผิดเราก็จะ รับรองให้เค้า คือเค้าจะต้องมีความเชื่อว่า ผอ. จะไม่ทำผิด” (สัมภาษณ์ ผอ. คนเก่า, 1 มีนาคม 2554)

“มันก็มีทั้งดีและไม่ดีเหมือนกัน ดีก็คือเป็นการกระตุ้นให้ครูทำให้โรงเรียนเจริญ ดีขึ้น ก็ทำให้เราตื่นตัว แต่ถ้าเราไม่ทำมันก็อาจจะหยุดนิ่ง พอเค้าจะเข้ามาตรวจเราก็ต้องทำอะไร ให้มันเพิ่มขึ้น” (สัมภาษณ์ ครูคนที่ 1, 1 มีนาคม 2554)

3.2 ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

3.2.1 การนิเทศติดตาม

ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินงานประกันคุณภาพบรรลุเป้าหมาย จะใช้การนิเทศแบบไม่เป็นทางการ โดยการพูดคุยระหว่างรับประทานอาหาร การเข้าไปคุยตามห้องเรียน มีการใช้ผลการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานมาวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน บุคลากรในโรงเรียนจะได้รับคำแนะนำจนสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถและมีทักษะการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นหลังจากมีการนิเทศติดตาม

“เรามีโอกาสที่ดีที่ได้อยู่กันคือกินข้าวด้วยกัน ครูได้รับการนิเทศทุกวัน นิเทศคือคุยกัน ตามงานทุกวันครูไม่รู้หรือกว่านี่คือการนิเทศ ไม่อยากให้เค้ากังวล ส่วนมากเค้าจะกังวล” (สัมภาษณ์ ผอ. คนเก่า, 1 มีนาคม 2554)

“ใช้วิธีพูดคุย ส่วนใหญ่ถ้าให้คุณครูรายงาน ครูก็จะรายงานมาส่วนมากไม่ค้าง” (สัมภาษณ์ ผอ. คนใหม่, 1 มีนาคม 2554)

“การนิเทศติดตามส่วนมากก็จะไม่เป็นทางการ ก็จะไปดูภาพรวมเข้าห้องพูดคุย ก็คือไปนิเทศไม่ใช่ต้องไปเช็คอะไร” (สัมภาษณ์ ครูคนที่ 1, 1 มีนาคม 2554)

3.2.2 ระบบสารสนเทศ

โรงเรียนมีการจัดทำระบบสารสนเทศของโรงเรียน แต่ยังไม่ได้นำลงบันทึกในคอมพิวเตอร์ให้เป็นปัจจุบันเท่าที่ควรเนื่องจากครุมีน้อย มีภาระงานมาก สารสนเทศมีความสะดวกในการนำไปใช้สมควร คือถ้าต้องการใช้จะสามารถหาข้อมูลได้เลย เพราะมีการรวบรวมไว้แล้ว โดยเฉพาะการนำมาใช้ในการดำเนินงานการประกันคุณภาพของโรงเรียน

“ระบบไม่ค่อยดีเท่าไร ข้อมูลยังไม่เป็นปัจจุบัน แต่ว่าก็ครบทุกมาตรฐาน เวลาจะใช้งานก็สามารถดึงเอาได้ ก็สะดวก” (สัมภาษณ์ ผอ. คนใหม่, 1 มีนาคม 2554)

“ข้อมูลนักเรียน ข้อมูลบุคลากร ของเก่า ๆ เป็นปัจจุบัน แต่ปีนี่ยังไม่ค่อยปัจจุบัน ยังสอบไม่เสร็จ” (สัมภาษณ์ ผอ. คนใหม่, 1 มีนาคม 2554)

“งานธุรการ งานของชั้นเรียน เอกสารต่าง ๆ ครูดำเนินการเป็นปัจจุบันครูเค้าดูแลอยู่แล้ว ผอ. ก็ดูด้วย” (สัมภาษณ์ ผอ. คนใหม่, 1 มีนาคม 2554)

3.2.3 การติดต่อสื่อสาร

บุคลากรรับรู้ในเรื่องเป้าหมายและภารกิจของโรงเรียนตรงกัน มีระบบการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานต้นสังกัดโดยใช้เอกสารและระบบ e-office ส่วนภายในโรงเรียนจะบอก

กล่าวด้วยวาจาและแจ้งเวียนด้วยเอกสาร นอกจากนี้ยังใช้การประชุม เพื่อประสานงานต่างๆ คณะครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์การดำเนินงานต่างๆ โรงเรียนประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนให้ผู้ปกครองทราบโดยการแจ้งไปกับนักเรียนด้วยวาจาและจดหมาย

“ที่นี้ระบบการส่งหนังสือเป็นเอกสารด้วย e-office ด้วย เอกสารจะ เอาไปส่งที่ เขตเอง ที่เขตก็ยังไม่ส่งครั้งต่อครั้งอยู่ คือส่งทั้ง e-office บางทีก็ส่ง e-office และก็ยังส่ง Paper ส่ง ทั้งสองแบบ เพราะบางโรงเรียนมีปัญหาเรื่องอินเทอร์เน็ต แต่ว่าก็ยังเข้าไปเอาหนังสือที่เขต ไม่มีจุดไหนที่เขตมาส่ง ต้องเข้าไปเอาเอง” (สัมภาษณ์ ผอ. คนใหม่, 1 มีนาคม 2554)

3.2.4 การใช้กลยุทธ์

โรงเรียนมีแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และ แนวปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน แผนพัฒนาการจัดการศึกษา ที่โรงเรียนจัดทำขึ้นสามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยมี มาตรฐานของ สพฐ. และของเขตพื้นที่เป็นกรอบในการจัดทำแผน

“ก็เอามาตรฐานของ สมศ. และก็ของเขตเราจะเอาเรื่องของเศรษฐกิจพอเพียง เยอะหน่อยแล้วก็จะเพิ่มมาตรฐานสากล” (สัมภาษณ์ ผอ. คนใหม่, 1 มีนาคม 2554)

โรงเรียนมีการใช้แผนงาน/โครงการพัฒนาการจัดการศึกษาเป็นเข็มทิศในการ ปฏิบัติจริง โรงเรียนมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการพัฒนา การจัดการศึกษา

“เวลาเราประเมิน เวลาเรารายงาน SAR ของโรงเรียนซึ่งจะมี 18 มาตรฐาน” (สัมภาษณ์ ผอ. คนเก่า, 1 มีนาคม 2554)

นอกจากนั้นโรงเรียนยังมีแผนกลยุทธ์ที่พัฒนาโดย ผู้อำนวยการคนเก่า คือ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนขนาดเล็ก เรียกว่า ยุทธศาสตร์ 5G ซึ่งเป็น นวัตกรรมของโรงเรียนซึ่งได้รับรางวัลหนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม ระดับเหรียญทอง จากสำนักงาน เลขาธิการคุรุสภา ซึ่งยุทธศาสตร์นี้ทำให้โรงเรียนมีนักเรียนเพิ่มขึ้น มีชุมชนให้การสนับสนุน งบประมาณมากขึ้น

3.2.5 การบริหารงานบุคคล

โรงเรียนจัดหาบุคลากรเพิ่มเติมเพื่อให้เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน นักการ ซึ่งได้รับการสนับสนุนจาก อบต.

“อบต. ก็ให้ความสนับสนุนดี อย่างน้องนักรการ อบต. ก็เป็นคนจัดมา แล้วก็แม่บ้านที่มาทำอาหารมาดูแลความสะอาดก็เป็นของ อบต.” (สัมภาษณ์ ผอ. คนใหม่, 1 มีนาคม 2554)

มีการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและความพึงพอใจ นอกจากนั้นยังพัฒนาบุคลากรโดย ส่งไปอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงาน โรงเรียนใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาวางแผนการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล โรงเรียนใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม

“เวลาพิจารณาความดีความชอบ ผอ. เอาผลการปฏิบัติงานในส่วนการประกันเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณา เพราะการทำงานของครูมีหลายด้าน หลายอย่าง การเรียนการสอน การได้รับมอบหมายพิเศษ งานวิชาการงานประกันก็ต้องเกี่ยวข้อง” (สัมภาษณ์ ผอ. คนใหม่, 1 มีนาคม 2554)

3.2.6 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ผู้บริหารของโรงเรียนนี้ คนปัจจุบันมารับตำแหน่งใหม่ มีระยะเวลาทำงานที่โรงเรียนนี้ยังไม่ถึง 1 ปี แต่ก็มีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีความสามารถในการประสานงานเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ส่วนผู้บริหารคนเก่าจะมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากร และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามแผนงานของโรงเรียน มีความสามารถในการมองการณ์ไกล มีความสามารถในการประสานงานให้บรรลุเป้าหมาย คือสามารถนำโรงเรียนพัฒนาไปสู่การได้รับรางวัล หนึ่งโรงเรียนหนึ่งนวัตกรรม ระดับเหรียญทอง จากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา มีความสามารถในการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน มีความสามารถในการโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ มีความสามารถในการสร้างค่านิยมร่วม เห็นได้จากการได้รับการคัดเลือกจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สกสค.) กระทรวงศึกษาธิการ ให้รับเกียรติบัตรเชิดชูเกียรติในงานวันครู ณ หอประชุมคุรุสภาโดยรับมอบกับ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ นอกจากนั้นยังได้รับเชิญจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพาให้นำผลงาน“หนึ่งโรงเรียนหนึ่งนวัตกรรมทำยุทธศาสตร์การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก” ไปจัดแสดงในงานประชุมนานาชาติ ด้านกลยุทธ์การเรียนการสอน และงานแสดงนวัตกรรมสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ณ ศูนย์นิทรรศการและการประชุมไบเทคบางนาและเข้ารับโล่จากรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

3.2.7 การบริหารจัดการงบประมาณ

โรงเรียนมีการจัดทำพัฒนาการจัดการศึกษา จัดสรรงบประมาณตามแผนงาน/โครงการ โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

“งบประมาณเป็นปัญหา แต่ว่าโรงเรียนเล็กนี่แทบไม่มีงบเลยนะ ที่นี้โชคดีว่า ผอ. จะทำอะไรทำไปก่อนเลย โชคดีว่าที่ไปสอนที่มหาวิทยาลัย นักศึกษาบางคนก็ถามว่าโรงเรียนเป็นอย่างไบบ้าง ก็ให้เงินมา 2 – 3 หมื่น โรงเรียนเล็ก 2 – 3 หมื่นก็มีค่า” (สัมภาษณ์ ผอ. คนเก่า, 1 มีนาคม 2554)

โรงเรียนมีการจัดการงบประมาณตามแผนงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า โรงเรียนมีระบบการติดตามและตรวจสอบเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการเงินอย่างมีคุณภาพ โรงเรียนมีระบบการติดตามและตรวจสอบเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านพัสดุอย่างมีคุณภาพ

3.2.8 การทำงานเป็นทีม

บุคลากรในโรงเรียนมีการรวมกลุ่มกันปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ ร่วมกันคิดและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน

“มีการทำงานเป็นทีม คือใช้ระบบการประชุมแล้วก็ให้เสนอความคิดเห็น ประชุมทุกเดือน บางทีก็เดือนละ 2-3 ครั้ง การติดตามงานก็สำคัญ” (สัมภาษณ์ ผอ. คนใหม่, 1 มีนาคม 2554)

“ถ้าพูดถึงที่นี้ ครูน้อยเราต้องทำเป็นทีมร่วมมือกันทำทุกอย่าง” (สัมภาษณ์ ครูคนที่ 2, 1 มีนาคม 2554)

3.3 ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม

3.3.1 วัฒนธรรมการทำงาน

วัฒนธรรมการทำงานของครูในโรงเรียนคือจะช่วยกันทำงาน มาโรงเรียนเข้าขยันทำงาน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ยอมรับและเห็นคุณค่าของการประเมินเพื่อพัฒนางาน ดำเนินการตามข้อตกลงและแนวปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

“คุณครูก็ช่วยกันดี มาสายไม่มี ครูกินเหล้า เกเรไม่มี ที่นี้ไม่มี เป็นคนทำงานทุกคน” (สัมภาษณ์ ผอ. คนใหม่, 1 มีนาคม 2554)

3.3.2 บรรยากาศในการทำงาน

บรรยากาศในการทำงานของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รู้สึกเป็นพี่เป็นน้องกัน รักที่ทำงานเนื่องจากอยู่มานาน เป็นคนพื้นที่ เชื่อมมั่นในตัวผู้บริหารโรงเรียน ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร ร่วมกันทำงานเป็นทีม สภาพทั่วไปของโรงเรียนสะอาดร่มรื่นน่าอยู่ มีแม่บ้านจาก อบต.เข้ามาช่วยดูแล

“บรรยากาศทำงานในโรงเรียนคุณครูสามัคคีกันดี ทำงานช่วยเหลือกัน”
“จุดเด่นของโรงเรียนคือ ครูตั้งใจทำงาน” (สัมภาษณ์ ผอ. คนใหม่, 1 มีนาคม 2554)

“บรรยากาศการทำงานดีน่าอยู่ไม่มีใครอยากย้ายเพราะก็อยู่ใกล้บ้าน อีกไม่กี่ปีก็เกษียณ” (สัมภาษณ์ ครูคนที่ 1, 1 มีนาคม 2554)

“อยู่มานานแล้ว ใกล้บ้านแล้ว มีความรักต้องถิ่นอยู่แล้ว คงไม่ทิ้งไปไหน เพราะฉะนั้นก็อยู่ร่วมแรงร่วมใจกันช่วยกันทำงานที่นี่ นี่ก็คือเป็นจุดหนึ่งที่เป็นจุดเด่นของโรงเรียนนี้ บุคลากรรวมกันได้ทุกทีมงาน ใช้ความเป็นคนในพื้นที่ด้วย สามารถเข้ากับชุมชนได้ด้วย ในการประชาสัมพันธ์อะไรต่าง ๆ ให้ชุมชนรับทราบ ครูก็จะเป็นกระบอกเสียงให้ด้วย ก็สอนมาตั้งแต่รุ่นพ่อรุ่นแม่แล้วก็รุ่นลูกหลานเพราะอยู่ตรงนี้มานาน” (สัมภาษณ์ ครูคนที่ 2, 1 มีนาคม 2554)

“จุดเด่น คือ สภาพแวดล้อมอันดับแรกเลย เข้ามาปั๊บ ความรู้สึกความสะดวกอันดับแรก สองก็น่าจะเป็นในเรื่องของครูว่าทำงานช่วยกัน เพราะชาวบ้านเมื่อก่อนนี้ไม่มีแม่ครัวไม่มีแม่บ้าน ก็จะเอาผู้ปกครองเค้าก็จะอาสามาช่วยทำอาหารให้ เวลาเรามีอะไรก็คือก็เรียกใช้ได้ เขาก็จะมาช่วย พร้อมทั้งจะช่วยอยู่ตลอดเวลา และก็จะเป็นเรื่องการเอาใจใส่ดูแลเด็กนักเรียน (สัมภาษณ์ ครูคนที่ 1, 1 มีนาคม 2554)

3.4 ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน

3.4.1 การใช้เทคโนโลยี

โรงเรียนมีการนำระบบคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการระดมการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอน มีห้องคอมพิวเตอร์สำหรับนักเรียน 1 ห้อง ส่วนคอมพิวเตอร์ที่ใช้สำหรับทำงานจะอยู่ที่ห้องพัสดุส่วนกลาง บางครั้งครูจะเอางานไปทำที่บ้าน ครูมองว่าการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นส่วนที่ส่งเสริมให้การบริหารงานประกันคุณภาพดำเนินไปได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากสามารถหาข้อมูลได้ง่ายและสะดวก

“การปฏิบัติงานมีการใช้ระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในส่วนการบริหารจัดการด้านการจัดการเรียนการสอน มีห้องคอมพิวเตอร์ 1 ห้อง ส่วนการทำงาน ใช้ในการค้นคว้าข้อมูลแล้วในส่วนของงานเอกสารก็จะเป็นน้องธุรการช่วยพิมพ์ ถ้าน้องไม่อยู่ครูก็ทำเอง” (สัมภาษณ์ ผอ. คนเก่า, 1 มีนาคม 2554)

“ระบบอินเตอร์เน็ตที่นี่ดี อุปกรณ์ในการเรียนรู้เราก็มีพร้อม เด็กที่นี่เขาเก่งนะจำได้หมด ถ้าจริง ๆ จะเทียบกับที่อื่นน่าจะดีกว่า เขาชอบเรียน” (สัมภาษณ์ ครูคนที่ 1, 1 มีนาคม 2554)

3.4.2 การจัดโครงสร้างของโรงเรียน

โรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนไว้ชัดเจน มีการกำหนดแนวปฏิบัติของงานฝ่ายต่างๆ ไว้ การจัดโครงสร้างหรือการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานเป็นส่วนที่ส่งเสริมให้การบริหารงานประกันคุณภาพดำเนินไปได้ดี

“โครงสร้างที่เราแบ่งไว้ช่วยทำให้เราทำงานได้ดีขึ้น แต่ทุกคนก็มีหน้าที่ดูแลหน้าที่ของตนเอง เวลานั้นก็ต้องมาช่วยกันดูอีกทีหนึ่ง หลัก ๆ ก็คืองานทุกอย่างก็ช่วย ๆ กันหมดช่วยกันทุกคน แต่ก็มีเจ้าภาพไว้ตามงาน ส่วนใหญ่ทำงานเป็นทีม” (สัมภาษณ์ ผอ. คนเก่า, 1 มีนาคม 2554)

3.4.3 การได้รับการสนับสนุน

โรงเรียนได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรที่จำเป็นต่อการจัดการศึกษาจากชุมชนบ้างในบางโอกาส เช่นการให้งบประมาณเลี้ยงอาหารกลางวัน การให้ทุนการศึกษา การได้รับการสนับสนุนการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนั้นโรงเรียนยังเป็นผู้ให้บริการกับชุมชน เช่นในเรื่องของห้องเรียนให้เป็นศูนย์การเรียนนอกโรงเรียน ให้บริการห้องคอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นการสร้างสัมพันธ์กับชุมชน เวลาโรงเรียนต้องการความช่วยเหลือชุมชนจะเข้ามาดูแล โดยเฉพาะในด้านแรงงานจะช่วยให้ได้มาก

“อบต. ก็ให้ความสนับสนุนดี อย่างน้องนักการ อบต. ก็เป็นคนจัดมา แล้วก็แม่บ้านที่มาทำอาหารมาดูแลความสะอาดก็เป็นของ อบต.” (สัมภาษณ์ ผอ. คนเก่า, 1 มีนาคม 2554)

“ชุมชนให้ความร่วมมือดี ส่วนใหญ่ผู้ปกครองให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนดีมาก เวลาที่มีกิจกรรมจะมาช่วย มาเลี้ยงอาหารก็บ่อย มาให้ทุนการศึกษาก็เยอะรวมแล้วก็แปดพันกว่า ชุมชนก็มาใช้บริการ เราเป็นศูนย์แหล่งเรียนรู้ ซึ่งเรียกว่าศูนย์ กศน. ก็ให้บริการห้องคอมฯ ครูเราก็จะไปช่วยสอนคอมฯ ของ กศน.” (สัมภาษณ์ ผอ. คนเก่า, 1 มีนาคม 2554)

“เราได้งบประมาณมาจากงบบริจาค อย่างเราจะต้องซื้ออะไร ชาวบ้านเค้าก็จะช่วยกัน แล้วยังจาก อบต. ที่จะสนับสนุนเข้ามา วัดบริจาค ก็จะเอาเงินมาบริจาค เงินดอกเบียเอามาบริจาค แล้วยังเอาเงินผลไปใช้ ช่วยค่าอาหารกลางวัน” (สัมภาษณ์ ครูคนที่ 2, 1 มีนาคม 2554)

3.4.4 การได้รับงบประมาณ

ในด้านการสนับสนุนนั้น หน่วยงานต้นสังกัดไม่ได้ให้การสนับสนุนงบประมาณเป็นพิเศษแต่จะมีการจัดอบรมให้ความรู้กับครูในเรื่องของการประกันคุณภาพ นอกจากนี้ก็จะแต่งตั้งกรรมการมาเป็นผู้ประเมิน โดยจัดทำร่วมกับกลุ่มโรงเรียน

“เขตก็จะมีคณะกรรมการมาประเมิน แล้วยังมีโครงการว่าให้กลุ่มจัดการประเมินภายในกันเอง ในกลุ่มโรงเรียนประเมินกันเอง ตั้งคณะกรรมการระดับกลุ่มมาประเมิน เขตก็จะมาช่วย” (สัมภาษณ์ ผอ. คนเก่า, 1 มีนาคม 2554)

4. ปัญหาอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

- 1) การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนจะดำเนินการโดยเน้นการมีส่วนร่วมของครู และชุมชน ในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา/แผนกลยุทธ์ ยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร
- 2) แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา/แผนกลยุทธ์บางโครงการไม่ได้ดำเนินการเนื่องจากมีจำนวนครูน้อย มีภาระงานอื่นมาแทรก ทำให้บางโครงการไม่ราบรื่น
- 3) งบประมาณมีจำกัด จึงให้ใช้เฉพาะกับโครงการที่สำคัญ และต้องใช้งบประมาณตามสภาพของโรงเรียน ทำให้โครงการบางโครงการสะดุด
- 4) ได้รับเงินบริจาคจากชุมชนไม่มาก ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานมาช่วย
- 5) โรงเรียนมีปัญหาเรื่องระบบคอมพิวเตอร์ เช่นเครื่องเก่า การทำงานช้า ระบบอินเทอร์เน็ตมีปัญหา เพราะเป็นแบบจานดาวเทียม กรณีเครื่องเสียไม่มีช่างซ่อมคอมพิวเตอร์ของโรงเรียน ทำให้ต้องจ้างช่างจากข้างนอกเขามาดูทำให้มีค่าใช้จ่าย
- 6) ครูและบุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพปานกลางไม่ถึงขนาดดีมาก เป็นภาระของผู้บริหารโรงเรียนในการขับเคลื่อนงานประกันคุณภาพ
- 7) การเก็บรวบรวม ข้อมูลสารสนเทศบางเรื่องไม่ปัจจุบัน
- 8) การสรุปโครงการบางครั้งทำแล้วไม่ได้สรุปให้เรียนร้อย มาสรุปปลายปีทำให้งานการประเมินภายในเกิดความล่าช้า
- 9) มีบุคลากรน้อยทำให้การทำงานเกิดความล่าช้า และไม่ดีเท่าโรงเรียนใหญ่ ๆ

10) ไม่มีงบประมาณจ้างนักการภารโรง แต่ได้รับการช่วยเหลือด้านแม่บ้านจากองค์การบริหารส่วนตำบล

11) ระบบสารสนเทศในโรงเรียนไม่ค่อยดีไม่เป็นปัจจุบันเท่าที่ควรแต่ว่าก็ครบทุกมาตรฐาน เวลาจะใช้งานก็สามารถใช้ได้สะดวก

12) การเก็บข้อมูลของโรงเรียนไม่เป็นปัจจุบัน การรายงานผลของโครงการมันไม่เห็นปัจจุบัน เนื่องจากครูมีภาระการสอนมาก

ตอนที่ 3 การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาและปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของกรณีศึกษาทั้ง 2 โรงเรียน

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้แบ่งเป็น 2 ส่วนดังนี้

1.การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของกรณีศึกษาทั้ง 2 โรงเรียน

จากการศึกษาในโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา พบว่าโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษามีการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของกรณีศึกษาทั้ง 2 โรงเรียน

กรณีศึกษาที่ 1 :โรงเรียนพวงทองอุปลัมภ์	กรณีศึกษาที่ 2 : โรงเรียนวัดเนินตามาก
<p>สภาพการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน</p> <p>1. การวางแผนการปฏิบัติงาน</p> <p>▶ การเตรียมบุคลากร</p> <p>▶ ผู้บริหารมีการสร้างความตระหนักเพื่อเตรียมความพร้อม ในส่วนของครูและบุคลากร โดยการจัดประชุมชี้แจง</p> <p>▶ ผู้บริหารส่งครูและบุคลากรเข้าอบรมและศึกษาดูงานในโรงเรียนที่ผ่านการประเมินแล้วเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา</p>	<p>สภาพการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน</p> <p>1. การวางแผนการปฏิบัติงาน</p> <p>▶ การเตรียมบุคลากร</p> <p>▶ ผู้บริหารมีการเตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะดำเนินการ โดยใช้วิธีการในหลายรูปแบบ เช่น การประชุมชี้แจง การระดมสมอง</p> <p>▶ ผู้บริหารส่งครูและบุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา</p>

ตารางที่ 17 (ต่อ)

กรณีศึกษาที่ 1 :โรงเรียนพวงทองอุปลัมภ์	กรณีศึกษาที่ 2 : โรงเรียนวัดเนินตามาก
<p>▶ การแต่งตั้งคณะกรรมการ</p> <p>▶ โรงเรียนมีการประชุมแต่งตั้งคณะกรรมการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ</p> <p>▶ การจัดทำแผนกลยุทธ์</p> <p>▶ โรงเรียนมีการจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการศึกษาโดยยึดมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 18 มาตรฐานและอีก 1 มาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่</p> <p>▶ โรงเรียนมีการมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และกำหนดวิสัยทัศน์ จัดทำโครงการตามลำดับความสำคัญ</p> <p>2. การดำเนินงานตามแผน</p> <p>▶ โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานโดยให้ทุกส่วนเข้ามามีส่วนร่วม</p> <p>▶ โรงเรียนได้รับการจัดสรรงบประมาณให้ตามความจำเป็นโดยคณะครูช่วยกันพิจารณา</p> <p>▶ โรงเรียนมีการดำเนินงานตามปฏิทินการดำเนินงานและนิเทศติดตามงานโดยใช้แบบนิเทศ</p> <p>▶ บุคลากรยึดหลักการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม</p>	<p>▶ การแต่งตั้งคณะกรรมการ</p> <p>▶ ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพการศึกษา มีการประชุมเพื่อจัดทำแผน</p> <p>▶ การจัดทำแผนกลยุทธ์</p> <p>▶ โรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนโดยมีมาตรฐานของ สพฐ. และของเขตพื้นที่เป็นกรอบในการจัดทำแผน</p> <p>▶ โรงเรียนมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และกำหนดวิสัยทัศน์ จัดทำโครงการตามลำดับความสำคัญ</p> <p>2. การดำเนินงานตามแผน</p> <p>▶ โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์</p> <p>▶ โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณตามความจำเป็น</p> <p>▶ โรงเรียนดำเนินโดยใช้ ยุทธศาสตร์ 5G ซึ่งเป็นนวัตกรรมของโรงเรียน คือ 1. การสร้างความเจริญเติบโต (Growth) 2. การปรับปรุงให้ดีขึ้น (Grain) 3. การสร้างความเป็นสากล (Global) 4.การสร้างความโดดเด่น (Great) 5. การบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล (Good Governance)</p> <p>▶ ครูและบุคลากรยึดหลักการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม</p>

ตารางที่ 17 (ต่อ)

กรณีศึกษาที่ 1 :โรงเรียนพวงทองอุปลักษณ์	กรณีศึกษาที่ 2 : โรงเรียนวัดเนินตามาก
<p>3. การตรวจสอบประเมิน</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ โรงเรียนมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดย คณะครูจะร่วมกันให้ข้อมูลซึ่งกันและกันตาม มาตรฐานที่แบ่งกันรับผิดชอบ ▶ โรงเรียนมีการประเมินโครงการแต่ละ โครงการตามกรอบที่วางไว้ โดยครูที่ รับผิดชอบโครงการจะเป็นผู้จัดทำ ▶ โรงเรียนมีการจัดทำรายงาน การประเมินตนเองโดยคณะครูจะแบ่งกัน รับผิดชอบจัดทำตามที่แบ่งงานกันไว้ 	<p>3. การตรวจสอบประเมิน</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ โรงเรียนมีการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ สำหรับการประเมินภายในโดยติดตามจากครูที่ รับผิดชอบโครงการ ▶ โรงเรียนมีการดำเนินการประเมินตาม แผนยุทธศาสตร์ใช้หลักการประเมินยุทธศาสตร์ เพื่อการวางแผนพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุน ▶ โรงเรียนจัดทำรายงานการพัฒนาตนเอง โดยมีคณะกรรมการประเมินภายในซึ่งมีทั้งคณะ ครูและคณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมกัน ประเมิน ตามแผนงานโครงการที่ปฏิบัติ
<p>4. การนำผลการประเมินมาปรับปรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ คณะครูประชุมร่วมกันเพื่อนำข้อมูล สารสนเทศที่ได้จากการทำรายงานประเมิน ตนเองมาศึกษาหาจุดเด่นและจุดที่ควร พัฒนา ▶ โรงเรียนมีการนำข้อมูลที่ได้จาก การศึกษามาเป็นข้อมูลในการจัดทำ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาในปีต่อไป 	<p>4. การนำผลการประเมินมาปรับปรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ โรงเรียนมีการนำผลการประเมินมาใช้ เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างเป็น กระบวนการ ▶ โรงเรียนมีการใช้ผลการประเมินเพื่อ ปรับปรุงและพัฒนาแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน สำหรับที่จะใช้ในปีต่อไป

2. ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพ การศึกษาของกรณีศึกษาทั้ง 2 โรงเรียน

จากการศึกษาการดำเนินงานตามปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของการ บริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของกรณีศึกษาทั้ง 2 โรงเรียน พบว่ามีการดำเนินงานตาม ปัจจัยสนับสนุนการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา ดังตารางที่ 18 และการดำเนินงานของ ปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 18 การดำเนินงานตามปัจจัยสนับสนุนการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของ
กรณีศึกษาทั้ง 2 โรงเรียน

กรณีศึกษาที่ 1 : โรงเรียนพวงทองอุปลัมภ์	กรณีศึกษาที่ 2 : โรงเรียนวัดเนินตมามาก
<p>1. ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร</p> <p>1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ ครูใช้การพัฒนาเด็กนักเรียนให้มีคุณภาพเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกันคุณภาพ ▶ มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียน และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ▶ โรงเรียนใช้เป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียนเป็นแรงจูงใจ ▶ เมื่อโรงเรียนได้รับการยอมรับของชุมชน คณะครูทุกคนที่ปฏิบัติงานร่วมกันรู้สึกภาคภูมิใจ <p>1.2 การเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ ▶ ครูมีการการศึกษาจากเอกสาร และสืบค้นจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เช่น อินเทอร์เน็ต เอกสารทางวิชาการ ▶ ครูที่ไปอบรมสามารถอธิบายเพื่อถ่ายทอดให้กับครูในโรงเรียนได้เข้าใจตรงกัน 	<p>1. ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร</p> <p>1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียน ▶ ครูรู้สึกว่ามีเมื่อมีการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาแล้วทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาและเป็นที่ยอมรับของชุมชน ▶ การประกันคุณภาพทำให้ผู้ปกครองมั่นใจและทำให้มีนักเรียนมากขึ้น <p>1.2 การเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ▶ คณะครูในโรงเรียนมีการเรียนรู้ด้วยวิธีการหลากหลาย เช่น หาความรู้จากอินเทอร์เน็ต จากการดูงานจากโรงเรียนอื่น

ตารางที่ 18 (ต่อ)

กรณีศึกษาที่ 1 : โรงเรียนพวงทองอุปลัมภ์	กรณีศึกษาที่ 2 : โรงเรียนวัดเนินตามาก
<p>1.3 ทักษะคิดต่อการประกันคุณภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ ครูผู้สื่กว่าการประกันคุณภาพทำให้ได้รับความร่วมมือจากคนในชุมชน ที่ต้องการเห็นความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ▶ ครูทุกคนให้ความสำคัญต่อการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างดี ▶ ครูมีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ▶ ครูร่วมกันคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้งานการประกันคุณภาพการศึกษาบรรลุเป้าหมาย 	<p>1.3 ทักษะคิดต่อการประกันคุณภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ ครูผู้สื่กว่าการประกันคุณภาพทำให้โรงเรียนเป็นที่เชื่อถือและยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน ▶ ครูมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้การประกันคุณภาพบรรลุเป้าหมาย ▶ ครูมีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานประกันคุณภาพ ▶ ครูมองว่าการประกันคุณภาพเป็นงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษามากกว่าการจัดทำเอกสาร และเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจประจำ ▶ ครูผู้สื่กว่าการประกันคุณภาพทำให้นักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น
<p>2. ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ</p> <p>2.1 การนิเทศติดตาม</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ ผู้บริหารโรงเรียนได้จัดทำแบบรายงานนิเทศติดตามเพื่อเป็นกฎให้ได้มีการนำไปใช้จริง ▶ ครูทุกคนต้องทำรายงานให้ผู้บริหารทราบถึงดำเนินการว่าตรงตามเป้าหมายหรือไม่ ได้ผลอย่างไร ▶ ครูมีการจัดทำรายงานการประเมินโครงการทุกครั้งี่สิ้นสุดโครงการ 	<p>2. ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ</p> <p>2.1 การนิเทศติดตาม</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินงานประกันคุณภาพบรรลุเป้าหมาย ▶ ผู้บริหารใช้การนิเทศแบบไม่เป็นทางการ โดยการพูดคุยระหว่างรับประทานอาหาร การเข้าไปคุยตามห้องเรียน ▶ โรงเรียนมีการใช้ผลการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานมาวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 18 (ต่อ)

กรณีศึกษาที่ 1 : โรงเรียนพวงทองอุทุมม์	กรณีศึกษาที่ 2 : โรงเรียนวัดเนินตามาก
<p>▶ โรงเรียนมีการนำผลการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานมาวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานต่อไป</p> <p>▶ การประเมินการสอนของครู ครูจะประเมินกันเองส่วนหนึ่งโดยผลัดเปลี่ยนกันตามตาราง สลับกันในแต่ละเดือน ส่วนหนึ่งจะประเมินโดยผู้บริหารโรงเรียน</p> <p>2.2 ระบบสารสนเทศ</p> <p>▶ สารสนเทศของโรงเรียนจะมอบให้ครูที่รับผิดชอบแต่ละงานดำเนินการ</p> <p>2.3 การติดต่อสื่อสาร</p> <p>▶ บุคลากรภายในโรงเรียนจะรับรู้ในเรื่องเป้าหมายและภารกิจโรงเรียนร่วมกัน</p> <p>▶ รูปแบบการสื่อสารกันภายในโรงเรียนจะใช้โทรศัพท์มือถือในกรณีที่ผู้อำนวยการไม่อยู่ในโรงเรียน แต่ในกรณีที่อยู่ในโรงเรียนจะใช้ช่วงเวลาพักกลางวันหรือช่วงทานข้าว ถ้าต้องการให้เป็นทางการก็ทำเป็นหนังสือเวียนโดยเลือกใช้ตามสถานการณ์</p> <p>▶ ผู้บริหารใช้วิธีการประชุมแจ้งให้ผู้ปกครองทราบว่าทางโรงเรียนมีโครงการอะไรที่ต้องทำและมีอะไรที่จะขอความร่วมมือกับผู้ปกครอง</p> <p>▶ โรงเรียนใช้วิธีการประกาศเสียงตามสายหรือแจ้งกับนักเรียนให้ผู้ปกครองเพื่อสื่อสารข่าวสารจากโรงเรียนไปยังชุมชน</p>	<p>▶ บุคลากรในโรงเรียนจะได้รับคำแนะนำจนสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถและมีทักษะการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นหลังจากมีการนิเทศติดตาม</p> <p>2.2 ระบบสารสนเทศ</p> <p>▶ โรงเรียนมีการจัดทำระบบสารสนเทศของโรงเรียนโดยครูที่รับผิดชอบตามภาระงาน</p> <p>▶ ระบบสารสนเทศมีความสะดวกในการนำไปใช้เนื่องจากมีการรวบรวมไว้แล้ว</p> <p>2.3 การติดต่อสื่อสาร</p> <p>▶ บุคลากรรับรู้ในเรื่องเป้าหมายและภารกิจของโรงเรียนตรงกัน</p> <p>▶ ผู้บริหารใช้วิธีการประชุมบอกกล่าวด้วยวาจาและแจ้งเวียนด้วยเอกสารเพื่อประสานงานต่างๆในโรงเรียน ส่วนการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานต้นสังกัดจะใช้เอกสารและระบบ e-office</p> <p>▶ โรงเรียนประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนให้ผู้ปกครองทราบโดยการแจ้งไปกับนักเรียนด้วยวาจาและจดหมาย</p>

ตารางที่ 18 (ต่อ)

กรณีศึกษาที่ 1 : โรงเรียนพวงทองอุปลัมภ์	กรณีศึกษาที่ 2 : โรงเรียนวัดเนินตามาก
<p>▶ รูปแบบการสื่อสารกันภายในโรงเรียนจะใช้โทรศัพท์มือถือในกรณีที่ผู้อำนวยการไม่อยู่ในโรงเรียน แต่ในกรณีที่อยู่ในโรงเรียนจะใช้ช่วงเวลาพักกลางวันหรือช่วงทานข้าว ถ้าต้องการให้เป็นทางการก็ทำเป็นหนังสือเวียนโดยเลือกใช้ตามสถานการณ์</p> <p>2.4 การใช้กลยุทธ์</p> <p>▶ โรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์</p> <p>▶ โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมาย และกิจกรรมไว้ว่าต้องทำกิจกรรมอะไรบ้าง โดยในแต่ละปีอาจจะมีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมให้เข้ากับสถานการณ์ แต่ยึดหลักการปฏิบัติหลักเดิมไว้</p> <p>2.5 การบริหารงานบุคคล</p> <p>▶ ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ</p> <p>▶ โรงเรียนมีการจัดหาบุคลากรมาเพิ่มโดยใช้การจ้างครูอัตราจ้าง เช่น จ้างครูสอนคอมพิวเตอร์ให้นักเรียน</p> <p>▶ ผู้บริหารพัฒนาความรู้ความสามารถของครู โดยให้ผลัดเปลี่ยนกันไปอบรม แล้วกลับมาประชุมเพื่อชี้แจงหัวข้อที่ได้ไปอบรมมาให้ครูทุกคนเข้าใจร่วมกัน</p> <p>▶ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการค้นคว้าข้อมูลและพัฒนาทักษะของครู โดยมีระบบอินเทอร์เน็ตที่ช่วยให้หาข้อมูลได้อย่างสะดวก</p>	<p>2.4 การใช้กลยุทธ์</p> <p>▶ โรงเรียนมีแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และแนวปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน</p> <p>2.5 การบริหารงานบุคคล</p> <p>▶ ผู้บริหารมีการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและความพึงพอใจ</p> <p>▶ โรงเรียนมีการจัดหาบุคลากรเพิ่มเติมเพื่อให้เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยประสานกับหน่วยงานในท้องถิ่น</p> <p>▶ ผู้บริหารพัฒนาบุคลากรโดย ส่งไปอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงาน</p> <p>▶ ผู้บริหารใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน</p> <p>2.6 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร</p> <p>▶ ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย</p> <p>▶ ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย คือสามารถนำโรงเรียนพัฒนาไปสู่การได้รับรางวัล หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรมระดับเหรียญทอง จากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา</p>

ตารางที่ 18 (ต่อ)

กรณีศึกษาที่ 1 : โรงเรียนพวงทองอุปลัมภ์	กรณีศึกษาที่ 2 : โรงเรียนวัดเนินตมมาก
<p>2.6 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานของโรงเรียนโดยการจูงใจให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น เสนอแนะวิธีการที่คิดว่าเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ▶ ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานและมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ ▶ ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ▶ ผู้บริหารมีความสามารถในการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน <p>2.7 การบริหารจัดการงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ โรงเรียนมีการเสนอขอของบประมาณสนับสนุนจากองค์กรในท้องถิ่น และองค์กรเอกชน ▶ โรงเรียนมีการจัดการงบประมาณตามแผนงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า ▶ โรงเรียนมีการตรวจสอบติดตามงบประมาณ มีการตั้งคณะกรรมการด้านการเงิน และพัสดุดตามระเบียบ <p>2.8 การทำงานเป็นทีม</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ บุคลากรในโรงเรียนมีการรวมกลุ่มกันปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ผู้บริหาร มีความสามารถในการโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ มีความสามารถในการสร้างค่านิยมร่วม ▶ ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากร และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามแผนงานของโรงเรียน ▶ แผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่โรงเรียนจัดทำขึ้นสามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยมีมาตรฐานของ สพฐ. และของเขตพื้นที่เป็นกรอบในการจัดทำแผน <p>2.7 การบริหารจัดการงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ โรงเรียนมีการเสนอขอของบประมาณจัดสรรงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ▶ โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ▶ โรงเรียนมีการจัดการงบประมาณตามแผนงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า ▶ โรงเรียนมีระบบการติดตามและตรวจสอบเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการเงิน และพัสดุดอย่างมีคุณภาพ <p>2.8 การทำงานเป็นทีม</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ ครูมีการรวมกลุ่มกันปฏิบัติงาน ร่วมกันคิดและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน

ตารางที่ 18 (ต่อ)

กรณีศึกษาที่ 1 : โรงเรียนพวงทองอุทุมม์	กรณีศึกษาที่ 2 : โรงเรียนวัดเนินตามาก
<ul style="list-style-type: none"> ▶ ครูมีการร่วมกันคิด ตัดสินใจและแก้ไข ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานในบาง เรื่อง ▶ ครูมีการทำงานเป็นทีม 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในบาง เรื่องเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ ▶ ครูร่วมกันทำงานเป็นทีม
<p>3. ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม</p> <p>3.1 วัฒนธรรมของโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ ครูและบุคลากรทุกคนยอมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัวได้ ▶ ครูและบุคลากรมีการแสวงหาความรู้ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งกัน ▶ ครูและบุคลากรมีการทำงานเป็นทีม ▶ ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมใน การทำงานและตัดสินใจช่วยเหลือซึ่งกันและ กันในการแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ▶ โรงเรียนมีการบริหารงานแบบระบบที่ นื่อง มีการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือกัน ▶ ครูและบุคลากรทุกคนมีความ รับผิดชอบสูง <p>3.2 บรรยากาศในการทำงานของ โรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ ครูและบุคลากรทุกคนมีความสัมพันธ์ ที่ดีต่อกัน คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ▶ โรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุน ซึ่งกันและกันในเรื่องการปฏิบัติงาน 	<p>3. ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม</p> <p>3.1 วัฒนธรรมของโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ ครูและบุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้น มาโรงเรียนเข้า ชยันทำงาน ▶ ครูและบุคลากรมีการ แสวงหาความรู้ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน ▶ ครูและบุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม ▶ ครูและบุคลากรยอมรับและเห็นคุณค่า ของการประเมินเพื่อพัฒนางาน ▶ ครูและบุคลากรในโรงเรียนดำเนินการ ตามข้อตกลงและแนวปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทาง เดียวกัน <p>3.2 บรรยากาศในการทำงานของ โรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ ครูและบุคลากรในโรงเรียนมี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความรู้สึกเป็นพี่เป็น น้องกันมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ▶ ครูและบุคลากรได้รับการส่งเสริมและ สนับสนุนด้านการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร

ตารางที่ 18 (ต่อ)

กรณีศึกษาที่ 1 : โรงเรียนพวงทองอุปลัมภ์	กรณีศึกษาที่ 2 : โรงเรียนวัดเนินตามาก
<p>4. ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน</p> <p>4.1 การใช้เทคโนโลยี</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการนำระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้ในกระบวนการบริหารงาน การจัดการเรียนการสอน และการเก็บข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ▶ โรงเรียนมีการจัดทำห้องคอมพิวเตอร์ไว้สำหรับจัดการเรียนการสอน ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ▶ โรงเรียนมีคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ 1 เครื่อง และคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก 1 เครื่อง สำหรับเก็บข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน ▶ โรงเรียนจัดจ้างครูเพื่อทำการสอนคอมพิวเตอร์ให้กับเด็กนักเรียน <p>4.2 การจัดโครงสร้างของโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ โรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจน ▶ โรงเรียนมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูและบุคลากร โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ในกรณีบางกิจกรรมครูในโรงเรียนไม่พอ จะมีการประสานงานภายในกับฝ่ายต่าง ๆ เพื่อขอคนเข้ามาให้การช่วยเหลือ ▶ ผู้บริหารมีการแต่งตั้งบุคลากรที่รับผิดชอบในแต่ละส่วนงาน 	<p>4. ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน</p> <p>4.1 การใช้เทคโนโลยี</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการนำระบบคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในกระบวนการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอน ▶ โรงเรียนมีการจัดห้องคอมพิวเตอร์สำหรับจัดการเรียนการสอน 1 ห้อง ▶ โรงเรียนมีการจัดคอมพิวเตอร์ที่ใช้สำหรับทำงานโรงเรียนที่ห้องพักครูส่วนกลาง แต่โรงเรียนยังไม่มีคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก ▶ โรงเรียนมีครูสอนคอมพิวเตอร์ให้เด็กนักเรียนและมีการให้บริการชุมชนเข้ามาเรียนรู้ <p>4.2 การจัดโครงสร้างของโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ โรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนไว้ชัดเจน ▶ โรงเรียนมีการกำหนดแนวปฏิบัติของงานฝ่ายต่างๆ ไว้ โดยเฉพาะแนวทางการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้การประกันคุณภาพ ▶ ผู้บริหารมีการแต่งตั้งบุคลากรให้รับผิดชอบงานตามโครงสร้างการบริหาร <p>4.3 การได้รับการสนับสนุน</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ หน่วยงานต้นสังกัดมีการมีการแต่งตั้งกรรมการมาเป็นผู้ประเมินภายในโรงเรียน โดยจัดทำร่วมกับกลุ่มโรงเรียน

ตารางที่ 18 (ต่อ)

กรณีศึกษาที่ 1 : โรงเรียนพวงทองอุปลัมภ์	กรณีศึกษาที่ 2 : โรงเรียนวัดเนินตามาก
<p>4.3 การได้รับการสนับสนุน</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ โรงเรียนได้รับการสนับสนุนด้านการจัดอบรมให้ความรู้กับบุคลากรในโรงเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด ▶ โรงเรียนได้รับการสนับสนุนด้านสื่อการเรียนการสอน หนังสือ และรถจักรยาน เสื้อผ้านักเรียนจากชุมชนและหน่วยงานภายนอกเป็นบางโอกาส ▶ โรงเรียนได้รับการช่วยเหลือด้านแรงงานจากชุมชน <p>4.4 การได้รับงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ โรงเรียนได้รับการสนับสนุนงบประมาณส่วนใหญ่จากรัฐและหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งยังไม่เพียงพอ เนื่องจากเด็กนักเรียนมีน้อย ▶ โรงเรียนมีการระดมทุนจากหน่วยงานอื่นเช่น บริษัทเอกชน องค์กรในชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ โรงเรียนได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรที่จำเป็นต่อการจัดการศึกษาจากชุมชนชุมชนชุมชน เช่นเงินบริจาคจากงานต่างๆ ในชุมชน ▶ โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการทำกิจกรรมพัฒนาโรงเรียน ▶ โรงเรียนได้รับการช่วยเหลือด้านแรงงานจากชุมชน <p>4.4 การได้รับงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ โรงเรียนได้รับเงินงบประมาณอุดหนุนจากรัฐและหน่วยงานต้นสังกัดตามรายหัวนักเรียนแต่ไม่ได้ให้การสนับสนุนงบประมาณด้านการประกันคุณภาพเป็นพิเศษ ▶ โรงเรียนมีการระดมทุนจากหน่วยงานเอกชนเพื่อนำมาพัฒนาโรงเรียน

ตารางที่ 19 การดำเนินงานตามปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของ
กรณีศึกษาทั้ง 2 โรงเรียน

กรณีศึกษาที่ 1 : โรงเรียนพวงทองอุปลัมภ์	กรณีศึกษาที่ 2 : โรงเรียนวัดเนินตมามก
<p>1. ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร</p> <p>1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพ</p> <p>ไม่มี</p> <p>1.2 การเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ</p> <p>ไม่มี</p> <p>1.3 ทักษะติดต่อการประกันคุณภาพ</p> <p>ไม่มี</p>	<p>1. ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร</p> <p>1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพ</p> <p>ไม่มี</p> <p>1.2 การเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ</p> <p>▶ ครูมีความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพปานกลางไม่ถึงขนาดดีมาก เป็นภาระของผู้บริหารโรงเรียนในการขับเคลื่อนงานการประกันคุณภาพ</p> <p>1.3 ทักษะติดต่อการประกันคุณภาพ</p> <p>ไม่มี</p>
<p>2. ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ</p> <p>2.1 การนิเทศติดตาม</p> <p>ไม่มี</p> <p>2.2 ระบบสารสนเทศ</p> <p>▶ ระบบสารสนเทศของโรงเรียน ไม่ค่อยเป็นปัจจุบันเนื่องจากครูบางคนรับเป็นทีปรึกษางานวิชาการ ทำให้ไม่มีเวลาเข้ามาบันทึกข้อมูลให้เป็นปัจจุบันได้</p> <p>2.3 การติดต่อสื่อสาร</p> <p>ไม่มี</p>	<p>2. ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ</p> <p>2.1 การนิเทศติดตาม</p> <p>ไม่มี</p> <p>2.2 ระบบสารสนเทศ</p> <p>▶ การเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศบางเรื่อง เช่น รายงานผลโครงการไม่เป็นปัจจุบัน</p> <p>▶ ระบบสารสนเทศในโรงเรียนไม่สะดวกต่อการนำไปใช้ในการจัดทำรายงานตามมาตรฐาน</p> <p>▶ โครงการบางโครงการไม่ได้สรุปและประเมินผลทำให้การประเมินภายในเกิดความล่าช้า</p> <p>2.3 การติดต่อสื่อสาร</p> <p>ไม่มี</p>

ตารางที่ 19 (ต่อ)

กรณีศึกษาที่ 1 : โรงเรียนพวงทองอุทุมม์	กรณีศึกษาที่ 2 : โรงเรียนวัดเนินตามาก
<p>2.4 การใช้กลยุทธ์</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ โรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนผู้รับผิดชอบโครงการทุก ๆ สองปี เพื่อให้ครูทุกคนได้สัมผัสและเรียนรู้งานทุก ๆ ด้าน ทำให้การจัดทำโครงการตามแผนไม่ต่อเนื่อง <p>2.5 การบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ โรงเรียนมีบุคลากรน้อย มีปริมาณงานมาก บางครั้งทำให้งานเกิดความล่าช้า ▶ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่ครบถ้วน100%เนื่องจากครูมีภาระงานอื่นมาก <p>2.6 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร</p> <p>ไม่มี</p> <p>2.7 การบริหารจัดการงบประมาณ</p> <p>ไม่มี</p> <p>2.8 การทำงานเป็นทีม</p> <p>ไม่มี</p>	<p>2.4 การใช้กลยุทธ์</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนจะดำเนินการโดยเน้นการมีส่วนร่วมของครู และชุมชน แต่ยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร ▶ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา/แผนกลยุทธ์ บางโครงการไม่ได้ดำเนินการเนื่องจากมีครูน้อย และมีงานอื่นมาแทรก ทำให้บางโครงการมีสะดุดไม่ราบรื่น <p>2.5 การบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ มีบุคลากรน้อยทำให้ การทำงานไม่รวดเร็ว ไม่ดีเท่าโรงเรียนใหญ่ ๆ <p>2.6 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร</p> <p>ไม่มี</p> <p>2.7 การบริหารจัดการงบประมาณ</p> <p>ไม่มี</p> <p>2.8 การทำงานเป็นทีม</p> <p>ไม่มี</p>
<p>3. ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม</p> <p>3.1 วัฒนธรรมของโรงเรียน</p> <p>ไม่มี</p> <p>3.2 บรรยากาศในการทำงานของโรงเรียน</p> <p>ไม่มี</p>	<p>3. ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม</p> <p>3.1 วัฒนธรรมของโรงเรียน</p> <p>ไม่มี</p> <p>3.2 บรรยากาศในการทำงานของโรงเรียน</p> <p>ไม่มี</p>

ตารางที่ 19 (ต่อ)

กรณีศึกษาที่ 1 : โรงเรียนพวงทองอุทุมม์ภัก	กรณีศึกษาที่ 2 : โรงเรียนวัดเนินตามาก
<p>4. ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน</p> <p>4.1 การใช้เทคโนโลยี</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ โรงเรียนไม่มีคอมพิวเตอร์ประจำตามห้องต่าง ๆ ทุกห้อง แต่มีห้องคอมพิวเตอร์สำหรับจัดการเรียนการสอนในทุกระดับชั้น 1 ห้อง มีเครื่องสำหรับใช้ทำงานสำหรับครู เพียง 1 เครื่อง คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก 1 เครื่อง ทำให้การทำงานบางครั้งไม่สะดวกเกิดความล่าช้า <p>4.2 การจัดโครงสร้างของ โรงเรียน</p> <p>ไม่มี</p> <p>4.3 การได้รับการสนับสนุน</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ ชุมชนมีอาชีพเกษตรกรรมมีรายได้ไม่เพียงพอ จึงไม่สามารถสนับสนุนด้านงบประมาณช่วยเหลือโรงเรียนได้มากนัก <p>4.4 การได้รับงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ โรงเรียนมีงบประมาณจำกัด การจัดสรรจะดูตามความจำเป็นว่างานใดมีความสำคัญต่อนักเรียน โดยให้ครูทุกคนประชุมปรึกษาหารือกันว่างบประมาณมีเท่าใด มีกี่โครงการ จะแบ่งอย่างไร ซึ่งมากน้อยต่างกันในแต่ละโครงการ ▶ หน่วยงานต้นสังกัดให้การสนับสนุนงบประมาณที่จะนำมาพัฒนาคุณภาพการศึกษาไม่เพียงพอ เนื่องจากนักเรียนมีจำนวนน้อยทำให้งบประมาณตามรายหัวนักเรียนน้อยไปด้วย 	<p>4. ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน</p> <p>4.1 การใช้เทคโนโลยี</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ โรงเรียนมีปัญหาเรื่องระบบคอมพิวเตอร์บ้าง เช่นเครื่องเก่า ทำงานช้า ระบบอินเทอร์เน็ตมักจะมีปัญหา เพราะเป็นแบบจานดาวเทียมกรณีเครื่องเสียไม่มีช่างของโรงเรียนต้องจ้างให้ช่างจากข้างนอกเขามาดูทำให้สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย <p>4.2 การจัดโครงสร้างของโรงเรียน</p> <p>ไม่มี</p> <p>4.3 การได้รับการสนับสนุน</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ โรงเรียนได้งบบริจาคจากชุมชนไม่มากส่วนใหญ่จะเป็นการให้ความช่วยเหลือด้านแรงงาน ▶ โรงเรียนไม่มีงบประมาณจ้างนักการภารโรง ทำให้ครูมีภาระงานมากขึ้น <p>4.4 การได้รับงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ โรงเรียนมีงบประมาณจำกัด ใช้เฉพาะกับโครงการที่สำคัญ และต้องใช้งบประมาณตามสภาพของโรงเรียน ทำให้โครงการบางโครงการไม่ราบรื่น

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์แนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สามารถนำมาสังเคราะห์สรุปแนวทางการดำเนินงานตามปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กตามลำดับ ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 แนวทางการดำเนินงานตามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กตามลำดับ

ข้อค้นพบเชิงปริมาณ	ข้อค้นพบเชิงคุณภาพ		
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก	ปัจจัยสนับสนุนการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก	ปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก	แนวทางการดำเนินงานตามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา
ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร 1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพ	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ครูใช้การพัฒนาเด็กนักเรียนให้มีคุณภาพเป็นเป้าหมายเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกันคุณภาพ ▶ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียน และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ▶ ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียน ▶ ครูรู้สึกว่ามีภาระงานประกันคุณภาพการศึกษาแล้วทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาและเป็นที่ยอมรับของชุมชน 	ไม่มี	1. ใช้เป้าหมายความสำเร็จของการประกันคุณภาพสร้างแรงจูงใจให้ครูบุคลากร
1.2 การเรียนรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ ▶ ครูมีการการศึกษาจากเอกสาร และสืบค้นจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เช่น อินเทอร์เน็ต เอกสารทางวิชาการ ▶ ครูที่ไปอบรมมีการถ่ายทอดความรู้ให้กับครูในโรงเรียนได้เข้าใจตรงกัน 	▶ ครูมีความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพปานกลางไม่ถึงขนาดดีมาก เป็นภาระของผู้บริหารโรงเรียนในการขับเคลื่อนงานการประกันคุณภาพ	2. สนับสนุนบุคลากรเพิ่มเติมให้โรงเรียนขนาดเล็กและสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานการประกันคุณภาพการศึกษาส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในโรงเรียนในลักษณะของการจัดการความรู้

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อค้นพบเชิงปริมาณ	ข้อค้นพบเชิงคุณภาพ		
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก	ปัจจัยสนับสนุนการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก	ปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก	แนวทางการดำเนินงานตามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา
1.3 ทศนคติต่อการประกันคุณภาพ	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ครูรู้สึกว่าการประกันคุณภาพทำให้ได้รับความร่วมมือจากชุมชน ▶ ครูรู้สึกว่าการประกันคุณภาพทำให้นักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และทำให้โรงเรียนเป็นยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน ▶ ครูมีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้การประกันคุณภาพบรรลุเป้าหมาย ▶ ครูมองว่าการประกันคุณภาพเป็นงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษามากกว่าการจัดทำเอกสาร และเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจประจำ 	ไม่มี	3. สร้างทัศนคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน
2. ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ 2.1 การนิเทศติดตาม	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ผู้บริหารโรงเรียนมีการนิเทศติดตามแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ▶ โรงเรียนมีการนำผลการนิเทศมาวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานต่อไป ▶ ครูมีการนิเทศกันเอง 	ไม่มี	4. ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็นระยะ

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อค้นพบเชิงปริมาณ	ข้อค้นพบเชิงคุณภาพ		
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก	ปัจจัยสนับสนุนการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก	ปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก	แนวทางการดำเนินงานตามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ครูนำคำแนะนำไปพัฒนาความรู้ ความสามารถทำให้มีทักษะการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น 		
2.2 ระบบสารสนเทศ	<ul style="list-style-type: none"> ▶ โรงเรียนมีการจัดทำระบบสารสนเทศของโรงเรียนโดยครูที่รับผิดชอบตามภาระงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ การเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศบางเรื่อง รงการไม่ปัจจุบัน ▶ ระบบสารสนเทศในโรงเรียนไม่สะดวกต่อการนำไปใช้ ▶ โครงการบางโครงการไม่ได้สรุปและประเมินผลทำให้การประเมินภายในเกิดความล่าช้า 	5. โรงเรียนมีการพัฒนาระบบสารสนเทศให้เป็นปัจจุบันและสะดวกต่อการนำไปใช้
2.3 การติดต่อสื่อสาร	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ประสานงานต่างๆในโรงเรียน ด้วยวาจาและแจ้งเวียนด้วยเอกสารส่วนการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานต้นสังกัดจะใช้เอกสารและระบบ e-office 	ไม่มี	6. ใช้วิธีการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนแบบไม่เป็นทางการ

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อค้นพบเชิงปริมาณ	ข้อค้นพบเชิงคุณภาพ		
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก	ปัจจัยสนับสนุนการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก	ปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก	แนวทางการดำเนินงานตามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ โรงเรียนประชาสัมพันธืข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนให้ผู้ปกครองทราบโดยการแจ้งไปกับนักเรียนด้วยวาจาและจดหมาย 		
2.4 การใช้กลยุทธ์	<ul style="list-style-type: none"> ▶ โรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และแนวปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน ▶ การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนจะดำเนินการโดยเน้นการมีส่วนร่วม ▶ มีการปรับเปลี่ยนโครงการ/กิจกรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร ▶ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา/แผน กลยุทธ์ บางโครงการไม่ได้ดำเนินการเนื่องจากมีครูน้อย และมีงานอื่นมาแทรก ทำให้บางโครงการมีสะดุดไม่ราบรื่น 	7. ใช้แผนกลยุทธ์เป็นกรอบการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน
2.5 การบริหารงานบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ และความพึงพอใจ 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ มีบุคลากรน้อยทำให้การปฏิบัติบางอย่างงานล่าช้า 	8. จัดหาบุคลากรเพิ่มเติมโดยประสานความร่วมมือกับชุมชน

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อค้นพบเชิงปริมาณ	ข้อค้นพบเชิงคุณภาพ		
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก	ปัจจัยสนับสนุนการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก	ปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก	แนวทางการดำเนินงานตามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ โรงเรียนมีการจัดหาคูคณากรมาเพิ่มโดยประสานกับหน่วยงานในท้องถิ่นเพื่อจ้างครูอัตราจ้าง ▶ ผู้บริหารพัฒนาความรู้ความสามารถของครู โดยให้ผลัดเปลี่ยนกันไปอบรม แล้วกลับมาประชุมเพื่อชี้แจงหัวข้อที่ได้ไปอบรมมาให้ครูทุกคนเข้าใจร่วมกัน ▶ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติมและพัฒนาทักษะของครู โดยมีระบบอินเทอร์เน็ตที่ช่วยให้หาข้อมูลได้อย่างสะดวก ▶ ผู้บริหารใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 		
2.6 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานของโรงเรียนโดยการจูงใจให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น เสนอแนะวิธีการที่คิดว่าเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ▶ ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานและมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ 	ไม่มี	9. ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างค่านิยมร่วม

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อค้นพบเชิงปริมาณ	ข้อค้นพบเชิงคุณภาพ		
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก	ปัจจัยสนับสนุนการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก	ปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก	แนวทางการดำเนินงานตามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ▶ ผู้บริหารมีความสามารถในการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน ▶ ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากร และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามแผนงานของโรงเรียน 		
2.7 การบริหารจัดการงบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> ▶ โรงเรียนมีการเสนอขอของบประมาณสนับสนุนจากองค์กรในท้องถิ่น และองค์กรเอกชน ▶ โรงเรียนมีการจัดการงบประมาณตามแผนงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า ▶ โรงเรียนมีการตรวจสอบติดตามงบประมาณ มีการตั้งคณะกรรมการด้านการเงิน และพัสดุดตามระเบียบ 	ไม่มี	10. ใช้งบประมาณที่มีอย่างจำกัดให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด
2.8 การทำงานเป็นทีม	▶ บุคลากรในโรงเรียนมีการรวมกลุ่มกันปฏิบัติงานเป็นทีม	ไม่มี	11. ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อค้นพบเชิงปริมาณ	ข้อค้นพบเชิงคุณภาพ		
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก	ปัจจัยสนับสนุนการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก	ปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก	แนวทางการดำเนินงานตามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ครูมีการร่วมกันคิด ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานในบางเรื่อง 		
3. ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม 3.1 วัฒนธรรมของโรงเรียน	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ครูและบุคลากรทุกคนยอมรับการเปลี่ยนแปลง เห็นคุณค่าของการประเมิน ▶ ครูและบุคลากรมีการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกัน ▶ ครูและบุคลากรมีการทำงานเป็นทีม ▶ ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานและตัดสินใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ▶ โรงเรียนมีการบริหารงานแบบระบบพี่น้อง มีการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือกัน ▶ ครูและบุคลากรทุกคนมีความรับผิดชอบสูง ▶ ครูและบุคลากรในโรงเรียนดำเนินการตามข้อตกลงและแนวปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน 	ไม่มี	12. สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมทั้งด้านการตัดสินใจและการปฏิบัติ

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อค้นพบเชิงปริมาณ	ข้อค้นพบเชิงคุณภาพ		
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก	ปัจจัยสนับสนุนการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก	ปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก	แนวทางการดำเนินงานตามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา
3.2 บรรยากาศในการทำงานของโรงเรียน	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ครูและบุคลากรทุกคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ▶ โรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกันในเรื่องการปฏิบัติงาน ▶ ครูและบุคลากรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร 	ไม่มี	13. ส่งเสริมเกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและบุคลากรในโรงเรียน
4. ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน 4.1 การใช้เทคโนโลยี	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการนำระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้ในกระบวนการบริหารงาน การจัดการเรียนการสอน และการเก็บข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ▶ โรงเรียนใช้คอมพิวเตอร์ สำหรับเก็บข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน ▶ โรงเรียนจัดจ้างครูเพื่อทำการสอนคอมพิวเตอร์ให้กับเด็กนักเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ โรงเรียนมีคอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอ ทำให้การทำงานบางครั้งไม่สะดวกเกิดความล่าช้า ▶ คอมพิวเตอร์ที่มีใช้เป็นรุ่นเก่า ระบบการประมวลผลบางอย่างช้า ไม่สะดวก 	14. สนับสนุนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพสูงเพื่อใช้สำหรับการบริหารงาน
4.2 การจัดโครงสร้างของโรงเรียน	▶ โรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจน	ไม่มี	15. กำหนดบทบาทหน้าที่ในส่วนของการประกันคุณภาพให้ชัดเจน

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อค้นพบเชิงปริมาณ	ข้อค้นพบเชิงคุณภาพ		
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก	ปัจจัยสนับสนุนการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก	ปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก	แนวทางการดำเนินงานตามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ โรงเรียนมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูและบุคลากร โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ ในกรณีบางกิจกรรมครูในโรงเรียนไม่พอ จะมีการประสานงานภายในกับฝ่ายต่าง ๆ เพื่อขอคนเข้ามาให้การช่วยเหลือ ▶ ผู้บริหารมีการแต่งตั้งบุคลากรที่รับผิดชอบในแต่ละส่วนงาน รวมถึงงานประกันคุณภาพ 		
4.3 การได้รับการสนับสนุน	<ul style="list-style-type: none"> ▶ โรงเรียนได้รับการสนับสนุนด้านการจัดอบรมให้ความรู้กับบุคลากรในโรงเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัดใน ▶ โรงเรียนได้รับการสนับสนุนด้านสื่อการเรียนการสอน หนังสือ และรถจักรยาน เลื่อนผ่านนักเรียนจากชุมชนและหน่วยงานภายนอกเป็นบางโอกาส ▶ โรงเรียนได้รับการช่วยเหลือด้านแรงงานจากชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ชุมชนมีรายได้น้อย ส่วนใหญ่จะเป็นการให้ความช่วยเหลือด้านแรงงาน ▶ โรงเรียนไม่มีงบประมาณจ้างนักการภารโรง ทำให้ครูมีภาระงานมากขึ้น 	16. ผู้บริหารประสานขอการสนับสนุนความร่วมมือจากองค์กรเอกชนและชุมชนเพื่อการพัฒนาโรงเรียน

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อค้นพบเชิงปริมาณ	ข้อค้นพบเชิงคุณภาพ		
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก	ปัจจัยสนับสนุนการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก	ปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก	แนวทางการดำเนินงานตามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา
4.4 การได้รับงบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> ▶ โรงเรียนได้รับการสนับสนุนงบประมาณส่วนใหญ่จากรัฐและหน่วยงานต้นสังกัด ตามรายหัวนักเรียน ▶ โรงเรียนมีการระดมทุนจากหน่วยงานอื่นเช่น บริษัทเอกชน องค์กรในชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ โรงเรียนได้รับงบประมาณน้อยไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมบางอย่าง 	17. สพฐ.ควรจัดสรรงบประมาณด้านการประกันคุณภาพเพิ่มเติม

จากตารางการสังเคราะห์แนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กตามลำดับความสำคัญของปัจจัยสามารถนำมาสังเคราะห์เป็นแนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาตามกระบวนการ PDCA ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 แนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาตามกระบวนการ PDCA

กระบวนการดำเนินงานประกันคุณภาพ P D C A จากกรณีศึกษา	แนวทางการดำเนินงานตามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก	แนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพ
<p>1. การวางแผนการปฏิบัติงาน(P)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ ผู้บริหารเตรียมบุคลากรโดยการสร้างความตระหนักเพื่อเตรียมความพร้อม ในส่วนของครูและบุคลากร โดยการจัดประชุมชี้แจง ▶ ผู้บริหารส่งครูและบุคลากรเข้าอบรมและศึกษาดูงานในโรงเรียนที่ผ่านการประเมินแล้วเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ▶ โรงเรียนมีการประชุมแต่งตั้งกรรมการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ ▶ โรงเรียนมีการมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และกำหนดวิสัยทัศน์ จัดทำโครงการตามลำดับความสำคัญ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ใช้เป้าหมายความสำเร็จของการประกันคุณภาพสร้างแรงจูงใจให้ครูบุคลากร 2. สนับสนุนบุคลากรเพิ่มเติมให้โรงเรียนขนาดเล็กและสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานการประกันคุณภาพการศึกษาส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในโรงเรียน ในลักษณะของการจัดการความรู้ 3. สร้างทัศนคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน 4. ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็นระยะ 5. โรงเรียนมีการพัฒนาระบบสารสนเทศให้เป็นปัจจุบันและสะดวกต่อการนำไปใช้ 6. ใช้วิธีการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนแบบไม่เป็นทางการ 	<p>1. การวางแผนการปฏิบัติงาน (P)ควรปฏิบัติดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 ผู้บริหารโรงเรียนต้องกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพที่ชัดเจน เตรียมบุคลากรโดยการสร้างความตระหนัก ใช้เป้าหมายความสำเร็จของการประกันคุณภาพสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงานประกันคุณภาพให้ครูและบุคลากร นอกจากนั้นควรสนับสนุนบุคลากรเพิ่มเติมให้โรงเรียนขนาดเล็กและสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานการประกันคุณภาพการศึกษาโดยผู้บริหารใช้ความเป็นผู้นำทางวิชาการเสริมสร้างความรู้ให้กับครูและบุคลากรโดยส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในโรงเรียน โดยวิธีการจัดการความรู้และสร้างทัศนคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน 1.2 แต่งตั้งกรรมการที่ประกอบด้วยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากหลายฝ่าย เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์สำหรับการพัฒนาการศึกษาซึ่งได้จาก

ตารางที่ 21 (ต่อ)

กระบวนการดำเนินงาน ประกันคุณภาพ P D C A จากกรณีศึกษา	แนวทางการดำเนินงานตามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนขนาดเล็ก	แนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพ
<ul style="list-style-type: none"> ▶ โรงเรียนมีการจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการศึกษา โดยยึดมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 	7. ใช้แผนกลยุทธ์เป็นกรอบการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน 8. จัดหาบุคลากรเพิ่มเติมโดยประสานความร่วมมือกับชุมชน	การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง และผลการประเมินจากปีที่ผ่านมา และมอบหมายงานโครงการตามความรู้ความสามารถ 2. การดำเนินงานตามแผน (D) ควรดำเนินการดังนี้
2. การดำเนินงานตามแผน(D) <ul style="list-style-type: none"> ▶ โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน โดยให้ทุกส่วนเข้ามามีส่วนร่วม ▶ จัดสรรงบประมาณให้ตามความจำเป็นโดยคณะครูช่วยกันพิจารณา ▶ โรงเรียนมีการดำเนินงานตามปฏิทินการดำเนินงานและนิเทศติดตามงานโดยใช้แบบนิเทศ ▶ บุคลากรยึดหลักการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ▶ ใช้หลักธรรมาภิบาลในการดำเนินงาน 	9. ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างค่านิยมร่วม 10. ใช้งบประมาณที่มีอย่างจำกัดให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด 11. ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม 12. สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมทั้งด้านการตัดสินใจและการปฏิบัติ 13. ส่งเสริมเกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและบุคลากรในโรงเรียน 14. สนับสนุนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพสูงเพื่อใช้สำหรับการบริหารงาน 15. กำหนดบทบาทหน้าที่ในส่วนของการประกันคุณภาพให้ชัดเจน	2.1 ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษาในรูปแบบของคณะกรรมการที่มีส่วนร่วมเป็นทีม ตามปฏิทินการปฏิบัติงาน ภายใต้หลักธรรมาภิบาล โดยผู้บริหารใช้เป้าหมายความสำเร็จของแต่ละโครงการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากร สร้างทัศนคติที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย 2.2 สนับสนุนบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี และมีการนิเทศติดตามเป็นระยะ โดยใช้วิธีการสื่อสารที่ไม่ควรเป็นทางการเกินไป มีระบบบริหารยืดหยุ่นเพื่อสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดีภายในโรงเรียน 3. การตรวจสอบประเมิน (C) โดยควรดำเนินการดังนี้ 3.1 ประเมินโครงการโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้รับผิดชอบโครงการ โดยผู้บริหารมีการนิเทศติดตาม สนับสนุนปัจจัยด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์เพื่อเสริมแรงให้เกิดแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีต่อการประเมิน

ตารางที่ 21 (ต่อ)

กระบวนการดำเนินงาน ประกันคุณภาพ P D C A จากกรณีศึกษา	แนวทางการดำเนินงานตามปัจจัยที่ส่งผลต่อการ บริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนขนาดเล็ก	แนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพ
<p>3. การตรวจสอบประเมิน(C)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ โรงเรียนมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยคณะครู จะร่วมกันให้ข้อมูลซึ่งกันและกันตามมาตรฐานที่แบ่งกันรับผิดชอบ ▶ โรงเรียนมีการประเมินโครงการแต่ละโครงการตามกรอบที่วางไว้โดยครูที่รับผิดชอบโครงการจะเป็นผู้จัดทำ ▶ โรงเรียนมีการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง โดยคณะครูจะแบ่งกันรับผิดชอบจัดทำตามที่แบ่งงานกันไว้ 	<p>16. ผู้บริหารควรประสานขอการสนับสนุนความร่วมมือจากองค์กรเอกชนและชุมชนเพื่อการพัฒนาโรงเรียน</p> <p>17. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรจัดสรรงบประมาณด้านการประกันคุณภาพเพิ่มเติม</p>	<p>3.2 คณะครูร่วมกันจัดทำรายงานการประเมินผลการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนเพื่อรายงานให้ต้นสังกัดและสาธารณชนทราบ</p> <p>4. การนำผลการประเมินมาปรับปรุง (A)ควรดำเนินการดังนี้</p> <p>4.1 ผู้บริหารและคณะครูประชุมร่วมกันเพื่อนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการทำรายงานประเมินตนเองมาศึกษาหาจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนา โดยผู้บริหารส่งเสริมให้บรรยากาศการทำงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันซึ่งจะทำให้ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีต่องานประกันคุณภาพ</p> <p>4.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาในปีต่อไป</p>
<p>4. การนำผลการประเมินมาปรับปรุง(A)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ คณะครูประชุมร่วมกันเพื่อนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการทำรายงานประเมินตนเองมาศึกษาหาจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนา ▶ โรงเรียนมีการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาในปีต่อไป 		

บทที่ 6

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ(Causal Relationship) โดยวัตถุประสงค์ คือ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลและพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) ศึกษาปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จในการประกันคุณภาพและ 4) เสนอแนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างวิธีเชิงปริมาณและวิธีเชิงคุณภาพ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จัดการศึกษาตั้งแต่ชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน จำนวน 13,915 โรงเรียน ทำการสุ่มโรงเรียนด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน(Multistage Random Sampling) ได้จำนวนโรงเรียน 390 โรงเรียน โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูที่ปฏิบัติงานประกันคุณภาพ เป็นผู้อำนวยการจำนวน 390 คน ครูที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 780 คน รวมได้จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 1,170 คน และโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา 2 โรงเรียน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร คือ 1) การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก 2) ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน 3) ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร 4) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ 5) ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ค่าความโด่ง(Kurtosis : K.U.) และ ค่าความเบ้ (Skewness : S.K.) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product- Moment Correlation Coefficient) การวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งคำนวณหาขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กด้วยโปรแกรมลิสมเรล (LISREL) และการวิเคราะห์เนื้อหา จำแนกประเภทเปรียบเทียบข้อมูลและสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลและรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กโดยพิจารณาจากอิทธิพลรวม ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อมและปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียนโดยมีอิทธิพลทางบวก เท่ากับ 0.859, 0.631 และ 0.309 ตามลำดับ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร และปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โดยมีอิทธิพลทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญ เท่ากับ 3.317 และ 0.041 ตามลำดับ ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน และปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีขนาดอิทธิพลทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญ เท่ากับ 2.633, 1.201 และ 0.818 ตามลำดับ โดยส่งผ่านปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ และปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร

2. ความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กพบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 54.944 องศาอิสระเท่ากับ 83 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .993 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI = 0.996) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI = 0.988) ค่าดัชนีกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR = 0.00372) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรภายในแฝง ปัจจัยด้านต่างๆ พบว่า ตัวแปรในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน ได้ร้อยละ 33 ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร ร้อยละ 98 ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติร้อยละ 68 และการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ร้อยละ 84

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ 3 อันดับแรก พบว่า การดำเนินการวางแผนการปฏิบัติงาน (Plan) มีค่าสูงสุด เท่ากับ .884 รองลงมา คือ การจัดโครงสร้างของโรงเรียน และการติดต่อสื่อสาร มีค่าเท่ากับ .786 และ .780 ตามลำดับ

3. ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จในการประกันคุณภาพ

3.1 ปัจจัยสนับสนุนการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จในการประกันคุณภาพมีการดำเนินงานดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร

1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพ

▶ ครูใช้การพัฒนาเด็กนักเรียนให้มีคุณภาพเป็นเป้าหมายเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพ

▶ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียน และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ

▶ ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียน

▶ ครูรู้สึกว่ามีเมื่อมีการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาแล้วทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาและเป็นที่ยอมรับของชุมชน

1.2 การเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ

▶ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ

▶ ครูมีการการศึกษาจากเอกสาร และสืบค้นจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เช่น อินเทอร์เน็ต เอกสารทางวิชาการ

▶ ครูที่ไปอบรมมีการถ่ายทอดความรู้ให้กับครูในโรงเรียนได้เข้าใจตรงกัน

1.3 ทศนคติต่อการประกัน

▶ ครูรู้สึกว่าการประกันคุณภาพทำให้ได้รับความร่วมมือจากคนในชุมชน

▶ ครูรู้สึกว่าการประกันคุณภาพทำให้นักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และทำให้โรงเรียนเป็นยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน

▶ ครูมีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้การประกันคุณภาพบรรลุเป้าหมาย

▶ ครูมองว่าการประกันคุณภาพเป็นงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา มากกว่าการจัดทำเอกสาร และเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจประจำ

2. ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

2.1 การนิเทศติดตาม

▶ ผู้บริหารโรงเรียนมีการนิเทศติดตามแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ
▶ โรงเรียนมีการนำผลการนิเทศมาวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานต่อไป

ปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

▶ ครูมีการนิเทศกันเอง

▶ ครูนำคำแนะนำไปพัฒนาความรู้ ความสามารถให้มีทักษะการ

2.2 ระบบสารสนเทศ

▶ โรงเรียนมีการจัดทำระบบสารสนเทศของโรงเรียนโดยครูที่รับผิดชอบตามภาระงาน

2.3 การติดต่อสื่อสาร

▶ ประสานงานต่างๆในโรงเรียน ด้วยวาจาและแจ้งเวียนด้วยเอกสารส่วนการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานต้นสังกัดจะใช้เอกสารและระบบ e-office

▶ โรงเรียนประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนให้ผู้ปกครองทราบโดยการแจ้งไปกับนักเรียนด้วยวาจาและจดหมาย

2.4 การใช้กลยุทธ์

▶ โรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่กำหนดนโยบายวัตถุประสงค์และแนวปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน

▶ การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนจะดำเนินการโดยเน้นการมีส่วนร่วม

▶ มีการปรับเปลี่ยนโครงการ/กิจกรรมให้เหมาะกับสถานการณ์ ปัจจุบัน

2.5 การบริหารงานบุคคล

▶ ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและความพึงพอใจ

▶ โรงเรียนมีการจัดหาบุคลากรมาเพิ่มโดยประสานกับหน่วยงานในท้องถิ่นเพื่อจ้างครูอัตราจ้าง

- ▶ ผู้บริหารพัฒนาความรู้ความสามารถของครู โดยให้ผลัดเปลี่ยนกันไปอบรม แล้วกลับมาประชุมเพื่อชี้แจงหัวข้อที่ได้ไปอบรมมา ให้ครูทุกคนเข้าใจร่วมกัน
- ▶ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติมและพัฒนาทักษะของครู โดยมีระบบอินเทอร์เน็ตที่ช่วยให้หาข้อมูลได้อย่างสะดวก
- ▶ ผู้บริหารใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

2.6 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

- ▶ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานของโรงเรียนโดยการจูงใจให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น เสนอแนะวิธีการที่คิดว่าเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
- ▶ ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานและมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ
- ▶ ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
- ▶ ผู้บริหารมีความสามารถในการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน
- ▶ ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากร และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามแผนงานของโรงเรียน

2.7 การบริหารจัดการงบประมาณ

- ▶ โรงเรียนมีการเสนอขอของบประมาณสนับสนุนจากองค์กรในท้องถิ่น และองค์กรเอกชน
- ▶ โรงเรียนมีการจัดการงบประมาณตามแผนงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า
- ▶ โรงเรียนมีการตรวจสอบติดตามงบประมาณ มีการตั้งคณะกรรมการด้านการเงิน และพัสดุดตามระเบียบ

2.8 การทำงานเป็นทีม

- ▶ บุคลากรในโรงเรียนมีการรวมกลุ่มกันปฏิบัติงานเป็นทีม
- ▶ ครูมีการร่วมกันคิด ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานในบางเรื่อง

3. ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม

3.1 วัฒนธรรมของโรงเรียน

- ▶ ครูและบุคลากรทุกคนยอมรับการเปลี่ยนแปลง เห็นคุณค่าของการประเมิน
- ▶ ครูและบุคลากรมีการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน
- ▶ ครูและบุคลากรมีการทำงานเป็นทีม
- ▶ ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานและตัดสินใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปได้
- ▶ โรงเรียนมีการบริหารงานแบบระบบพี่น้อง มีการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือกัน
- ▶ ครูและบุคลากรทุกคนมีความรับผิดชอบสูง
- ▶ ครูและบุคลากรในโรงเรียนดำเนินการตามข้อตกลงและแนวปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3.2 บรรยากาศในการทำงานของโรงเรียน

- ▶ ครูและบุคลากรทุกคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- ▶ โรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกันในเรื่องการปฏิบัติงาน
- ▶ ครูและบุคลากรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร

4. ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน

4.1 การใช้เทคโนโลยี

- ▶ ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการนำระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้ในกระบวนการบริหารงาน การจัดการเรียนการสอน และการเก็บข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ
- ▶ โรงเรียนใช้คอมพิวเตอร์ สำหรับเก็บข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน
- ▶ โรงเรียนจัดจ้างครูเพื่อทำการสอนคอมพิวเตอร์ให้กับเด็กนักเรียน

4.2 การจัดโครงสร้างของโรงเรียน

- ▶ โรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจน
- ▶ โรงเรียนมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูและบุคลากร โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ ในกรณีบางกิจกรรมครูในโรงเรียนไม่พอ จะมีการประสานงานภายในกับฝ่ายต่าง ๆ เพื่อขอคนเข้ามาให้การช่วยเหลือ

▶ ผู้บริหารมีการแต่งตั้งบุคลากรที่รับผิดชอบในแต่ละส่วนงาน รวมถึงงานประกันคุณภาพ

4.3 การได้รับการสนับสนุน

▶ โรงเรียนได้รับการสนับสนุนด้านการจัดอบรมให้ความรู้กับบุคลากรในโรงเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัดใน

▶ โรงเรียนได้รับการสนับสนุนด้านสื่อการเรียนการสอน หนังสือ และรถจักรยาน เสื้อผ้านักเรียนจากชุมชนและหน่วยงานภายนอกเป็นบางโอกาส

▶ โรงเรียนได้รับการช่วยเหลือด้านแรงงานจากชุมชน

4.4 การได้รับงบประมาณ

▶ โรงเรียนได้รับการสนับสนุนงบประมาณส่วนใหญ่จากรัฐและหน่วยงานต้นสังกัด ตามรายหัวนักเรียน

▶ โรงเรียนมีการระดมทุนจากหน่วยงานอื่นเช่น บริษัทเอกชน องค์กรในชุมชน

3.2 ปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จในการประกันคุณภาพมีการดำเนินงานดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร

1.1 การเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ

▶ ครูมีความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพปานกลางไม่ถึงขนาดดีมาก เป็นภาระของผู้บริหารโรงเรียนในการขับเคลื่อนงานการประกันคุณภาพ

2. ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

2.1 ระบบสารสนเทศ

▶ การเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศบางเรื่องไม่ปัจจุบัน

▶ ระบบสารสนเทศในโรงเรียนไม่สะดวกต่อการนำไปใช้

▶ โครงการบางโครงการไม่ได้สรุปและประเมินผลทำให้การประเมินภายในเกิดความล่าช้า

2.2 การใช้กลยุทธ์

▶ การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร

▶ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา/แผน กลยุทธ์ บางโครงการไม่ได้ดำเนินการ เนื่องจากมีครูน้อย และมีงานอื่นมาแทรก ทำให้บางโครงการมีสะดุดไม่ราบรื่น

2.3 การบริหารงานบุคคล

▶ มีบุคลากรน้อยทำให้การปฏิบัติบางอย่างงานล่าช้า

3. ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน

3.1 การใช้เทคโนโลยี

▶ โรงเรียนมีคอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอ ทำให้การทำงานบางครั้งไม่สะดวก
เกิดความล่าช้า

▶ คอมพิวเตอร์ที่มีใช้เป็นรุ่นเก่า ระบบการประมวลผลบางอย่างช้า ไม่สะดวก

4.2 การได้รับการสนับสนุน

▶ ชุมชนมีรายได้น้อย ส่วนใหญ่จะเป็นการให้ความช่วยเหลือด้านแรงงาน

▶ โรงเรียนไม่มีงบประมาณจ้างนักการภารโรง ทำให้ครูมีภาระงานมากขึ้น

4.3 การได้รับงบประมาณ

▶ โรงเรียนได้รับงบประมาณน้อยไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมบางอย่าง

4. แนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก
ควรดำเนินการดังนี้

1. การวางแผนการปฏิบัติงาน (P)

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนต้องกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพที่ชัดเจน เตรียมบุคลากรโดยการสร้างความตระหนักด้วยการเสริมสร้างแรงจูงใจ โดยใช้เป้าหมายความสำเร็จของการประกันคุณภาพในการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากร นอกจากนี้ควรสนับสนุนบุคลากรเพิ่มเติมให้โรงเรียนขนาดเล็กและสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานการประกันคุณภาพการศึกษาโดยผู้บริหารใช้ความเป็นผู้นำทางวิชาการเสริมสร้างความรู้ให้กับครูและบุคลากร ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในโรงเรียน ด้วยวิธีการจัดการความรู้ และสร้างทัศนคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน

1.2 แต่งตั้งกรรมการที่ประกอบด้วยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากหลายฝ่าย เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์สำหรับการพัฒนาการศึกษาซึ่งได้จากการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง และผลการประเมินจากปีที่ผ่านมา และมอบหมายงานโครงการตามความรู้ความสามารถ

2. การดำเนินงานตามแผน (D)

2.1 ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษาในรูปของคณะกรรมการที่มีส่วนร่วมเป็นที่มงาน ตามปฏิทินการปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล โดยผู้บริหารควรใช้เป้าหมายความสำเร็จของแต่ละโครงการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากร สร้างทัศนคติที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย

2.2 สนับสนุนบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี และมีการนิเทศติดตามเป็นระยะ โดยใช้วิธีการสื่อสารที่ไม่ควรเป็นทางการเกินไป ควรมีระบบบริหารยืดหยุ่นเพื่อสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดีภายในโรงเรียน

3. การตรวจสอบประเมิน (C)

3.1 ประเมินโครงการโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้รับผิดชอบโครงการ โดยผู้บริหารควรมีการนิเทศติดตาม สนับสนุนปัจจัยด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์เพื่อเสริมแรงให้เกิดแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีต่อการประเมิน

3.2 คณะครูร่วมกันจัดทำรายงานการประเมินผลการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนเพื่อรายงานให้ต้นสังกัดและสาธารณชนทราบ

4. การนำผลการประเมินมาปรับปรุง (A)

4.1 ผู้บริหารและคณะครูประชุมร่วมกันเพื่อนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการทำรายงานประเมินตนเองมาศึกษาหาจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนา โดยผู้บริหารควรส่งเสริมให้บรรยากาศการทำงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันซึ่งจะทำให้ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีต่องานประกันคุณภาพ

4.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาในปีต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่นำเสนอตามประเด็นคำถามการวิจัย มีข้อค้นพบบางประการที่น่าสนใจ ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอในการอภิปรายผลดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กพบว่าได้รับอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติสูงสุด สอดคล้องกับการศึกษาของสุพัตรา ทรัพย์เสถียร (2546) ที่ได้พัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าประสิทธิผลในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการและแนวความคิดการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายนั้น ต้องอาศัยกระบวนการบริหารและการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งกระบวนการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนนั้นจะต้องเป็นระบบที่ผสมผสานอยู่ในกระบวนการบริหารและการปฏิบัติที่เกิดขึ้นในการทำงานปกติของโรงเรียน และจากความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาทำให้โรงเรียนได้มีการนำแนวความคิดการบริหารองค์การเข้ามาปรับใช้ในการบริหารโรงเรียนในหลาย ๆ รูปแบบ เช่น การบริหารคุณภาพโดยรวม (TQM) การบริหารคุณภาพ (ISO) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน(SBM) เป็นต้น ซึ่งแนวคิดทฤษฎีต่างๆ นี้จะให้ความสำคัญกับการใช้กลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการติดต่อสื่อสารที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน การทำงานเป็นทีมซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย ระบบสารสนเทศที่เป็นระบบถูกต้องเป็นปัจจุบัน การบริหารจัดการงบประมาณที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ การบริหารงานบุคคลที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญอย่างมากโดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งมีบุคลากรน้อย การให้ความเอาใจใส่ การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมทางด้านวิชาการจะทำให้ครูมีกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานภายใต้ภาวะที่มีทรัพยากรจำกัด ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังพบว่าการนิเทศติดตามเป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติที่สำคัญที่สุด โดยการนิเทศติดตามนั้นเป็นเรื่องที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญอย่างมากเพราะจะเป็นส่วนที่ช่วยให้เกิดการติดตาม การกระตุ้นและเป็นการเสริมแรงเพื่อสร้างแรงจูงใจ แม้กระทั่งการให้ความรู้หรือคำแนะนำในการปฏิบัติงาน ซึ่งงานวิจัยของปิยะธิดา ทองอร่าม (2545) ได้ศึกษาพบว่าการนิเทศติดตามเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของสถานศึกษา นอกจากนี้ชนิตา วิสะมิตนันท์ (2549) ได้ทำศึกษาเรื่องการบริหารและพัฒนาการนิเทศการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพ

โรงเรียนขนาดเล็ก และพบว่ากรณีที่เป็นกระบวนการทำให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาชีวิตหลักการทำงานร่วมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์ และการนิเทศที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา และยังพบว่าหลังจากโรงเรียนได้รับการนิเทศ โดยใช้รูปแบบ DOS-SBM จะมีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของนักเรียนสูงขึ้น และผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับดี จะเห็นได้ว่าการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของครูจะเป็นการกระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และจากการวิจัยยังพบว่าปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ยังมีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อปัจจัยลักษณะของบุคลากร

อาจกล่าวได้ว่าปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติโดยเฉพาะในส่วนของกรณีศึกษานั้นจะส่งผลโดยตรงต่อปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร แต่จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งอาจเนื่องมาจากโรงเรียนขนาดเล็กมีบุคลากรน้อย สิ่งสำคัญในประเด็นแรกอาจต้องมุ่งไปที่นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน เมื่อมีการปฏิบัติงานที่ดีก็จะส่งผลถึงบุคลากรซึ่งเป็นผู้ที่จะทำการขับเคลื่อนงานด้านประกันคุณภาพให้ประสบความสำเร็จ โดยในส่วนของงานบริหารงานบุคคลที่ต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ มีทัศนคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพซึ่งจะทำให้งานประกันคุณภาพบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัทธาทรัพย์เสถียร (2546) ได้พัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิผลในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลวรรณ รอดจ่าย (2552) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่าสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กเช่นกัน โดยครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสพการณ์เทคนิคและวิธีการจัดการเรียนการสอนตลอดจนแรงจูงใจที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนึกติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) ซึ่งได้ทำการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาไทย พบว่า ปัจจัยด้านคน ได้แก่ ครู ผู้บริหาร ผู้เรียนและผู้สนับสนุนเป็นปัจจัยที่สำคัญของการพัฒนาและยกระดับการศึกษา โดยเฉพาะครูที่ต้องมีการเพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่องและผู้บริหารจะต้องเป็นผู้กระตุ้นและสร้างเสริมงานด้าน

วิชาการ ด้านขวัญกำลังใจ ผลักดันให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพงษ์ โด่งพิมาย (2551) ที่ศึกษาสาเหตุที่โรงเรียนขนาดเล็กบางโรงเรียนจัดการศึกษาได้มาตรฐานอยู่ในระดับดี โดยพบว่าลักษณะชีวิตสังคมของครูเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กจัดการศึกษาได้มาตรฐานอยู่ในระดับดี โดยวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและได้รับการอบรมทางวิชาการทำให้คุณภาพการสอนและพฤติกรรมการสอนของครูดีขึ้น

2. ความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่า ตัวแปรในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กสามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร ร้อยละ 98 ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติร้อยละ 68 ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียนได้ร้อยละ 33 และการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ร้อยละ 84 แสดงว่าถ้ามีการส่งเสริมให้มีปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร และปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติมากขึ้นจะทำให้การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา ททรัพย์เสถียร (2546) ที่ได้พัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าตัวแปรในโมเดลซึ่งได้แก่ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร และปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรประสิทธิผลในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ร้อยละ 98

3. ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จในการประกันคุณภาพ

3.1 ปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จในการประกันคุณภาพ

การปฏิบัติงานของโรงเรียนเพื่อให้งานประกันคุณภาพประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีปัจจัยที่สนับสนุน คือ. 1) ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร จาก

การศึกษาในเชิงปริมาณจะพบว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ร่วมกับปัจจัยด้านอื่นในการอธิบายความแปรปรวนของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก และจากการศึกษาในเชิงคุณภาพยังพบว่าปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากรเป็นปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กเช่นกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะในดำเนินงานทุกอย่างนั้น ต้องมีการขับเคลื่อนโดยครูในโรงเรียน การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กก็เช่นเดียวกัน ถ้าจะให้มีการดำเนินงานที่เกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครู ครูจะต้องมีการเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ โดยผู้บริหารให้การส่งเสริมสนับสนุนการอบรมพัฒนาและผู้บริหารควรต้องสร้างมีทัศนคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพให้กับครูและบุคลากร เพื่อเป็นการเตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) **ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ** จากการศึกษาในเชิงปริมาณจะพบว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมสูงสุดและยังพบว่าการนิเทศติดตามเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญสูงสุด ซึ่งจากการศึกษาจากโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการนิเทศติดตามแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โรงเรียนมีการนำผลการนิเทศมาวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานต่อไป ครูมีการนิเทศกันเอง ครูนำคำแนะนำไปพัฒนาความรู้ ความสามารถให้มีทักษะการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ดังนั้นในการการดำเนินการในส่วนของการนิเทศคือผู้บริหารควรมีการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็นระยะซึ่งการนิเทศอาจไม่ต้องเป็นทางการมากเกินไป ควรทำในลักษณะการติดตามงานให้คำแนะนำและความช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูและบุคลากร และจากการศึกษาในเชิงปริมาณยังพบว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติสูงที่สุด และจากการศึกษาในโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาก็พบว่าในการทำงานแต่ละโครงการถึงแม้ว่าจะมีครูที่ได้รับมอบหมายงานไปแล้วครูคนอื่นก็จะมาช่วยกันทำ แสดงว่าโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งมีครูน้อย และการที่จะทำงานให้สำเร็จนั้นจะต้องมีการร่วมกันทำงานเป็นทีม ซึ่งจะสอดคล้องกับวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่วนใหญ่จะมีลักษณะเป็นกันเอง ผู้บริหารโรงเรียนจะให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการทำงาน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม นอกจากนั้นยังมีการบริหารจัดการงบประมาณที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูงมีลักษณะที่มุ่งมั่นทุ่มเทและจริงจังต่อการทำงาน เมื่อผู้บริหารมีความกระตือรือร้นที่จะทำครูก็จะตื่นตัวด้วย ซึ่งลักษณะเช่นนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Taylor and Hill (1993) ที่กล่าวถึงการนำ TQM มาใช้ในการสนับสนุนการดำเนินงานในองค์การว่ารูปแบบการบริหารจัดการและภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน มีการบริหารโรงเรียนโดยใช้แผนกลยุทธ์ ใช้การ

ติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการมากกว่าเพราะทำให้สะดวก รวดเร็ว ทำให้การสื่อสารมีความคล่องตัว ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ Levine and Lezotte (อ้างถึงใน Cuttance, 1994) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับประสิทธิผลต่อการบริหารงานคุณภาพ คือการสื่อสารของบุคลากรในองค์การอย่างคล่องตัว ด้านการนิเทศผู้บริหารจะมีการนิเทศติดตามเป็นระยะโดยมีการนิเทศอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ส่วนการบริหารงานบุคคล และระบบสารสนเทศพบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดซึ่งอาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดเล็กมีครูน้อย ผู้บริหารจึงไม่ได้ให้ความสำคัญกับระบบการบริหารงานบุคคลมาก ส่วนงานระบบสารสนเทศที่พบว่าไม่เป็นปัจจุบันเท่าที่ควรเนื่องจากครูไม่มีเวลาทำสารสนเทศ เพราะต้องสอนหลายชั้นและมีงานอื่นมาก จะเห็นได้ว่าซึ่งปัจจัยที่ค้นพบทั้งจากกรณีศึกษาและจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจะมีความสอดคล้องกัน โดยเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเก็จกนก เอื้อวงศ์ (2546) ที่ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ในกลุ่มปัจจัยภายใน ได้แก่ การที่ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท สนใจใฝ่เรียนรู้ ใช้ทั้งการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการบริหารแบบเข้มงวด การมีวัฒนธรรมองค์การที่ดี คือ มีความสัมพันธ์ที่ดี มีแบบแผนการทำงานเป็นทีม มีตัวแบบการเป็นครูที่ดี ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและเห็นคุณค่าของการประเมิน รวมทั้งการที่ครูมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ต่อการสอน สนใจใฝ่เรียนรู้และเชื่อว่าการประกันคุณภาพการศึกษานำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา นอกจากนั้น โครงสร้างการประสานงานที่คล่องตัว และมีบุคลากรหรือคณะทำงานรับผิดชอบงานประกันคุณภาพก็เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมเช่นกัน สำหรับกลุ่มปัจจัยภายนอก ได้แก่ การที่ชุมชนและกรรมการสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการศึกษาและสนับสนุนช่วยเหลือ และการที่กฎหมาย/นโยบายต้นสังกัดผลักดันให้โรงเรียนดำเนินการประกันคุณภาพ รวมทั้งหน่วยงานต้นสังกัดนิเทศช่วยเหลือโรงเรียนจริงจัง

3) ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม จากการศึกษาในเชิงปริมาณพบว่า เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร กล่าวคือหากปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อมดีจะส่งผลให้ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากรดีด้วย ซึ่งอาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนครูน้อย วัฒนธรรมของโรงเรียนส่วนใหญ่จะมีลักษณะเป็นกันเอง การบริหารงานจะไม่เป็นทางการมาก ผู้บริหารโรงเรียนจะให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการทำงาน มีการทำงานเป็นทีม ดำเนินการตามข้อตกลงและแนวปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ครูจะมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหา มีการบริหารงานแบบระบบพี่น้อง ครูจะมี

ความรับผิดชอบสูง ยอมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัวได้ กับสิ่งใหม่ๆ ได้ดี มีการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกัน และเห็นคุณค่าของการประเมินเพื่อพัฒนางาน บรรยากาศในการทำงานของโรงเรียนจะมีความสะอาดร่มรื่นน่าอยู่ สภาพทั่วไปของโรงเรียนความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รู้สึกเป็นพี่เป็นน้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารโรงเรียน การส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ความรักโรงเรียนและพร้อมใจกันพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับข้อเสนอของ Levine and Lezotte (อ้างถึงใน Cuttance, 1994) ที่ว่าวัฒนธรรมและบรรยากาศของโรงเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนาจะต้องมีความสามัคคี ความร่วมมือ และการเห็นพ้อง ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมและบรรยากาศที่ดี จะเป็นแรงจูงใจอย่างดีในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ 4) **ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน** จะพบว่าการใช้เทคโนโลยี เป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน มากที่สุด กล่าวคือหากโรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยีที่มีการนำระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้ในระบบงานการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอนและ การเก็บข้อมูล ก็จะส่งผลให้ลักษณะของโรงเรียนดีขึ้น ส่วนการจัดโครงสร้างของโรงเรียน โดยโรงเรียนจะมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน มีการแต่งตั้งบุคลากรให้ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ในด้านการจัดอบรมให้ความรู้กับบุคลากรในโรงเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงาน การประกันคุณภาพการศึกษา นอกจากนั้นยังมี การขอรับการสนับสนุนด้านสื่อการเรียนการสอน จากชุมชนและหน่วยงานภายนอก การขอรับการช่วยเหลือด้านงบประมาณและแรงงานจาก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานเอกชน การขอรับการช่วยเหลือด้านแรงงานจากชุมชน เช่น ผู้ปกครองนักเรียน ศิษย์เก่า เพื่อมาร่วมกันพัฒนาโรงเรียน การได้รับงบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัด ประกอบกับการระดมทุนจากหน่วยงานอื่นมาช่วยในการดำเนินงานของโรงเรียน

3.2 ปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จในการประกันคุณภาพ

จากการศึกษาพบว่า อุปสรรคของการดำเนินงานประกันคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กได้แก่ 1) **ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน** ด้านการใช้เทคโนโลยีจะมีปัญหาเรื่องจำนวนคอมพิวเตอร์ที่มีน้อยไม่เพียงพอต่อการใช้งาน ทำให้การทำงานไม่สะดวกเกิดความล่าช้า ครูต้องไปทำงานที่บ้าน หรือบางครั้งต้องมีการรอ เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้อยู่เก่าเกินไป ทำงานช้า ระบบอินเทอร์เน็ตมีปัญหา เพราะเป็นแบบจานดาวเทียม กรณีเครื่องคอมพิวเตอร์เสียโรงเรียนไม่มีช่างซ่อมคอมพิวเตอร์ของโรงเรียนต้องจ้างให้ช่างจากข้างนอกเข้ามาซ่อมหรือบางครั้งต้องแบกไป

ซ่อมที่ร้านทำให้มีค่าใช้จ่ายและใช้เวลามาก ด้านการได้รับงบประมาณพบว่าได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัดน้อยไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมโรงเรียนต้องหางบประมาณจากหน่วยงานอื่น ด้านการได้รับการสนับสนุน พบว่าไม่ได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรทางการศึกษาจากชุมชนเท่าที่ควรเนื่องจากชุมชนอาชีพเกษตรกรรม มีรายได้ไม่เพียงพอ และส่วนใหญ่ฐานนยะยากจน จะเห็นได้ว่าปัญหาเหล่านี้มักจะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งจะมีสาเหตุจากการมีข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณ สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติพงษ์ โด่งพิมาย (2551) ที่ศึกษาสาเหตุที่โรงเรียนขนาดเล็กบางโรงเรียนจัดการศึกษาได้มาตรฐานอยู่ในระดับดี ที่พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกมักได้รับงบประมาณน้อยและมีสื่ออุปกรณ์การเรียนน้อยกว่าโรงเรียนที่ผ่านการประเมิน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2546) ที่ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า อุปสรรคต่อการดำเนินการประกันคุณภาพ ได้แก่ ปัจจัยด้านงบประมาณ คือการได้รับงบประมาณจากรัฐไม่เพียงพอในขณะที่โรงเรียนมีค่าใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภคและค่าซ่อมบำรุงสูงขึ้น และปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์คือโรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และวัสดุอุปกรณ์ไม่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของโรงเรียน 2) **ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร** ด้านการเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพพบว่าครูมีความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพไม่มากพอทำให้เป็นภาระของผู้บริหารโรงเรียนในการขับเคลื่อนงานประกันคุณภาพ จะเห็นได้ว่าความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นเรื่องที่สำคัญที่จะทำให้การขับเคลื่อนงานการประกันคุณภาพเป็นไปอย่างราบรื่น ซึ่งถ้าครูมีการแสวงหาความรู้จากโรงเรียนอื่นหรือการเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือกลุ่มโรงเรียนโดยไม่ต้องให้เป็นภาระกับผู้บริหารโรงเรียนจะทำให้การทำงานไม่ล่าช้า จากงานวิจัยของกิตติพงษ์ โด่งพิมาย (2551) ที่ศึกษาสาเหตุที่โรงเรียนขนาดเล็กบางโรงเรียนจัดการศึกษาได้มาตรฐานอยู่ในระดับดี จะพบว่าการได้รับการอบรมทางวิชาการทำให้คุณภาพและพฤติกรรมการสอนของครูดี ส่งผลให้โรงเรียนผ่านการรับรองมาตรฐาน 3) **ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ** ด้านการบริหารงานบุคคลพบว่าบุคลากรมีน้อย แต่มีปริมาณงานตามมาตรฐานมาก ทำให้การทำงานมีความล่าช้า ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนไม่ครบถ้วน 100% บางครั้งการทำงานไม่ต่อเนื่อง เพราะครูต้องเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบบ่อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเก็จกนก เอื้อวงศ์ (2546) ที่พบว่าปัจจัยด้านบุคลากรในประเด็นครูไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนเป็นปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารจัดการเพื่อแก้ปัญหา โดยการ

จ้างครูอัตราจ้าง หรือขอความร่วมมือจากชุมชนมาช่วยสอนในลักษณะของภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่วนด้านการใช้กลยุทธ์ พบว่าการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษายังไม่เป็นระบบ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางโครงการไม่ได้ดำเนินการ การดำเนินโครงการบางครั้งสะดุดไม่ราบรื่นที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะในการดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่ได้กำหนดไว้ทุกโครงการนั้นจะต้องใช้งบประมาณสนับสนุนที่มากพอนอกจากนั้นจะต้องได้รับการสนับสนุนจากชุมชนจึงจะทำให้การดำเนินโครงการทุกโครงการประสบความสำเร็จ แต่ในโรงเรียนขนาดเล็กจะพบว่ามีปัญหาในเรื่องของงบประมาณและการได้รับการสนับสนุนจึงส่งผลให้การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาบางโครงการไม่ได้ทำหรือมีปัญหาอุปสรรคในการจัดทำโครงการบ้าง และด้านระบบสารสนเทศ พบว่าระบบสารสนเทศของโรงเรียนไม่เป็นปัจจุบัน ไม่สะดวกต่อการนำไปใช้ในการจัดทำรายงานตามมาตรฐาน โครงการบางโครงการไม่ได้สรุปและประเมินผลทำให้การประเมินภายในเกิดความล่าช้าที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนบุคลากรน้อยแต่มีภาระงานมากเท่ากับโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีบุคลากรมาก จึงส่งผลให้การดำเนินงานด้านสารสนเทศไม่เป็นปัจจุบัน

4. แนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

จากตารางการสังเคราะห์แนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กจากข้อค้นพบเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พบว่าในขั้นตอนของ **การวางแผน การปฏิบัติงาน (P)** ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โดยเฉพาะกับครูและบุคลากร เพราะครูและบุคลากรจะเป็นผู้ที่ดำเนินการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้เกิดการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยการนิเทศติดตามสร้างความตระหนักด้วยการเสริมสร้างแรงจูงใจ โดยใช้เป้าหมายความสำเร็จของการประกันคุณภาพ นอกจากนั้นควรสนับสนุนบุคลากรเพิ่มเติมให้โรงเรียนขนาดเล็กและสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานการประกันคุณภาพการศึกษาโดยผู้บริหารใช้ความเป็นผู้นำทางวิชาการเสริมสร้างความรู้ให้กับครูและบุคลากรโดยส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในโรงเรียน โดยวิธีการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) และสร้างทัศนคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน นอกจากนั้นต้องมีการแต่งตั้งกรรมการที่ประกอบด้วยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากหลายฝ่าย เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์สำหรับการพัฒนาการศึกษาซึ่งได้จากการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง และผลการประเมินจากปีที่ผ่านมา และมอบหมายงานโครงการตามความรู้ความสามารถในขั้นตอนของ**การดำเนินงานตามแผน (D)** ควรดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษาในรูปของคณะกรรมการโดยใช้วิธีการดำเนินงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเน้นการมีส่วนร่วมจากหลายฝ่ายใน

ลักษณะเป็นที่มงาน ปฏิบัติงานตามปฏิทินการปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล โดยผู้บริหารควรใช้เป้าหมายความสำเร็จของแต่ละโครงการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากร และสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆที่จำเป็นสำหรับโครงการโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็น นอกจากนี้ยังต้องมีการนิเทศติดตามเป็นระยะ ดังจะเห็นได้จากการศึกษาเชิงปริมาณที่พบว่า องค์ประกอบด้านการนิเทศติดตามมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กควรให้ความสำคัญกับการนิเทศติดตามการดำเนินงานในการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจใช้การนิเทศที่ไม่เป็นทางการมากเกินไปเพราะเป็นโรงเรียนที่มีครูและบุคลากรไม่มาก โดยใช้วิธีการสื่อสารที่ไม่ควรเป็นทาง โดยอาจใช้มีระบบบริหารยืดหยุ่นเพื่อสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดีภายในโรงเรียน ในส่วนของการตรวจสอบประเมิน (C) ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างวัฒนธรรมการประเมินให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียนเนื่องจากการดำเนินโครงการแต่ละครั้งนั้นหากมีการประเมินโครงการจะทำให้มีข้อมูลสำหรับใช้ประกอบการตัดสินใจในการจัดทำแผนพัฒนาในปีต่อไป ดังนั้นผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูที่รับผิดชอบโครงการมีการประเมินโครงการโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ร่วมกิจกรรมและนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำสารสนเทศ โดยผู้บริหารควรมีการนิเทศติดตาม สนับสนุนปัจจัยด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์เพื่อเสริมแรงให้เกิดแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีต่อการประเมิน และในขั้นตอนต่อไปคณะครูต้องร่วมกันจัดทำรายงานการประเมินผลการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนเพื่อรายงานให้ต้นสังกัดและสาธารณชนทราบ ซึ่งการรายงานให้สาธารณชนทราบนั้นจะทำให้เกิดการสร้างสรรค์ที่ีระหว่างโรงเรียนและชุมชนซึ่งจะทำให้ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาโรงเรียนต่อไป และในส่วนของ การนำผลการประเมินมาปรับปรุง (A) จะเห็นได้ว่าผู้บริหารและคณะครูควรมีการร่วมกันเพื่อนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการทำรายงานประเมินตนเองมาวิเคราะห์หาจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนา ซึ่งผู้บริหารควรส่งเสริมให้บรรยากาศการทำงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันซึ่งจะทำให้ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีต่องานประกันคุณภาพ และจะต้องไม่ลืมที่จะนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาในปีต่อไป และหากนำแนวทางที่ได้จากงานวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ร่วมกับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับโรงเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้สามารถดำเนินงานได้ตามความคาดหวังของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ใน 4 ด้าน คือ ด้านโครงสร้าง ด้านคน ด้านงาน และด้านเทคโนโลยีของ พิธาน พันทอง (2548) ที่ได้เสนอว่า

- 1) การจัดโครงสร้างระบบการบริหารงานของโรงเรียนที่มีขนาดเล็กลงจะมีโครงสร้างซึ่งยืดหยุ่น

แตกต่างจากโครงสร้างแบบระบบราชการ (Bureacracy) ในโรงเรียนทั่วไปที่มี ขนาดใหญ่กว่า ซึ่ง จะมีการมอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ (Division of Labors) ในขณะที่ โรงเรียนขนาดเล็กโครงสร้างจะเป็นแบบยืดหยุ่นมากขึ้น การที่โรงเรียนมีขนาดเล็กจะทำให้ความ เป็นระบบราชการจะลดลง การจัดโครงสร้างการทำงานจะแบ่งงานกันทำตามสถานการณ์ ครูจะ ถูกมอบหมายงานให้ทำหลายอย่างและสอนหลายๆ วิชา ซึ่งงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท ายความสามารถถ้ามีการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถและในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กดังกล่าวเกิด ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ 2) การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก ต้องส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูเป็นผู้มี คุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ในการทำงานร่วมกันส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูมีขวัญกำลังใจ โดยสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ความช่วยเหลือส่งเสริม สนับสนุนในเรื่อง การจัดสรรงบประมาณให้โรงเรียนจ้างครูช่วยสอน แก้ปัญหาครูไม่ครบชั้น จัดสรร งบประมาณที่ใช้พิจารณาความดีความชอบให้โรงเรียนขนาดเล็กเป็นกรณีพิเศษ การประเมินผลงานควร คำนึงถึงขนาดโรงเรียนและเน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ไม่ควรมีการโยกย้ายผู้บริหารโรงเรียน ขนาดเล็กบ่อยเกินไป ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการแต่งตั้งโยกย้ายและสรรหาผู้บริหารครู และ บุคลากรในโรงเรียน 3) รูปแบบการบริหารจัดการในโรงเรียนขนาดเล็ก จะต้องมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้การบริหารงานจะต้องอาศัยระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ การจำแนกงานภายในโรงเรียน ควร แยกเป็นงานจำเป็นที่ต้องทำด้วยตนเองและงานที่ไม่สำคัญจำเป็น การบริหารจัดการงาน จำเป็นต้องทำ ผู้บริหารต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบมีการมอบหมายงาน การประสานงาน ควบคุม กำกับให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ ใช้เวลาน้อยที่สุด เพื่อใช้เวลาส่วนใหญ่จัดการ เรียนการสอน ส่วนงานไม่สำคัญจำเป็นควรมีการประสานงาน เพื่อขอความร่วมมือ ความ ช่วยเหลือจากชุมชนช่วยดำเนินการ หรือให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือโรงเรียนใกล้เคียงเป็น ผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน ในด้านงบประมาณนั้นเนื่องจากว่างบประมาณที่จัดสรรให้โรงเรียน ขนาดเล็กไม่เพียงพอต่อการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียน จะต้องมีการประสานงานอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ ชุมชนช่วยระดมทุนทรัพย์ แรงงาน ทั้งนี้เน้นการมีส่วนร่วมตามหลัก Education for All หรือ All for Education โดยให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการติดตามตรวจสอบและประเมินผลงาน ใน ส่วนของการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีข้อจำกัดหลายด้าน การจัดการเรียนการ สอนมีการเปลี่ยนรูปแบบจาก 1 คนต่อ 1 ชั้น หรือการสอนในลักษณะกลุ่มใหญ่ (Large group)

มาเป็นการเรียนการสอนแบบกลุ่มย่อยหรือรายบุคคล(Individual) มากขึ้น จึงต้องมีการฝึกอบรมครูให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกิดทักษะ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย และบูรณาการหลักสูตรและวิธีการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมตามศักยภาพของโรงเรียน มีการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้ให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจความถนัดเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมประเพณี อาชีพในท้องถิ่น สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ มีการนิเทศช่วยเหลือครูมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ และมีการวัดประเมินผลตามสภาพจริง มีการจัดทำแฟ้มผลงานและมีการสอนซ่อมเสริมเพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาด้านการเรียน และ

4) ด้านเทคโนโลยีควรส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนจัดหา ผลิตและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในภายนอกตลอดจนการให้บริการหนังสือแบบเรียนและอุปกรณ์การเรียนการสอน เพื่อการเรียนการสอนหลาย ๆ รูปแบบ โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการ ติดตามตรวจสอบและประเมินการใช้สื่อ ตลอดจนการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการทำวิจัยมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนและนำผลวิจัยมาใช้พัฒนาผู้เรียน แนวทางตามข้อเสนอแนะนี้จะให้โรงเรียนขนาดเล็กสามารถบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

การนำเสนอในส่วนนี้ แบ่งการนำเสนอเป็น 2 ส่วน คือ การนำเสนอข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กให้ประสบความสำเร็จนั้น ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย การนิเทศติดตาม ระบบสารสนเทศ การติดต่อสื่อสาร การใช้กลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล การบริหารจัดการงบประมาณ ภาวะผู้นำของผู้บริหารและการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยสำคัญ โดยเฉพาะด้านการนิเทศติดตามซึ่งจะทำให้เกิดการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรมีการนิเทศติดตามงานอย่างต่อเนื่อง โดยใช้การติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการเกินไป รวมถึงการใช้แผนกลยุทธ์เป็นกรอบในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรด้านความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพโดยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและเน้นการทำงานเป็นทีม

2. จากผลการศึกษาปัจจัยสนับสนุนการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่พบว่าปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากรเป็นปัจจัยที่มีส่วนสนับสนุนการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กด้วยนั้น ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรให้

ความสำคัญกับการพัฒนาครูเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรม โดยเฉพาะเรื่องของกฎกระทรวง ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งโรงเรียนจะเป็นหน่วยงานปฏิบัติหลักมี ผลกระทบโดยตรง ครูจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจในรายละเอียดในแนวปฏิบัติตาม กฎกระทรวงกำหนด เพื่อให้ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเกิดการขับเคลื่อนอย่าง เป็นระบบ และเกิดการพัฒนาคูณภาพการศึกษาและพัฒนามาตรฐานการศึกษาในทุกระดับ นอกจากนี้ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพ รวมถึงสร้าง ทัศนคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพให้กับครู เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานประกันคุณภาพ การศึกษา

3. จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานประกันคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน คือวัสดุอุปกรณ์ที่มีไม่ เพียงพอ โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์ซึ่งมีผลมาจากการมีงบประมาณที่จำกัด และปัจจัยด้านบุคลากร ที่มีจำนวนน้อยและขาดความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การพัฒนาคูณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก ในระดับเขตพื้นที่ควรเข้ามาให้ความช่วยเหลือโดยการ ส่งเสริมสนับสนุนด้านการสร้างเครือข่ายพัฒนาคูณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก เช่น ส่งเสริมการใช้ ทรัพยากรคอมพิวเตอร์ร่วมกันในระบบเครือข่าย ในระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานควรมีการจัดสรรทรัพยากรทั้งด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และบุคลากรให้เพียงพอับ การพัฒนาการศึกษา รวมถึงการส่งเสริมการอบรมพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพ

ข้อเสนอแนะในทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติเป็นปัจจัย สำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยในส่วนของ การบริหารงานบุคคลนั้น อาจมีการศึกษาถึงกลยุทธ์การพัฒนาคูณภาพในลักษณะของการจัดการ ความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กและมีการทดลองรูปแบบที่ พัฒนาขึ้นเปรียบเทียบกับพัฒนาคูณภาพโดยวิธีอื่น

2. จากผลการศึกษาปัจจัยสนับสนุนการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียนขนาดเล็กที่พบว่าปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติมีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัย ด้านลักษณะของบุคลากร โดยการนิเทศติดตามเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ดังนั้นควรมีการศึกษาถึงรูปแบบหรือกลยุทธ์การ

นิเทศเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3. จากผลการวิจัยที่ได้แนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจนำไปพัฒนาเป็นรูปแบบหรือกลยุทธ์การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและดำเนินการทดลองรูปแบบที่พัฒนาขึ้นโดยอาจมีการเปรียบเทียบกันระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับโรงเรียนขนาดเล็กที่สังกัดกรมการปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กมล สุดประเสริฐ. (2541). **ระบบการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา: การศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- กมลวรรณ รอดจ่าย. (2552). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2530). **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์รวมสาสน์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). **การวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวด้วย SPSS for Windows**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิติ ตย์คานนท์. (2543). **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: เพลออักษร.
- กิติมา ปรีดีติติก. (2523). **การบริหารการเงินโรงเรียนหลักการและแนวปฏิบัติ**. เล่มที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิทยากร.
- เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2546). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิษฐา พวงสุวรรณ. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานและขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบัตรเครดิตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เข้มทอง ศิริแสงเลิศ. (2540). **การวิเคราะห์ระบบประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2543ก.). **แนวทางการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา: เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก.** กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2543ข.). **มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก: ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพมหานคร: วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2544). **มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2545). **แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา: เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2551). **สถิติข้อมูลทางการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2551). **โรงเรียนขนาดเล็ก.** [ออนไลน์].
แหล่งที่มา: <http://smallschool.obec.go.th/bt.htm> [18 ธันวาคม 51]
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2551). **นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ปีงบประมาณ 2550.** กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2540). **ระบบการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน. (2541). **คู่มือปฏิบัติงานของโรงเรียนเพื่อการประกันคุณภาพและการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- จิรนนท์ อารีรอบ. (2549). **การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฬารัตน์ วิทยาขาว. (2541). **การประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา: ศึกษากรณีการนำนโยบายไปปฏิบัติในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชนิดา วิสะมิตนันท์. (2549). **การวิจัยและพัฒนาการนิเทศการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้รูปแบบ DOS-SBM. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1.**
- ชัยสิทธิ์ เลิศไกร. (2548). **การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการดำเนินการตามโครงการยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.**
- ชาญชัย อาจิดนสมาจาร. (2540). **การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.**
- ชาญชัย อาจิดนสมาจาร. (2546). **วิธีปรับกลยุทธ์สร้างประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสารการพิมพ์.**
- ณรงค์ ฤทธิ์ อินทนาม. (2550). **ปัจจัยที่เอื้อต่อคุณภาพของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามระบบการประเมินคุณภาพภายนอก. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 3, 1(มกราคม-มิถุนายน 2550): 45 –56.**
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). **รายงานการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.**
- ทดสอบทางการศึกษา, สำนัก. (2553). **แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้เข้มแข็งตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553 เล่ม 1. สำนักทดสอบทางการศึกษา. โรงพิมพ์ สกสค.**
- นงเยาว์ อุทุมพร. (2547). **การพัฒนาระบบการส่งเสริมการประเมินสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา ภาคศึกษาวิชาการศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). **โมเดลซิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- นิภา แก้วศรีงาม. (2532). **จิตวิทยาองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**

- บพิณ ศิริ. (2546). การประเมินผลการดำเนินงานการจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก
แบบเรียนรวมชั้นของศูนย์โรงเรียนสันปูเลย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัด
เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปฏิรูปการศึกษา, สำนักงาน. (2543). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ปฏิรูปการศึกษา, สำนักงาน. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไข
เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. (2540). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของหน่วย
ศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ดุขฎีบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเสริฐ สุทธิประสิทธิ์. (2544). การพัฒนาการจัดทำและการเข้าสู่ ISO 9000:2000.
กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ปิยะธิดา ทองอร่าม. (2545). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดกรม
สามัญศึกษา: การวิเคราะห์พหุระดับด้วยโมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น.
วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- พัชณี ญาวีระ. (2547). การศึกษาการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางพัฒนา
ประสิทธิภาพ โรงเรียนขนาดเล็กรูปแบบศูนย์โรงเรียน อำเภอแม่แตง จังหวัด
เชียงใหม่. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 2
- พันศักดิ์ พลสารมย์. (2540). การพัฒนากระบวนการบริหารงานสถาบันอุดมศึกษา ตาม
แนวคิดการบริหารงานแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การ : กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ดุขฎีบัณฑิต, ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิธาน พันทอง. (2548). ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนขนาดเล็กในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และสุชาติ กิจพิทักษ์. (2545). การประกันคุณภาพการศึกษา. พิมพ์
ลักษณ์, กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- ไพศาล ชัยมงคล. (2517). งบประมาณแผ่นดิน : ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร:
ไทยวัฒนพานิช.

- มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. (2551). **การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://www.lib.ricr.ac.th/Network-Edu/document4.htm> [16 ธันวาคม 2551]
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2544). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: เอกชนบุ๊คเน็ต.
- เยาวลักษณ์ แสงสร้อย. (2542). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยโมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, ภาควิชาศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). **ภาวะผู้นำ.** กรุงเทพมหานคร: ธนรัชการพิมพ์.
- รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, สำนักงาน. (2544). **การประกันคุณภาพการศึกษา ระบบการบริหารงานคุณภาพ. จุลสาร สมศ. ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มิถุนายน - กรกฎาคม 2544 (ออนไลน์).** แหล่งที่มา: <http://www.watpon.com/news/assurance.htm> [16 ธันวาคม 2551]
- รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, สำนักงาน. (2544). **กรอบการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.
- รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, สำนักงาน. (2547). **การประเมินตนเองของสถานศึกษา : การประกันคุณภาพการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.
- รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, สำนักงาน. (2550). **ร่าง บทสรุปสำหรับผู้บริหาร ผลสะท้อนจากการประเมินคุณภาพภายนอก รอบแรก (พ.ศ. 2544-2548).** กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.
- เลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2544). **มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฑาทอง.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2541). **แนวทางการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.

- วราภรณ์ บุญเยี่ยม. (2546). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินภายนอก เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาวิจัย การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันชัย ศิริชนะ. (2537). **การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา สำหรับสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันเพ็ญ วรวงศ์พงศา. (2547). **ปัจจัยระดับครูและระดับผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อ กระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการประเมินคุณภาพการศึกษา ภายนอกของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิชาการ, กรม. (2544). **การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- วิชาการ, กรม. (2545). **ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา : กรอบและ แนวทางการดำเนินงาน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- วิชาการ, กรม. สำนักงานทดสอบทางการศึกษา. (2542). **การประกันคุณภาพของสถานศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2547). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: เอช เอ็น กรุ๊ป.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). **พฤติกรรมองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). **องค์กรและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.
- สนานจิตร์ สุคนธ์ทรัพย์. (2550). **ผู้นำ: ปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จขององค์การ**. เอกสาร **ประกอบการสอนวิชาทฤษฎีองค์การและการประยุกต์ทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (อัดสำเนา)
- สมคิด บางโม. (2545). **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: วิทยพัฒน์ จำกัด.
- สมบัติ บุญเกิด. (2548). **ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สมศักดิ์ สีนุระเวชญ์. (2540). การประกันคุณภาพการศึกษา. *วารสารวิชาการ* 1, 5 (พฤษภาคม 2540): 5 – 21.
- สยาม สุ่มงาม. (2541). **กระบวนการดำเนินงาน ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการประกันคุณภาพการศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนนำร่องสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุทัยธานี**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2541). **พฤติกรรมองค์การทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สันต์ ธรรมบำรุง. (2540). **หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร**. กรุงเทพมหานคร: เอร่าวัฒนาการพิมพ์.
- สันติ รุ่งสมัย. (2548). **การบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สามัญศึกษา, กรม. (2542). **การประกันคุณภาพการศึกษา กรมสามัญศึกษา เล่ม 2 แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สามัญศึกษา, กรม. กองศึกษานิเทศก์. (2544). **เอกสารชุดการประกันคุณภาพการศึกษา เล่ม 1 “ระบบการประกันคุณภาพและมาตรฐานตัวชี้วัด มาตรฐานการศึกษาในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ลีปนนท์ เกตุทัต. (2538). **แนวความคิดในการประกันคุณภาพทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์. เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษในพิธีเปิดการสัมมนาเรื่องแนวคิดในการประกันคุณภาพทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ ณ โรงเรียนเซนต์จอห์น 15 มิถุนายน 2538**.
- สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. (2523). **หลักและระบบบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุพัตรา ทรัพย์เสถียร. (2546). **การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุ**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2549). **การพัฒนาารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2544). **หลักการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสาวนิตย์ ชัยมุสิก. (2544). **การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์.
- อภิเชษฐ์ ฉิมพลีสวรรค์. (2552). **การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิสิทธิ์ พันธูปาล. (2550). **รูปแบบการพัฒนางานตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนขนาดเล็ก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อรรุจ จันทวานิช และไพบุลย์ แจ่มพงษ์. (2542). **การศึกษา : แนวทางการพัฒนาคุณภาพวารสารวิชาการ**. ปีที่ 3 ฉบับที่ 9 (กันยายน 2542), 2 – 12.
- อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน. (2543). **การประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ฟันนี่พับลิชชิง.
- อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน. (2544). **วิธีทำประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ฟันนี่.

ภาษาอังกฤษ

- Arthur R. Tenner, and Irving J. Detoro. (1992). **Total Quality Management: Three Steps to Continuous Improving**. New York: Addison Wesley Publishing.
- Barelson, B., Steiner, G. (1964). **Mass Communication and Human Behavior: An Inventory of Scientific Findings**. New York: Harcourt Brace and World.
- Bass, B. M. (1985). **Leadership and Performance Beyond Expectations**. New York: Free Press.
- Bass, B. M. and Avolio B. J. (1990). **Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire**. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.

- Bauerly Kopel, M.E. (1997). **The implementation of total quality management principles in Minnesota schools : Evidence from the field.** [CD-ROM]. Abstracts from :Dissertation Abstracts International Item: 19804709.
- Bof, A.M. (1997). **Improving the quality and efficiency of primary education in Brazil. Focusing on the school : The case of Rondonopolis.** [CD-ROM]. Abstractsfrom: Dissertation Abstracts International Item: 19806389.
- Brooks, E.A. (1999). **Quality assurance and improvement planning and the education of special education students.** [Online]. Abstract from : ProQuest File :Dissertations Abstracts Item: 9927765.
- Burrill, C.W. and Ledolter, J. (1999). **Achieving quality through continual improvement.** New York: John Wiley & Sons.
- Cheng, Y.C. and Tam, W.M. (1979). Multi – models of quality in education. **Quality Assurance in Education.** 1 : 22 – 31.
- Crosby, P.B. (1979). **Quality is free.** New York: Mc Graw-Hill.
- Crosby, P.B. (1987). **Quality without tears : The Art of hassle – free management.** New York: Mc Graw-Hill.
- Cuttance, P. (1994). **Consumer evaluation of quality management and quality assurance systems for schools.** Paper prepared for the Australian Quality Council Conference, Sydney: NSW Department of school Education, 8-9 July.
- Cuttance, P. (1994). The Contribution of quality assurance reviews to development in school systems. In D.H.Hargreaves and D. Hopkins (eds.), **Development planningfor school improvement.** London: Cassell. 49-68.
- Daft, R. L. (1999). **Leadership Theory and Practice.** USA: The Dryder Press Harcourt Brace College Publisher.
- Dale, E. and Michelon, L.C. (1994). **Managing quality.** 2nd ed. New York: Prentice-Hall.
- Davis, K. (1981). **Human Behavioral at work : Organization Behavior.** New York: McGraw – Hill Publishing.
- Deming, W.E. (1986). **Out of the crisis.** Cambridge: Massaschnsetts Institute of Technology.

- Doherty, G.D. (1994). **Developing quality systems in education**. London: Routledge.
- Doherty, G.D. (1997). Quality, standards, the consumer paradigm and developments in higher education. **Quality Assurance in Education**. 4: 239-248.
- Ellis, R. (1993). Quality assurance for university teaching: Issues and approaches. In R. Ellis (ed). **Quality assurance for university teaching**. Great Britain: Open University Press. 3-15.
- Fitcher, J. H. (1957). **Sociology**. Chicago: The University of Chicago Press.
- Frazier, A. (1997). **A roadmap for quality transformation in education**. Boca Raton: St. Lucie Press.
- Freeman, R. (1997). **Quality Assurance in Training and Education: A View to the Future**. London: Kogan page.
- Fullan, M. G. (1991). **The New Meaning of Educational Change**. London: Cassell; New York: Teacher College Press.
- Geoffrey D. Doherty. (1997) "Quality, standards, the consumer paradigm and developments in higher education," **Quality Assurance in Education**. 4: 245.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H. (1973). **Organization : Behavior, Structure, Processes**. 4th ed. Plano, 7 Texas: Business Publication.
- Glueck, W. and Jauch L. **Business Policy and Strategic Management**. 4th ed. New York: McGraw-Hill Inc, 1980.
- Goetsch, D.L. and Davis, S. (1994). **Introduction to total quality : Quality productivity competitiveness**. New York: Mcmillan.
- Goldhammer and Others . (1980). **Clinical Supervision**. New York: Holt Rihart and Winston.
- Goldhammer and Others . (1995). **Implementing total quality**. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Green, D. (1993). Quality assurance in Western Europe : Trends, practices and issues. **Quality Assurance in Education**. 3: 4 – 14.

- 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. and Mathers, D.D. (1997). **ISO 9000 and beyond : From compliance to conformance improvement.** New York: McGraw-Hill.
- Harvey Glickman. (1990). **Toward Peace and Security in Southern Africa.** New York: Gordon and Breach.
- Hayward, R.P.D. (1998). Action Research on total quality education in a South African primary school. Doctoral dissertation, University of South Africa. **Dissertation Abstracts International.** 59(1999): 4019 A.
- Healy, M. (1994). BS 5750 and beyond in a secondary school : A change for the best. In C.Parsons (ed.), **Quality improvement in education**, pp.68-69. London: David Fulton.
- Hertling, E. (2000). Implementing whole-school reform. **Online Journal Of Learning Librarian** [On – line serial]. Available: Ebscohost Full Display Item : 3026578. [2008, December 16]
- Hill, R. (1998). **Quality assurance, continuous quality improvement and health care.** Document in Quality Assurance Seminar, Saraburi, 12-15 (October).
- Hoy W. and Miskel C. (1991). **Educational Administration : Theory, Research and Practice.** 4th ed. Singapore: McGraw-Hill International Edition.
- Juran, J.M. and Gryna, F.M. (1980). **Quality planning and analysis.** 2nd ed. New York: McGraw-Hill.
- Juran, J.M. and Gryna, F.M. (1993). **Quality planning and analysis.** 3rd ed., Singapore: McGraw-Hill.
- Kaewdang, R. (1999). Quality and relevance of education for the future. In **Secondary Education and youth at crossroads.** pp.122 – 128. Bangkok, UNESCO.
- Kast, F. and Rosezweig J. E. (1985). **Organization & management : A system and contingency approach.** 3rd ed., Singapore: Printing copyright, McGraw-Hill.

- Katz, D and Stotland, E. (1957). **Preliminary Statement of a Theory of Attitude Structure and change**. New York: McGraw-Hill.
- Katz, D. and Khan, R. (1978). **The Social Psychology of Organizations**. 2rd ed. New York: John Wiley & Sons.
- Kaufman, R. and Zahn, D. (1993). **Quality management plus: The continuous improvement of education**. Newbury Park: Corwin Press.
- Lessinger, L. M. (1971). Accountability for results : A basic challenge for American's schools. In L.N. Lessinger and R.W.Tyler (eds.), **Accountability in Education**. pp.7-14. Worthington: Charles A. Publishing.
- Lipham, J. M. (1964). "Getzel's Model in Educational Administration" in Norman J. Boyan(ek.), **Handbook of Research on Educational Administration**. New York: Longman.
- Milliken, W.G. (1971). Making the School System Accountable. In L.N. Lessinger and R.W.Tyler (eds.), **Accountability in Education**. pp.18-21. Worthington: Charles A. Publishing.
- 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 University Press.
- National Institute of Standards and Technology. (1996). **The Malcolm Baldrige National Quality Award : Education Pilot Criteria**. Milwaukee: American Society for Quality Control.
- Newby, E.F. (1998). **Total quality management and the elementary school**. [CD-ROM]. Abstracts from: Dissertation Abstracts International Item: 19820768.
- Nicholl,J. (1993). Customer value in four steps. **TQM Magazine**. 5[December 1993]: 49-53
- Odyek Ocen, Margart. (2000). **Ugandan Experience with Mutigrade Teaching**. [Online]. Available from: <http://ioe.ac.th/uk>. [2010,January 12].

- Parsons, C. (1994). The politics and practice of quality. In C. Parsons (ed.), **Quality improvement in education : Case studies in schools, colleges and universities**, pp. 1–9. London: David Fulton.
- Patton, M.Q. (1990). **Qualitative evaluation and research methods**. 2nd ed., Newbury Park: SAGE Publications.
- Payne. (1996). **Beliefs and understandings about students from low socio-economic backgrounds**. [Online]. Available from: <http://www.education.vic.gov.au/management/schooloperations/equity/planning/expectations.htm> [2010, January 9].
- PDCA Cycle**. (2008). [Online]. Available from: <http://www.hci.com.au/hcisite/Toolkit/pdcacycl.htm> [2008, April 15].
- Porter, Alan L. (1991). **Forecasting and Management of Technology**. New York: Wiley.
- Porter, J. W. (1971). Accountability in Education. In L.N. Lessinger and R.W. Tyler (eds.), **Accountability in Education**. pp.18-21. Worthington: Charles A. Publishing.
- Price, J. L. (1968). **Organizational effectiveness : An inventor of propositions**. Homewood, Ill : Richard D. Irvin.
- Quality Assurance in School Education**. (2008). [Online]. Available from: <http://www.info.gov.hk/ed/qai>. [2008, December 12]
- Reddin, W. J. (1970). **Managerial Effectiveness**. New York: McGraw-Hill.
- Ridout, F.D. (1997). **School-base measurement for small school in Newfoundland and labado**. [CD-rom]. Abstract From Pro Quest-File. Dissertation Abstract Item: AACNN 11975'1997.
- Robbins, S. P. (1993). **Organization Behavior : Concepts, Controversies and Applications**. Englewood Cliff: Prentice Hall.
- Robinson, B.M. (1996). **Total quality management in education : The empowerment of a school community (Australia)**. [CD-ROM]. Abstracts from: Dissertation Abstracts International Item: 19628249.
- Rodgers, C.G. (1998). **Teacher perceptions of Total Quality Management practices in elementary schools**. [CD-ROM] Abstracts from: Dissertation Abstracts International Item: 19910284.

- Rushell V. and ColleaGue. (1998). **Effects of Multigrade Class on student Progress in Literacy Numercracy: Qualitative Evidence and Perceptions of Teacher and School Leaders.** [Online]. Available from: <http://ioe.ac.th/uk>. [2010, January 12].
- Sallis, E. (1993). **Total quality management in education.** London: Kogan Page.
- Saris, W.E. and Stronkhorst, L.H. (1984). **Causal modeling in non experimental research: An introduction to LISREL approach.** Amsterdam: Sociometric research Foundations.
- School planning and reporting.** (2008). [Online]. Available from: <http://education.qld.gov.au/schools/sbm/b3a.htm>. [2008, December 14]
- Sergiovanni and Moore, (1989 : 213). **Schooling for Tomorrow: Directing Reforms to Issues That Count.** Allyn and Bacon, Longwood Division.
- Steers, R. M. (1977). **Organization Effectiveness : A Behavioral View.** Santa Monica, Calif.: Goodyear Publishing Company.
- Stephen P. Robbins. and Mary Coulter. (2007). **Management.** 9th ed. New Jersey: Pearson Education Upper Saddle River.
- Straus, J.A. (1996). **The Impact of total quality management on student achievement and school improvement team performance in an urban elementary setting.** [CD-ROM]. Abstracts from: Dissertation Abstracts International Item: 19618025.
- Tenner, A.R. and Detoro, I.J. (1992). **Total quality management.** New York: Addison-Wesley Publishing.
- Van de Ven, A., Delbecq, A. and Koenig Jr. R. (1976). **Determinants of Coordination Modes.**
- Vancil, F. R. (1976). **Strategy Formulation in Complex organizations,** Sloan **Management review,** 17, 2 (winter).
- Vecchio, R.P. (1991). **Organizational Behavior.** New York: Harcourt & Company.
- Vroman, H.W. and Luchsinger, V.P. (1994). **Managing organization quality.** New York: IRWIN.

- Whatmough, R. (1994). The listening school: Sixth formers and staff as customers of each other. In C. Parson(ed), **Quality improvement in education: Case studies in schools, colleges and universities**, London: David Fulton. pp. 19 – 103.
- Whitbeck. (1991). **Beliefs and understandings about students from low socio-economic backgrounds**. [Online]. Available from: <http://www.education.vic.gov.au/management/schooloperations/equity/planning/expectations.htm>
[2010,January 9].
- Winch, C. (1996). **Quality and education**. Oxford: Blackwell.
- Woodward, J. (1982). **Management and Technology**, London: Her Majesty's Stationery office.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
และตัวอย่างหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

กลุ่มอาจารย์ทางด้านบริหารการศึกษา

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัฒน์ เจริญกุล อาจารย์สาขาบริหารการศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชัย ไชยสงคราม อาจารย์สาขาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยการศึกษาหรือการวัดและประเมินผลการศึกษา

3. ดร.คมศร วงษ์รักษา รองผู้อำนวยการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน
คุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)
4. ดร.วิษณุ ทรัพย์สมบัติ นักวิชาการศึกษานำนาฏการพิเศษ สำนักทดสอบทาง
การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มผู้บริหาร/ครู ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

5. ดร.เดชนรงค์ วัฒนพันธุ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาลเมือง
อ่างทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอ่างทอง
6. นายสมหมาย เก่งการ ผู้อำนวยการโรงเรียนชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาล
วัดอ่างทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอ่างทอง
7. นายสมมารถ จ้อยทอง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษอ่างทอง

ภาคผนวก ข.
แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก
(สำหรับผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ทำงานประกันคุณภาพการศึกษา)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วยดิฉัน นางมยุรีย์ แพร์หลาย นิสิตระดับดุขฎิบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ขณะนี้อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อูสาโห เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ท่านและครูในโรงเรียนอีก 2 ท่านที่ทำงานการประกันคุณภาพการศึกษา ได้รับการเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ความคิดเห็นของท่านมีความสำคัญและมีคุณค่าสำหรับการวิจัยนี้เป็นอย่างยิ่ง ข้อมูลที่รวบรวมได้ผู้วิจัย นำมาใช้ในการวิเคราะห์และเสนอผลในภาพรวมเท่านั้น จะไม่มีการเปิดเผยเป็นรายบุคคลและผู้ตอบ จะไม่ได้รับผลกระทบใดๆ จากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ดังนั้นจึงใคร่ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามตามสภาพที่เป็นจริง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดีมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางมยุรีย์ แพร์หลาย

ผู้วิจัย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและสภาพทั่วไปของโรงเรียน
 - ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก
 - ตอนที่ 3 การบริหารงานประกันคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก
2. โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความหรือเติมคำลงในช่องว่างตามความเป็นจริง
3. กรุณาส่งแบบสอบถามคืนมาที่.....

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและสภาพทั่วไปของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความหรือเติมคำลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1.1 ข้อมูลผู้ตอบ

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. อายุต่ำกว่า 30 ปี 2. อายุ 30 – 40 ปี
 3. อายุ 41 – 50 ปี 4. อายุ 51 – 60 ปี

3. ตำแหน่ง

1. ผู้อำนวยการโรงเรียน 2. ผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน
 3. ครู

4. วิทยฐานะ

1. ชำนาญการ 2. ชำนาญการพิเศษ
 3. เชี่ยวชาญ 4. เชี่ยวชาญพิเศษ 5. ไม่มีวิทยฐานะ

5. วุฒิการศึกษาสูงสุด

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
 3. ปริญญาโท 4. ปริญญาเอก
 สาขา / วิชาเอก.....

6. ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน.....ปี

1.2 ข้อมูลโรงเรียน (ข้อมูลโรงเรียนตั้งแต่ข้อ 1-12 ให้ผู้บริหารเป็นผู้ตอบ)

1. โรงเรียน.....อำเภอสังกัด.....เขต.....

2. ระยะทางจากโรงเรียนถึงเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด

1. 1 - 10 กิโลเมตร 2. 11 - 30 กิโลเมตร
 3. 31 - 50 กิโลเมตร 4. 51 กิโลเมตรขึ้นไป

3. ระยะทางจากโรงเรียนถึงที่ว่าการอำเภอที่โรงเรียนตั้งอยู่

1. 1-3 กิโลเมตร 2. 4-10 กิโลเมตร
 3. 11-30 กิโลเมตร 4. 31 กิโลเมตรขึ้นไป

4. จำนวนนักเรียนปีการศึกษา 2553คน

5. จำนวนบุคลากรในโรงเรียน (ปีการศึกษา 2553)

ข้าราชการครู.....คน

พนักงานราชการ/ครูอัตราจ้าง.....คน (งบประมาณของราชการและงบประมาณของโรงเรียน)

นักการ/ลูกจ้าง.....คน

6. ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2
1. รับรอง อยู่ระดับ 1.ปรับปรุง 2. พอใช้ 3. ดี 4. ดีมาก
2. ไม่รับรอง
7. มีอาคารเรียนจำนวน.....หลัง
8. มีอาคารประกอบจำนวนหลัง
9. มีห้องปฏิบัติการพิเศษจำนวน (เช่นห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องดนตรี).....
ห้อง
10. มีเครื่องคอมพิวเตอร์จำนวน.....เครื่อง
11. มีอุปกรณ์สำนักงานเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของโรงเรียนเพียงพอหรือไม่ (ตามความต้องการของโรงเรียน)
1. มีเพียงพอ 2. มีไม่เพียงพอ
12. มีวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนเพียงพอหรือไม่
1. มีเพียงพอ 2. มีไม่เพียงพอ

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

คำชี้แจง แบบสอบถาม มีทั้งหมด 88 ข้อ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

ระดับ 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ / เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ / เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ / เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ / เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ / เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน						
1.1 การจัดโครงสร้างของโรงเรียน						
1	โรงเรียนกำหนดโครงสร้างการบริหารงานโดยมีแผนภูมิการบริหารงานที่ชัดเจน					
2	โรงเรียนกำหนดแนวปฏิบัติงานของฝ่ายต่างๆอย่างชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนกัน					
3	โรงเรียนแต่งตั้งบุคลากรที่รับผิดชอบการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา					
4	โรงเรียนกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่รับผิดชอบการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาไว้					
5	โรงเรียนมีการประสานงานภายในกับฝ่ายต่างๆที่รวดเร็วและคล่องตัว					
6	โรงเรียนกำหนดขอบข่ายหน้าที่ของบุคลากรตามโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจน					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1.2 การใช้เทคโนโลยี						
7	โรงเรียนนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในกระบวนการบริหารงาน					
8	โรงเรียนใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการจัดทำสารสนเทศอย่างเป็นระบบ					
9	โรงเรียนนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
10	โรงเรียนใช้เทคโนโลยีทางไกลผ่านดาวเทียมในการจัดการเรียนการสอน					
11	โรงเรียนใช้เทคโนโลยีการสอนใหม่ๆ เช่น อินเทอร์เน็ต สื่อ CAI ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
1.3 การได้รับงบประมาณ						
12	โรงเรียนได้รับการสนับสนุนงบประมาณส่วนใหญ่จากรัฐเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
13	โรงเรียนได้รับการจัดสรรงบประมาณบางส่วนจากหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
14	โรงเรียนได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากชุมชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
15	หน่วยงานต้นสังกัดให้การส่งเสริมงานวิชาการเพื่อพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา					
1.4 การได้รับการสนับสนุน						
16	หน่วยงานต้นสังกัดมีการจัดอบรมให้ความรู้กับบุคลากรในโรงเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา					
17	โรงเรียนได้รับการสนับสนุนด้านสื่อการเรียนการสอนจากชุมชน					
18	โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากชุมชนในการจัดกิจกรรมส่งเสริมวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน					
2. ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม						
2.1 วัฒนธรรมของโรงเรียน						
19	บุคลากรในโรงเรียนยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น					
20	บุคลากรในโรงเรียนแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ					
21	บุคลากรในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน					
22	บุคลากรในโรงเรียนยอมรับและเห็นคุณค่าของการประเมินเพื่อพัฒนางาน					
23	บุคลากรในโรงเรียนดำเนินการตามข้อตกลงและแนวปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
2.2 บรรยากาศในการทำงานของโรงเรียน						
24	ท่านและผู้ร่วมงานภายในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
25	ท่านและผู้ร่วมงานภายในโรงเรียนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
26	ท่านและผู้ร่วมงานได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน					
27	ท่านและผู้ร่วมงานร่วมกันทำงานเป็นทีม					
3. ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร						
3.1 การเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ						
28	โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา					
29	โรงเรียนจัดการฝึกอบรมด้วยวิธีต่างๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยมตามเป้าหมายของโรงเรียนด้านการประกันคุณภาพการศึกษา					
30	บุคลากรในโรงเรียนใช้กระบวนการเรียนรู้ด้วยวิธีการหลากหลายเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา					
31	บุคลากรมีการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการประกันคุณภาพการศึกษา					
32	บุคลากรมีการนำหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานการศึกษามาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่และมาตรฐานการศึกษาชาติ					
3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพ						
33	เมื่อมีการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาแล้วโรงเรียนมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร					
34	เมื่อมีการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาแล้วทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียน					
35	เมื่อมีการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาแล้วบุคลากรได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดการเลื่อนวิทยฐานะ					
36	เมื่อมีการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาแล้วทำให้บุคลากรได้รับการ ยกย่องชมเชย					
37	เมื่อมีการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาแล้วทำให้บุคลากรได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงาน					
38	เมื่อมีการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาแล้วทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาและเป็นที่ยอมรับของชุมชน					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3.3 ทศนคติต่อการประกันคุณภาพ						
39	การประกันคุณภาพทำให้โรงเรียนเป็นที่เชื่อถือและยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน					
40	การประกันคุณภาพการศึกษาทำให้นักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น					
41	การประกันคุณภาพการศึกษาทำให้การบริหารงานของโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น					
42	การประกันคุณภาพการศึกษาทำให้ท่านปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการสอนให้ดีขึ้น					
43	การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนและนักเรียนจำเป็นต้องใช้กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา					
44	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้การประกันคุณภาพบรรลุเป้าหมาย					
45	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานประกันคุณภาพ					
46	การประกันคุณภาพเป็นงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษามากกว่าการจัดทำเอกสาร					
47	การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจงานประจำ					
48	การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นงานที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน					
49	ท่านเห็นความสำคัญของการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา					
ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
4. ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ						
4.1 การทำงานเป็นทีม						
50	บุคลากรในโรงเรียนมีการรวมกลุ่มกันปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย					
51	บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ					
52	บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันคิดและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน					
4.2 การบริหารจัดการงบประมาณ						
53	โรงเรียนมีการจัดทำและเสนอขอของบประมาณเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา					
54	โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณตามแผนงาน/โครงการ					
55	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา					
56	โรงเรียนมีการจัดการงบประมาณตามแผนงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
57	โรงเรียนมีระบบการติดตามและตรวจสอบเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการเงินอย่างมีคุณภาพ					
58	โรงเรียนมีระบบการติดตามและตรวจสอบเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านพัสดุอย่างมีคุณภาพ					
	4.3 การบริหารงานบุคคล					
59	โรงเรียนจัดหาบุคลากรเพิ่มเติมเพื่อให้เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
60	บุคลากรในโรงเรียนได้รับมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถและความพึงพอใจ					
61	บุคลากรในโรงเรียนได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ					
62	โรงเรียนใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาวางแผนการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล					
63	โรงเรียนใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม					
	4.4 ระบบสารสนเทศ					
64	โรงเรียนมีการวางแผนเตรียมความพร้อมในการจัดทำระบบสารสนเทศของโรงเรียน					
65	โรงเรียนมีการจัดทำระบบสารสนเทศที่มีความถูกต้อง					
66	โรงเรียนมีการจัดทำระบบสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน					
67	โรงเรียนมีการจัดทำระบบสารสนเทศที่สะดวกในการนำไปใช้					
68	โรงเรียนมีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานการประกันคุณภาพของสถานศึกษา					
69	โรงเรียนมีการกำกับติดตามและประเมินผลการใช้สารสนเทศ					
70	โรงเรียนมีการปรับปรุงระบบสารสนเทศของโรงเรียนอยู่เสมอ					
	4.5 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร					
71	ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย					
72	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย					
73	ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากร และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและปฏิบัติงานตามแผนงานของโรงเรียน					
74	ผู้บริหารมีความสามารถในการมองการณ์ไกล					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
75	ผู้บริหารมีความสามารถในการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน					
76	ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ					
77	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างค่านิยมร่วม					
	4.6 การใช้กลยุทธ์					
78	โรงเรียนมีแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และแนวปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน					
79	แผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่โรงเรียนจัดทำขึ้นสามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้					
80	โรงเรียนมีการใช้แผนงาน/ โครงการพัฒนาการจัดการศึกษาเป็นเข็มทิศในการปฏิบัติจริง					
81	โรงเรียนมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนงาน/ โครงการพัฒนาการจัดการศึกษา					
	4.7 การติดต่อสื่อสาร					
82	บุคลากรรับรู้ในเรื่องเป้าหมายและภารกิจของโรงเรียนตรงกัน					
83	โรงเรียนประชุมระหว่างผู้เกี่ยวข้อง เพื่อประสานงานการประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง					
84	บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพ					
85	โรงเรียนประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการประกันคุณภาพของโรงเรียนให้บุคลากรในโรงเรียนทราบ					
	4.8 การนิเทศติดตาม					
86	ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินงานประกันคุณภาพบรรลุเป้าหมาย					
87	โรงเรียนใช้ผลการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานมาวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน					
88	บุคลากรในโรงเรียนได้รับคำแนะนำจนสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ และมีทักษะการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นหลังจากมีการนิเทศติดตาม					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

คำชี้แจง แบบสอบถาม มีทั้งหมด 32 ข้อ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่มีการปฏิบัติตรงกับ
ความเป็นจริงมากที่สุด

ระดับ 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	การวางแผนการปฏิบัติงาน					
1	โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการหรือผู้รับผิดชอบดำเนินงานในการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา					
2	โรงเรียนกำหนดนโยบาย โครงสร้าง บทบาทหน้าที่ของบุคลากรและมอบหมายงานเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ					
3	โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับสถานศึกษา และมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจน โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม					
4	โรงเรียนสร้างความตระหนักและจิตสำนึกแก่บุคลากรในการสร้างและพัฒนาให้เกิดเป็นวัฒนธรรมคุณภาพในการปฏิบัติงาน					
5	โรงเรียนสร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนักในเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาให้แก่บุคลากรในโรงเรียน					
6	โรงเรียนจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา					
7	โรงเรียนนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้เพื่อการตัดสินใจในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา					
8	โรงเรียนจัดทำมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้หรือเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาเพิ่มจากมาตรฐานของต้นสังกัดหรือมาตรฐานของสมศ.					
9	โรงเรียนจัดทำมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้หรือเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับลักษณะสภาพของโรงเรียน					
10	บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้หรือเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษา					
11	โรงเรียนจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
12	บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
13	โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการจัดการศึกษา					
14	บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี					
การดำเนินงานตามแผน						
15	โรงเรียนดำเนินงานโดยใช้แผนงาน/ โครงการเป็นเข็มทิศในการปฏิบัติจริง					
16	โรงเรียนจัดทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ					
17	โรงเรียนจัดทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เกื้อหนุนการพัฒนาการจัดการศึกษา					
18	โรงเรียนจัดประชุมชี้แจงการดำเนินการตามแผน					
19	โรงเรียนจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานตามแผนเป็นปัจจุบัน					
20	โรงเรียนสามารถดำเนินการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้					
21	ผู้บริหารนิเทศ กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง					
22	โรงเรียนนำผลการนิเทศ กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน					
การตรวจสอบประเมิน						
23	โรงเรียนวางกรอบการประเมินคุณภาพภายใน					
24	โรงเรียนสำรวจและจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ					
25	โรงเรียนจัดหาหรือจัดทำเครื่องมือการประเมินคุณภาพภายใน					
26	โรงเรียนมีการเก็บข้อมูลเพื่อการประเมินคุณภาพภายใน					
27	โรงเรียนแปลความหมายข้อมูลเพื่อการประเมินคุณภาพภายใน					
28	โรงเรียนตรวจสอบ/ปรับปรุงคุณภาพการประเมิน					
29	โรงเรียนจัดทำรายงานประเมินตนเองหรือรายงานประจำปีนำเสนอต่อสาธารณชน ประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
การนำผลการประเมินมาปรับปรุง						
30	โรงเรียนนำผลการติดตามตรวจสอบมาวิเคราะห์หาจุดเด่น/จุดที่ควรพัฒนาแล้วประมวลผลเป็นข้อมูลสารสนเทศ					
31	โรงเรียนนำข้อมูลสารสนเทศจากการตรวจสอบและประเมินคุณภาพมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
32	โรงเรียนนำผลการประเมินไปวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ต่อเนื่องและเป็นระบบ					

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือ

แบบสัมภาษณ์

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ-สกุล.....
2. วันที่.....เวลา.....
สถานที่.....
3. เพศ.....อายุ.....
4. ตำแหน่ง.....
5. วุฒิการศึกษา.....สาขา.....
6. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน.....

สภาพการดำเนินการประกันคุณภาพของโรงเรียน

1. การวางแผนการปฏิบัติงาน

- 1) โรงเรียนมีการเตรียมความพร้อมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างไร
- 2) การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา/แผนกลยุทธ์ ดำเนินการอย่างไร มีใครเข้ามา

มีส่วนร่วมบ้าง

2. การดำเนินงานตามแผน

- 1) การดำเนินงานต่างๆ เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด เพราะเหตุใด
- 2) มีการจัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้เกิดการดำเนินงาน

ตามแผนหรือไม่ คิดว่ามีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

3. การตรวจสอบประเมิน

- 1) โรงเรียนมีการตรวจสอบประเมินคุณภาพภายในหรือไม่ อย่างไร
- 2) โรงเรียนมีการจัดทำรายงานการประเมินตนเองหรือไม่อย่างไร
- 3) โรงเรียนเผยแพร่ผลการประเมินคุณภาพภายในให้สาธารณชนทราบหรือไม่ อย่างไร
- 4) โรงเรียนมีปัญหาในดำเนินการในขั้นตอนการตรวจสอบประเมินคุณภาพภายในอย่างไร

4. การนำผลการประเมินมาปรับปรุง

โรงเรียนมีการนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร

ปัจจัยส่งเสริมและปัจจัยอุปสรรคต่อการบริหารงานประกันคุณภาพ

● ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร

- 1) โรงเรียนมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาอย่างไร/มีปัญหาอุปสรรคหรือไม่อย่างไร
- 2) โรงเรียนมีการฝึกอบรมหรือส่งเสริมบุคลากร เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาหรือไม่อย่างไร/มีปัญหาอุปสรรคหรือไม่อย่างไร
- 3) โรงเรียนสร้างทัศนคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพอย่างไร/มีปัญหาอุปสรรคหรือไม่อย่างไร
- 4) ท่านคิดว่าการประกันคุณภาพทำให้โรงเรียนเป็นที่เชื่อถือและยอมรับของผู้ปกครองและชุมชนหรือไม่อย่างไร

● ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

- 1) การนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของโรงเรียนทำอย่างไร/มีปัญหาหรือไม่อย่างไร
- 2) ระบบสารสนเทศในโรงเรียนเป็นอย่างไร สามารถนำมาใช้ในการประกันคุณภาพได้สะดวกรวดเร็วหรือไม่/ มีปัญหาอุปสรรคหรือไม่อย่างไร
- 3) ระบบการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนทำอย่างไร/มีปัญหาอุปสรรคหรือไม่อย่างไร
- 4) โรงเรียนมีการใช้แผนงาน/โครงการเป็นเข็มทิศในการปฏิบัติงานหรือไม่/มีปัญหาอุปสรรคหรือไม่อย่างไร
- 5) โรงเรียนมีการบริหารงานด้านบุคลากรอย่างไร มีการจัดหาบุคลากรเพิ่มเติมหรือไม่อย่างไร มีปัญหาอุปสรรคหรือไม่อย่างไร
- 6) ผู้อำนวยการใช้วิธีการใดในการกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย
- 7) ผู้อำนวยการใช้วิธีการใดในการขอความร่วมมือจากชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน
- 8) โรงเรียนมีการบริหารจัดการงบประมาณเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพอย่างไร/มีปัญหาอุปสรรคหรือไม่อย่างไร
- 9) โรงเรียนมีระบบการติดตามตรวจสอบเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านงบประมาณอย่างไร/มีปัญหาอุปสรรคหรือไม่อย่างไร
- 10) โรงเรียนของท่านมีการทำงานเป็นทีมหรือไม่อย่างไร/มีปัญหาอุปสรรคหรือไม่อย่างไร

11) ปัญหาของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนคืออะไรและมีแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างไร

- **ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม**

1) วัฒนธรรมการทำงานของโรงเรียนของท่านเป็นอย่างไร/มีปัญหาอุปสรรคหรือไม่อย่างไร

2) บรรยากาศในการทำงานของโรงเรียนของท่านเป็นอย่างไร/มีปัญหาอุปสรรคหรือไม่อย่างไร

- **ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน**

1) โรงเรียนมีการนำระบบคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในกระบวนการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอนหรือไม่

2) โรงเรียนใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารงานประกันคุณภาพอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคหรือไม่อย่างไร

3) โรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้างของโรงเรียนหรือไม่และการกำหนดแนวปฏิบัติของงานฝ่ายต่างๆ ทำอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคหรือไม่อย่างไร

4) สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือสำนักงานเขตพื้นที่ให้การสนับสนุนงบประมาณเพื่อการบริหารงานประกันคุณภาพหรือไม่อย่างไร/มีปัญหาอุปสรรคหรือไม่อย่างไร

5) โรงเรียนได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรที่จำเป็นต่อการจัดการศึกษาจากชุมชนหรือไม่อย่างไร / มีปัญหาอุปสรรคหรือไม่อย่างไร

ภาคผนวก ค
ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (IOC)

การหาค่า IOC

เกณฑ์ในการเลือกข้อคำถาม พิจารณาจากค่า IOC ของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน

ชื่อเครื่องมือ : แบบสอบถามเรื่อง “ การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพ
การศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีบริบทต่างกัน”

การประเมิน : ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา และความสอดคล้องระหว่างข้อ
คำถามกับเนื้อหาหรือจุดประสงค์ โดยใช้สูตร (ศิริชัย กาญจนวาสี.ม.ป.ป.: 257)
ดังนี้

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

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา หรือจุดประสงค์

R คือ คะแนนผลการตัดสินข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญ

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงเนื้อหาหรือจุดประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงเนื้อหาหรือจุดประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงเนื้อหาหรือจุดประสงค์

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์ ถ้า $IOC > 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหาหรือจุดประสงค์

ถ้า $IOC \leq 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดไม่สอดคล้องกับเนื้อหาหรือจุดประสงค์

ตารางแสดงจำนวนผู้เชี่ยวชาญและผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา/
องค์ประกอบ ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก
ที่มีบริบทต่างกัน

รายการ /ด้าน	เนื้อหา / องค์ประกอบ	ข้อ คำถาม ข้อที่	ผลการตัดสิน			คะแนน ที่ได้	ดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)
			1	0	-1		
1	ตอนที่ 2						
	ปัจจัยด้านลักษณะของ โรงเรียน						
1.1	การจัดโครงสร้างของ โรงเรียน	1	7	0	0	7	1
		2	7	0	0	7	1

รายการ /ด้าน	เนื้อหา / องค์ประกอบ	ข้อ คำถาม ข้อที่	ผลการตัดสิน			คะแนน ที่ได้	ดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)
			1	0	-1		
		3	7	0	0	7	1
		4	6	1	0	6	0.86
		5	7	0	0	7	1
		6	7	0	0	7	1
1.2	การใช้เทคโนโลยี	7	7	0	0	7	1
		8	7	0	0	7	1
		9	7	0	0	7	1
		10	7	0	0	7	1
		11	5	2	0	5	0.71
1.3	การได้รับงบประมาณ	12	7	0	0	7	1
		13	7	0	0	7	1
		14	6	0	1	5	0.71
1.4	การได้รับการสนับสนุน	15	6	0	1	5	0.71
		16	7	0	0	7	1
		17	7	0	0	7	1
		18	7	0	0	7	1
2	ปัจจัยด้านลักษณะของ สภาพแวดล้อม						
2.1	วัฒนธรรมของโรงเรียน	19	7	0	0	7	1
		20	7	0	0	7	1
		21	7	0	0	7	1
2.2	บรรยากาศในการทำงานของ โรงเรียน	22	7	0	0	7	1
		23	6	1	0	6	0.86
		24	7	0	0	7	1

รายการ /ด้าน	เนื้อหา / องค์ประกอบ	ข้อ คำถาม ข้อที่	ผลการตัดสิน			คะแนน ที่ได้	ดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)
			1	0	-1		
		25	7	0	0	7	1
3	ปัจจัยด้านลักษณะของ บุคลากร						
3.1	การเรียนรู้และความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับการประกัน คุณภาพ	26	7	0	0	7	1
		27	7	0	0	7	1
		28	7	0	0	7	1
		29	6	1	0	6	0.86
		30	6	0	1	5	0.71
3.2	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การประกันคุณภาพ	31	7	0	0	7	1
		32	7	0	0	7	1
		33	7	0	0	7	1
		34	7	0	0	7	1
		35	7	0	0	7	1
3.3	ทัศนคติต่อการประกัน คุณภาพ	36	7	0	0	7	1
		37	7	0	0	7	1
		38	7	0	0	7	1
		39	6	1	0	6	0.86
		40	7	0	0	7	1
		41	5	1	0	4	0.71
		42	7	0	0	7	1
		43	7	0	0	7	1
		44	7	0	0	7	1
		45	6	1	0	6	0.86
		46	6	1	0	6	0.86

รายการ /ด้าน	เนื้อหา / องค์ประกอบ	ข้อ คำถาม ข้อที่	ผลการตัดสิน			คะแนน ที่ได้	ดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)
			1	0	-1		
		47	4	2	0	5	0.71
		48	6	0	1	5	0.71
		49	6	1	0	6	0.86
4	ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร และการปฏิบัติ						
4.1	การทำงานเป็นทีม	50	7	0	0	7	1
		51	7	0	0	7	1
		52	7	0	0	7	1
4.2	การบริหารจัดการงบประมาณ	53	7	0	0	7	1
		54	7	0	0	7	1
		55	7	0	0	7	1
		56	6	1	0	6	0.86
		57	7	0	0	7	1
		58	7	0	0	7	1
4.3	การบริหารงานบุคคล	59	6	1	0	6	0.86
		60	7	0	0	7	1
		61	7	0	0	7	1
		62	7	0	0	7	1
		63	7	0	0	7	1
4.4	ระบบสารสนเทศ	64	7	0	0	7	1
		66	7	0	0	7	1
		67	7	0	0	7	1
4.5	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	68	7	0	0	7	1
		69	7	0	0	7	1

รายการ /ด้าน	เนื้อหา / องค์ประกอบ	ข้อ คำถาม ข้อที่	ผลการตัดสิน			คะแนน ที่ได้	ดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)
			1	0	-1		
		70	7	0	0	7	1
		71	7	0	0	7	1
		72	4	3	0	4	0.57
		73	5	1	1	4	0.57
4.6	การใช้กลยุทธ์	74	7	0	0	7	1
		75	7	0	0	7	1
		76	7	0	0	7	1
4.7	การติดต่อสื่อสาร	77	7	0	0	7	1
		78	7	0	0	7	1
		79	7	0	0	7	1
		80	7	0	0	7	1
4.8	การนิเทศติดตาม	81	7	0	0	7	1
		82	7	0	0	7	1
		83	7	0	0	7	1
1	ตอนที่ 3 การวางแผนการปฏิบัติงาน	1	7	0	0	7	1
		2	7	0	0	7	1
		3	7	0	0	7	1
		4	7	0	0	7	1
		5	7	0	0	7	1
		6	7	0	0	7	1
		7	7	0	0	7	1
		8	7	0	0	7	1
		9	6	1	0	6	0.86

รายการ /ด้าน	เนื้อหา / องค์ประกอบ	ข้อ คำถาม ข้อที่	ผลการตัดสิน			คะแนน ที่ได้	ดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)
			1	0	-1		
		10	7	0	0	7	1
		11	7	0	0	7	1
		12	7	0	0	7	1
		13	7	0	0	7	1
		14	7	0	0	7	1
2	การดำเนินงานตามแผน	15	7	0	0	7	1
		16	7	0	0	7	1
		17	6	1	0	6	0.86
		18	6	1	0	6	0.86
		19	7	0	0	7	1
		20	7	0	0	7	1
		21	7	0	0	7	1
		22	7	0	0	7	1
3	การตรวจสอบประเมิน	23	7	0	0	7	1
		24	6	1	0	6	0.86
		25	7	0	0	7	1
		26	7	0	0	7	1
		27	7	0	0	7	1
		28	7	0	0	7	1
		29	7	0	0	7	1
4	การนำผลการประเมินมาปรับปรุง	30	7	0	0	7	1
		31	7	0	0	7	1
		32	7	0	0	7	1

ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถาม

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
STRUC1	502.2549	2689.3537	.2132	.9901
STRUC2	502.5882	2669.0471	.4733	.9900
STRUC3	502.4510	2663.1325	.5564	.9900
STRUC4	502.5294	2657.8941	.6077	.9900
STRUC5	502.6863	2657.0596	.5499	.9900
STRUC6	502.5686	2667.4902	.5532	.9900
TECH1	502.6275	2672.5584	.4043	.9901
TECH2	502.7843	2646.9725	.6636	.9900
TECH3	502.9020	2651.0502	.6630	.9899
TECH4	502.7255	2643.9231	.7321	.9899
TECH5	503.0196	2636.7396	.7457	.9899
BUDGET1	502.8627	2649.6408	.6380	.9900
BUDGET2	502.9804	2641.7796	.6847	.9899
BUDGET3	503.4314	2635.2902	.6483	.9900
BUDGET4	503.0196	2647.8596	.7034	.9899
SUP1	503.0196	2648.2596	.6486	.9900
SUP2	503.3529	2644.4729	.5591	.9901
SUP3	503.1176	2643.3859	.6283	.9900
CUL1	502.6667	2663.2667	.6134	.9900
CUL2	502.6863	2664.4996	.5660	.9900
CUL3	502.7647	2652.2235	.7235	.9899
CUL4	502.7059	2653.2918	.7546	.9899
CUL5	502.6863	2669.0996	.5574	.9900
CLI1	502.4314	2670.6502	.4952	.9900
CLI2	502.5294	2660.5741	.6282	.9900
CLI3	502.5490	2655.9325	.7048	.9899
CLI4	502.5490	2661.3325	.5865	.9900
KNOW1	502.8431	2657.3349	.5326	.9900
KNOW2	502.9804	2653.6996	.5789	.9900
KNOW3	502.7255	2658.4831	.5615	.9900
KNOW4	502.8039	2660.4408	.5378	.9900
KNOW5	502.8824	2660.5859	.5979	.9900
MOTI1	502.8235	2668.6682	.5621	.9900
MOTI2	502.6863	2663.6996	.6548	.9899
MOTI3	502.7255	2657.6431	.7367	.9899
MOTI4	502.7843	2661.1325	.6682	.9899
MOTI5	502.7647	2653.7835	.7807	.9899
MOTI6	502.7843	2648.3725	.8373	.9899
ATTI1	502.9412	2646.0165	.7589	.9899
ATTI2	502.9020	2639.7702	.8176	.9899
ATTI3	502.7255	2651.0031	.7235	.9899

ATTI4	502.7647	2649.9435	.9026	.9899
ATTI5	502.7451	2647.7137	.8222	.9899

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ATTI6	502.7843	2639.6125	.8141	.9899
ATTI7	502.7843	2653.4925	.7146	.9899
ATTI8	502.9608	2638.8384	.7548	.9899
ATTI9	502.8431	2650.2949	.6439	.9900
ATTI10	503.1569	2636.6949	.7761	.9899
ATTI11	502.9608	2647.7984	.7488	.9899
TEAM1	502.5882	2668.2871	.5430	.9900
TEAM2	502.5882	2660.5271	.6761	.9899
TEAM3	502.5882	2660.5271	.6761	.9899
BUD1	502.6863	2677.5796	.4768	.9900
BUD2	502.6667	2678.7067	.3793	.9901
BUD3	502.8039	2666.2808	.5914	.9900
BUD4	502.7255	2673.4831	.4943	.9900
BUD5	502.6667	2662.0667	.5985	.9900
BUD6	502.7059	2648.2518	.7561	.9899
PER1	503.1569	2624.0549	.7118	.9900
PER2	502.9216	2643.3537	.5778	.9900
PER3	502.7059	2653.6918	.5981	.9900
PER4	502.8431	2646.7749	.7463	.9899
PER5	502.7647	2655.2635	.6460	.9900
INF1	502.7647	2646.2635	.8577	.9899
INF2	502.7059	2657.0118	.7876	.9899
INF3	502.7843	2657.0525	.6958	.9899
INF4	502.8039	2643.3608	.8054	.9899
INF5	502.8235	2643.6282	.8523	.9899
INF6	502.8235	2648.4282	.8203	.9899
INF7	502.7647	2643.3835	.8585	.9899
LEAD1	502.6078	2666.4831	.5782	.9900
LEAD2	502.5686	2670.1702	.5856	.9900
LEAD3	502.7451	2658.1137	.6253	.9900
LEAD4	502.5686	2666.2502	.6624	.9900
LEAD5	502.5882	2661.5271	.7612	.9899
LEAD6	502.6863	2656.5796	.7835	.9899
LEAD7	502.6078	2666.0431	.6272	.9900
STRA1	502.7059	2670.6118	.6372	.9900
STRA2	502.7647	2668.5435	.7406	.9899
STRA3	502.7647	2659.7035	.8534	.9899
STRA4	502.8039	2659.3608	.7651	.9899
COMM1	502.7843	2660.8525	.8533	.9899
COMM2	502.8627	2646.0808	.6836	.9899
COMM3	502.7059	2660.5318	.7230	.9899
COMM4	502.7647	2666.8235	.5283	.9900

SUPP1	502.8431	2658.9349	.7555	.9899
SUPP2	502.8235	2654.6282	.8145	.9899

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

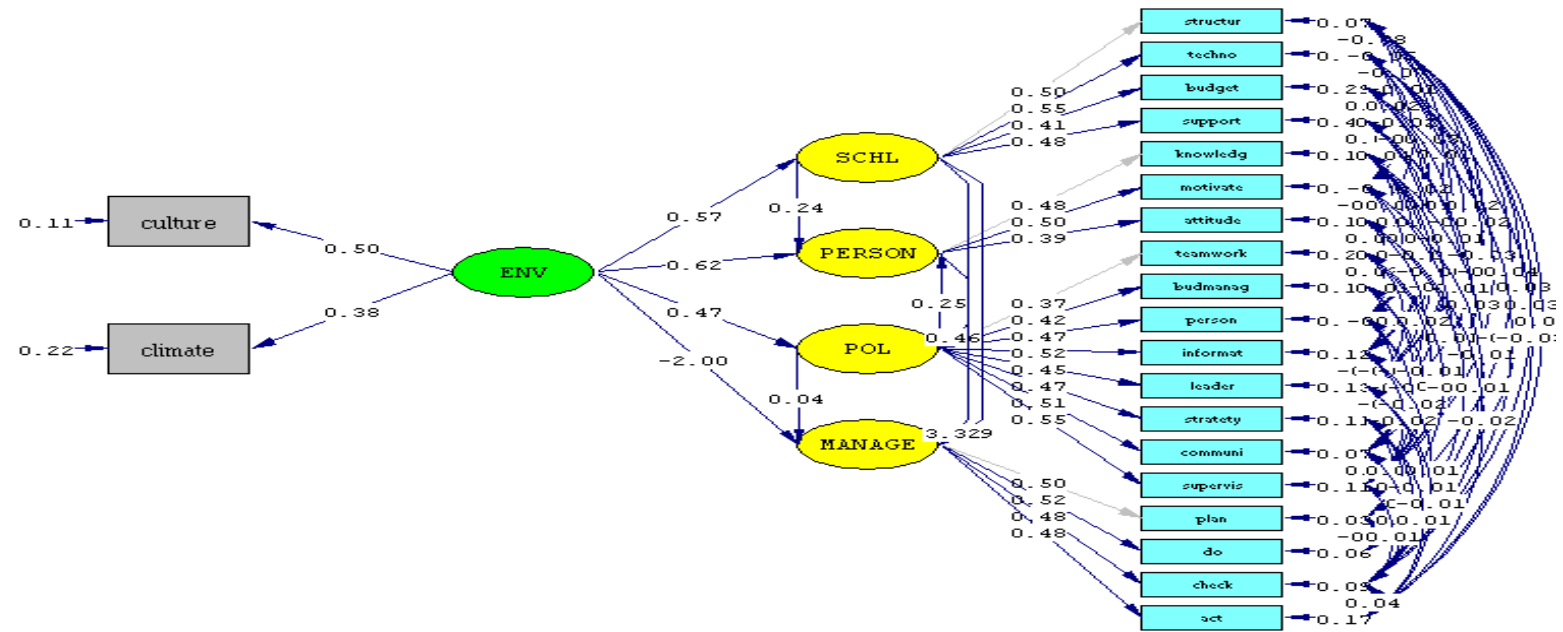
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
SUPP3	502.8627	2669.5608	.5757	.9900
PLAN1	502.4510	2672.2125	.5379	.9900
PLAN2	502.4314	2669.0902	.6000	.9900
PLAN3	502.5490	2666.2525	.5715	.9900
PLAN4	502.6863	2649.4996	.8066	.9899
PLAN5	502.6275	2647.0784	.7826	.9899
PLAN6	502.7647	2647.1035	.8017	.9899
PLAN7	502.7059	2647.8118	.8002	.9899
PLAN8	502.7647	2645.8235	.6950	.9899
PLAN9	502.7255	2647.0031	.8684	.9899
PLAN10	502.6863	2648.5396	.7805	.9899
PLAN11	502.5490	2657.4525	.7698	.9899
PLAN12	502.9020	2655.3702	.6585	.9899
PLAN13	502.6471	2659.8729	.6632	.9899
PLAN14	502.5882	2658.5671	.6044	.9900
DO1	502.7843	2657.4125	.7324	.9899
DO2	502.7647	2654.8235	.7630	.9899
DO3	502.8039	2650.3208	.7761	.9899
DO4	502.6667	2654.6267	.6501	.9899
DO5	502.7059	2660.9318	.5450	.9900
DO6	502.8431	2647.3749	.8093	.9899
DO7	502.7059	2653.8518	.9134	.9899
DO8	502.7843	2655.5725	.7199	.9899
CHECK1	502.6471	2662.8329	.5809	.9900
CHECK2	502.7843	2657.6925	.7275	.9899
CHECK3	502.9216	2663.0337	.6614	.9899
CHECK4	502.8431	2653.5749	.8544	.9899
CHECK5	502.9412	2655.2565	.7725	.9899
CHECK6	502.7843	2649.5725	.8177	.9899
CHECK7	502.6078	2666.7231	.5120	.9900
ACT1	502.7255	2653.4831	.7616	.9899
ACT2	502.7647	2645.5435	.8693	.9899
ACT3	502.7059	2653.2918	.8006	.9899

Reliability Coefficients

Alpha = .9900

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ
ของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก
โดยโปรแกรมลิสรเอล



Chi-Square=54.94, df=83, P-value=0.99252, RMSEA=0.000

DATE: 5/ 7/2011

TIME: 12:30

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. Jöreskog and Dag Sörbom

This program is published exclusively by
 Scientific Software International, Inc.
 7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
 Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file **D:\Analysis(3)\FULLMODEL3.LS8:**

```

TITLE FACTORS FOR QUALITY ASSURANCE MANAGEMENT IN TINY SCHOOLS
CM FI=DATA.COV
AC FI=DATA.ACM
LA
structure techno budget support culture climate knowledge motivate
attitude
teamwork budmanag person informat leader stratety communi supervis plan
do check act
SE
1 2 3 4 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 5 6/
MO NX=2 NK=1 NY=19 NE=4 LY=FU,FI LX=FU,FI BE=FU,FI GA=FU,FI PH=SY,FR PS=DI,FR
TE=FU,FI TD=DI,FR TH=FU,FI
FR BE 2 1 BE 3 1 BE 4 1 BE 2 3 BE 4 2 BE 4 3
FR GA 1 1 GA 2 1 GA 3 1 GA 4 1
FR LX 1 1 LX 2 1
FR TD 1 1 TD 2 2
FR LY 1 1 LY 2 1 LY 3 1 LY 4 1 LY 5 2 LY 6 2 LY 7 2 LY 8 3 LY 9 3 LY 10 3 LY
11 3 LY 12 3 LY 13 3 LY 14 3 LY 15 3 LY 16 4 LY 17 4 LY 18 4 LY 19 4
FR TE 1 1 TE 2 2 TE 3 3 TE 4 4 TE 5 5 TE 6 6 TE 7 7 TE 8 8 TE 9 9 TE 10 10 TE
11 11 TE 12 12 TE 13 13 TE 14 14 TE 15 15 TE 16 16 TE 17 17 TE 18 18 TE 19 19
FR TE 3 4 TH 2 8 TE 9 15 TE 2 11 TH 1 8 TH 1 7 TE 1 16 TE 5 7 TE 1 5 TE 6 7 TH
1 4 TE 4 6
FR TE 18 19 TE 16 17 TH 1 3 TE 14 15 TE 9 5 TE 4 5 TE 3 5 TH 1 5 TE 6 8 TE 8 9
TE 5 8
FR TH 2 7 TE 10 13 TE 10 15 TE 1 12 TH 1 6 TH 2 6 TE 2 5 TE 1 2 TE 2 19 TE 14
18 TE 11 14
FR TE 1 18 TE 7 13 TE 6 18 TE 2 14 TH 1 19 TE 1 4 TE 1 3 TH 1 2 TE 2 7 TE 4 15
TH 2 12
FR TE 8 12 TH 2 9 TE 11 12 TE 3 9 TE 1 17 TE 1 19 TE 1 13 TH 1 9 TE 5 13 TE 2

```

12 TH 2 3
 FR TE 11 18 TE 15 18 TE 7 17 TE 7 19 TE 13 19 TE 3 18 TE 9 11 TE 10 14 TE 3 12
 TH 2 1
 FR TH 1 1 TE 1 8 TE 9 14 TE 8 16 TH 2 16 TE 12 19 TE 12 18 TE 5 17 TE 6 10 TE
 6 15
 FR TE 7 8 TE 7 9 TE 5 11 TE 11 15 TE 2 6 TE 1 9 TE 4 14 TE 4 10 TH 1 10 TE 3
 10 TE 5 12
 FR TE 5 10 TE 13 16 TE 13 18 TE 13 17 TE 4 11 TE 8 15 TE 2 15 TH 2 10 TE 8 10
 LK
 ENV
 LE
 SCHL
 PERSON
 POL
 MANAGE
 PD
 OU RS EF SC XM MI ND=3 AD=OFF IT=1000

FACTORS FOR QUALITY ASSURANCE MANAGEMENT IN TINY SCHOOLS

Number of Input Variables 21
 Number of Y - Variables 19
 Number of X - Variables 2
 Number of ETA - Variables 4
 Number of KSI - Variables 1
 Number of Observations 1170

FACTORS FOR QUALITY ASSURANCE MANAGEMENT IN TINY SCHOOLS

Covariance Matrix

	structur	techno	budget	support	knowledg	motivate
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
structur	0.313					
techno	0.190	0.496				
budget	0.141	0.227	0.460			
support	0.167	0.268	0.363	0.636		
knowledg	0.173	0.225	0.197	0.249	0.360	
motivate	0.190	0.197	0.161	0.231	0.241	0.335
attitude	0.152	0.141	0.134	0.153	0.163	0.196
teamwork	0.159	0.139	0.102	0.108	0.185	0.194
budmanag	0.163	0.174	0.142	0.147	0.191	0.185
person	0.174	0.197	0.162	0.201	0.216	0.223
informat	0.189	0.238	0.157	0.190	0.211	0.226
leader	0.185	0.158	0.119	0.153	0.188	0.199
stratety	0.194	0.183	0.135	0.155	0.189	0.206
communi	0.188	0.180	0.151	0.190	0.217	0.224
supervis	0.198	0.210	0.158	0.215	0.233	0.245
plan	0.183	0.157	0.105	0.129	0.184	0.193
do	0.174	0.165	0.112	0.133	0.185	0.202
check	0.172	0.154	0.097	0.134	0.182	0.204
act	0.158	0.124	0.100	0.131	0.180	0.189
culture	0.172	0.202	0.191	0.250	0.234	0.220
climate	0.150	0.117	0.072	0.093	0.170	0.166

Covariance Matrix

	attitude	teamwork	budmanag	person	informat	leader
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
attitude	0.272					
teamwork	0.142	0.354				
budmanag	0.156	0.186	0.278			
person	0.168	0.181	0.201	0.348		
informat	0.178	0.193	0.204	0.242	0.383	
leader	0.156	0.189	0.191	0.209	0.209	0.333
stratety	0.181	0.172	0.199	0.209	0.239	0.217
communi	0.176	0.187	0.205	0.228	0.233	0.227
supervis	0.186	0.189	0.195	0.233	0.264	0.245
plan	0.150	0.168	0.172	0.186	0.216	0.185
do	0.148	0.166	0.183	0.197	0.224	0.194
check	0.146	0.151	0.168	0.179	0.221	0.174
act	0.131	0.146	0.163	0.175	0.208	0.166
culture	0.139	0.190	0.168	0.198	0.189	0.166
climate	0.119	0.230	0.144	0.145	0.149	0.157

Covariance Matrix

	stratety	communi	supervis	plan	do	check
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
stratety	0.328					
communi	0.243	0.335				
supervis	0.257	0.280	0.405			
plan	0.211	0.209	0.227	0.279		
do	0.221	0.224	0.240	0.234	0.329	
check	0.208	0.222	0.236	0.241	0.251	0.329
act	0.196	0.208	0.224	0.241	0.247	0.279
culture	0.170	0.192	0.203	0.157	0.161	0.158
climate	0.135	0.144	0.147	0.136	0.130	0.122

Covariance Matrix

	act	culture	climate
	-----	-----	-----
act	0.405		
culture	0.136	0.360	
climate	0.112	0.190	0.361

FACTORS FOR QUALITY ASSURANCE MANAGEMENT IN TINY SCHOOLS

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	SCHL	PERSON	POL	MANAGE
	-----	-----	-----	-----
structur	0	0	0	0
techno	1	0	0	0
budget	2	0	0	0
support	3	0	0	0
knowledg	0	0	0	0
motivate	0	4	0	0
attitude	0	5	0	0
teamwork	0	0	0	0

budmanag	0	0	6	0
person	0	0	7	0
informat	0	0	8	0
leader	0	0	9	0
stratety	0	0	10	0
communi	0	0	11	0
supervis	0	0	12	0
plan	0	0	0	0
do	0	0	0	13
check	0	0	0	14
act	0	0	0	15

LAMBDA-X

	ENV

culture	16
climate	17

BETA

	SCHL	PERSON	POL	MANAGE
	-----	-----	-----	-----
SCHL	0	0	0	0
PERSON	18	0	19	0
POL	20	0	0	0
MANAGE	21	22	23	0

GAMMA

	ENV

SCHL	24
PERSON	25
POL	26
MANAGE	27

PSI

	SCHL	PERSON	POL	MANAGE
	-----	-----	-----	-----
	28	29	30	31

THETA-EPS

	structur	techno	budget	support	knowledg	motivate
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
structur	32					
techno	33	34				
budget	35	0	36			
support	37	0	38	39		
knowledg	40	41	42	43	44	
motivate	0	45	0	46	0	47
attitude	0	48	0	0	49	50
teamwork	52	0	0	0	53	54
budmanag	57	0	58	0	59	0
person	0	0	63	64	65	66

informat	0	69	0	70	71	0
leader	74	75	76	0	77	0
stratety	81	0	0	0	82	0
communi	0	86	0	87	0	0
supervis	0	92	0	93	0	94
plan	101	0	0	0	0	0
do	105	0	0	0	106	0
check	111	0	112	0	0	113
act	120	121	0	0	0	0

THETA-EPS

	attitude	teamwork	budmanag	person	informat	leader
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
attitude	51					
teamwork	55	56				
budmanag	60	61	62			
person	0	67	0	68		
informat	0	0	72	0	73	
leader	0	78	0	0	79	80
stratety	83	0	0	84	0	0
communi	0	0	88	89	90	0
supervis	0	95	96	97	98	0
plan	0	102	0	0	0	0
do	107	0	0	0	0	0
check	0	0	0	0	114	115
act	122	0	0	0	0	123

THETA-EPS

	stratety	communi	supervis	plan	do	check
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
stratety	85					
communi	0	91				
supervis	0	99	100			
plan	103	0	0	104		
do	108	0	0	109	110	
check	116	117	118	0	0	119
act	124	0	0	0	0	125

THETA-EPS

act	-----
act	126

THETA-DELTA-EPS

	structur	techno	budget	support	knowledg	motivate
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
culture	127	128	129	130	131	132
climate	139	0	140	0	0	141

THETA-DELTA-EPS

	attitude	teamwork	budmanag	person	informat	leader
	-----	-----	-----	-----	-----	-----

culture	133	134	135	136	0	0
climate	142	143	144	145	0	146

THETA-DELTA-EPS

	stratety	communi	supervis	plan	do	check
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
culture	0	0	0	0	0	0
climate	0	0	0	147	0	0

THETA-DELTA-EPS

	act

culture	137
climate	0

THETA-DELTA

culture	climate
-----	-----
138	148

FACTORS FOR QUALITY ASSURANCE MANAGEMENT IN TINY SCHOOLS

Number of Iterations =116

LISREL Estimates (Robust Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	SCHL	PERSON	POL	MANAGE
	-----	-----	-----	-----
structur	0.496	- -	- -	- -
techno	0.555 (0.031) 18.068	- -	- -	- -
budget	0.411 (0.026) 15.568	- -	- -	- -
support	0.482 (0.032) 15.024	- -	- -	- -
knowledg	- -	0.484	- -	- -
motivate	- -	0.499 (0.018) 27.563	- -	- -
attitude	- -	0.395 (0.018)	- -	- -

			21.925	
teamwork	- -	- -	0.366	- -
budmanag	- -	- -	0.425 (0.019) 21.879	- -
person	- -	- -	0.468 (0.024) 19.673	- -
informat	- -	- -	0.518 (0.026) 20.279	- -
leader	- -	- -	0.448 (0.021) 21.790	- -
stratety	- -	- -	0.470 (0.022) 20.998	- -
communi	- -	- -	0.512 (0.025) 20.779	- -
supervis	- -	- -	0.547 (0.028) 19.786	- -
plan	- -	- -	- -	0.496
do	- -	- -	- -	0.518 (0.011) 48.652
check	- -	- -	- -	0.483 (0.014) 35.722
act	- -	- -	- -	0.481 (0.015) 32.491

LAMBDA-X

	ENV

culture	0.504 (0.020) 25.032
climate	0.380 (0.019)

19.712

BETA

	SCHL	PERSON	POL	MANAGE
	-----	-----	-----	-----
SCHL	- -	- -	- -	- -
PERSON	0.242 (0.068) 3.536	- -	0.247 (0.082) 2.991	- -
POL	0.464 (0.050) 9.233	- -	- -	- -
MANAGE	-0.892 (2.750) -0.324	3.317 (11.359) 0.292	0.041 (2.637) 0.015	- -

GAMMA

	ENV

SCHL	0.575 (0.043) 13.317
PERSON	0.619 (0.084) 7.364
POL	0.468 (0.057) 8.150
MANAGE	-2.001 (7.255) -0.276

Covariance Matrix of ETA and KSI

	SCHL	PERSON	POL	MANAGE	ENV
	-----	-----	-----	-----	-----
SCHL	1.000				
PERSON	0.778	1.000			
POL	0.734	0.879	1.000		
MANAGE	0.570	0.779	0.831	1.000	
ENV	0.575	0.939	0.735	0.631	1.000

PHI

ENV

1.000

PSI

Note: This matrix is diagonal.

SCHL	PERSON	POL	MANAGE
0.670 (0.083)	0.014 (0.047)	0.315 (0.037)	0.154 (0.517)
8.111	0.292	8.465	0.298

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

SCHL	PERSON	POL	MANAGE
0.330	0.986	0.685	0.846

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

SCHL	PERSON	POL	MANAGE
0.330	0.882	0.541	0.399

Reduced Form

	ENV
SCHL	0.575 (0.043) 13.317
PERSON	0.939 (0.045) 20.774
POL	0.735 (0.056) 13.171
MANAGE	0.631 (0.037) 16.866

THETA-EPS

	structur	techno	budget	support	knowledg	motivate
structur	0.067 (0.020) 3.374					
techno	-0.083 (0.014) -5.809	0.190 (0.020) 9.440				

budget	-0.060 (0.012) -4.885	- -	0.290 (0.017) 17.463			
support	-0.067 (0.014) -4.924	- -	0.163 (0.015) 10.537	0.400 (0.023) 17.107		
knowledg	-0.012 (0.007) -1.906	0.016 (0.009) 1.753	0.045 (0.009) 4.853	0.069 (0.010) 6.969	0.127 (0.009) 13.974	
motivate	- -	-0.018 (0.008) -2.343	- -	0.045 (0.007) 6.609	- -	0.086 (0.008) 11.203
attitude	- -	-0.030 (0.007) -4.204	- -	- -	-0.028 (0.006) -4.504	-0.001 (0.007) -0.106
teamwork	0.027 (0.006) 4.264	- -	- -	- -	0.034 (0.006) 5.269	0.036 (0.006) 6.286
budmanag	0.008 (0.005) 1.753	- -	0.015 (0.005) 2.952	- -	0.012 (0.006) 2.104	- -
person	- -	- -	0.019 (0.007) 2.816	0.035 (0.008) 4.518	0.017 (0.006) 2.740	0.017 (0.005) 3.240
informat	- -	0.029 (0.007) 3.824	- -	0.010 (0.007) 1.362	-0.009 (0.005) -1.819	- -
leader	0.020 (0.005) 3.818	-0.025 (0.007) -3.455	-0.013 (0.006) -2.350	- -	-0.002 (0.005) -0.526	- -
stratety	0.022 (0.005) 4.510	- -	- -	- -	-0.009 (0.004) -2.109	- -
communi	- -	-0.028 (0.006) -4.921	- -	0.012 (0.005) 2.286	- -	- -
supervis	- -	-0.011 (0.008) -1.397	- -	0.028 (0.006) 4.329	- -	0.006 (0.004) 1.387
plan	0.042 (0.006) 6.533	- -	- -	- -	- -	- -

do	0.025 (0.006) 4.304	- -	- -	- -	-0.009 (0.004) -2.289	- -
check	0.033 (0.007) 5.069	- -	-0.009 (0.004) -2.237	- -	- -	0.015 (0.004) 4.004
act	0.021 (0.008) 2.728	-0.028 (0.006) -4.356	- -	- -	- -	- -
THETA-EPS						
	attitude	teamwork	budmanag	person	informat	leader
attitude	0.117 (0.009) 12.359					
teamwork	0.016 (0.006) 2.556	0.220 (0.011) 20.260				
budmanag	0.008 (0.005) 1.840	0.031 (0.006) 5.297	0.097 (0.007) 13.357			
person	- -	0.009 (0.006) 1.551	- -	0.130 (0.007) 18.164		
informat	- -	- -	-0.016 (0.004) -3.706	- -	0.116 (0.007) 15.918	
leader	- -	0.023 (0.006) 3.961	- -	- -	-0.025 (0.005) -4.891	0.132 (0.009) 15.280
stratety	0.019 (0.004) 4.461	- -	- -	-0.011 (0.004) -2.581	- -	- -
communi	- -	- -	-0.012 (0.004) -2.924	-0.009 (0.005) -1.999	-0.032 (0.005) -6.490	- -
supervis	- -	-0.007 (0.005) -1.588	-0.036 (0.005) -7.016	-0.021 (0.006) -3.635	-0.019 (0.006) -2.974	- -
plan	- -	0.015 (0.004) 4.121	- -	- -	- -	- -

do	-0.011 (0.004) -2.626	- -	- -	- -	- -	- -
check	- -	- -	- -	- -	0.012 (0.004) 3.173	-0.007 (0.004) -1.565
act	-0.015 (0.005) -3.336	- -	- -	- -	- -	-0.013 (0.005) -2.678

THETA-EPS

	stratety	communi	supervis	plan	do	check
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
stratety	0.106 (0.006) 17.564					
communi	- -	0.074 (0.006) 12.376				
supervis	- -	0.000 (0.005) 0.055	0.105 (0.008) 13.699			
plan	0.017 (0.004) 4.491	- -	- -	0.032 (0.005) 5.919		
do	0.017 (0.005) 3.355	- -	- -	-0.024 (0.006) -4.098	0.060 (0.006) 9.555	
check	0.019 (0.005) 3.669	0.015 (0.004) 3.942	0.012 (0.004) 2.689	- -	- -	0.093 (0.007) 13.624
act	0.007 (0.005) 1.250	- -	- -	- -	- -	0.044 (0.008) 5.737

THETA-EPS

	act

act	0.173 (0.013) 12.852

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

structur	techno	budget	support	knowledg	motivate
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.786	0.619	0.368	0.367	0.648	0.742

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

attitude	teamwork	budmanag	person	informat	leader
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.571	0.379	0.650	0.628	0.698	0.604

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

stratety	communi	supervis	plan	do	check
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.675	0.780	0.740	0.884	0.817	0.714

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

act

0.572

THETA-DELTA-EPS

	structur	techno	budget	support	knowledg	motivate
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
culture	0.029 (0.010) 2.986	0.045 (0.012) 3.816	0.075 (0.012) 6.482	0.115 (0.013) 8.615	0.006 (0.011) 0.551	-0.015 (0.012) -1.268
climate	0.041 (0.008) 4.967	- -	-0.013 (0.007) -1.999	- -	- -	-0.011 (0.009) -1.191

THETA-DELTA-EPS

	attitude	teamwork	budmanag	person	informat	leader
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
culture	-0.050 (0.011) -4.462	0.059 (0.008) 7.447	0.011 (0.005) 2.351	0.024 (0.007) 3.604	- -	- -
climate	-0.022 (0.008) -2.651	0.128 (0.010) 12.940	0.024 (0.007) 3.364	0.013 (0.007) 1.847	- -	0.030 (0.006) 4.907

THETA-DELTA-EPS

	stratety	communi	supervis	plan	do	check
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
culture	- -	- -	- -	- -	- -	- -
climate	- -	- -	- -	0.014 (0.004) 3.482	- -	- -

THETA-DELTA-EPS

	act
culture	-0.016 (0.004) -3.530
climate	- -

THETA-DELTA

culture	climate
0.108 (0.013) 8.498	0.216 (0.012) 17.485

Squared Multiple Correlations for X - Variables

culture	climate
0.701	0.401

TH was written to file fort.811

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 83
 Minimum Fit Function Chi-Square = 55.017 (P = 0.992)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 54.944 (P = 0.993)
 Satorra-Bentler Scaled Chi-Square = 43.079 (P = 1.00)
 Chi-Square Corrected for Non-Normality = 59.629 (P = 0.975)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 0.0)

Minimum Fit Function Value = 0.0471
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.000

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.324
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.324 ; 0.324)
 ECVI for Saturated Model = 0.395
 ECVI for Independence Model = 59.443

Chi-Square for Independence Model with 210 Degrees of Freedom = 69446.722
 Independence AIC = 69488.722
 Model AIC = 350.944
 Saturated AIC = 462.000

Independence CAIC = 69616.082
 Model CAIC = 1248.529
 Saturated CAIC = 1862.959

Normed Fit Index (NFI) = 0.999
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.001
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.395
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.000
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.001
 Relative Fit Index (RFI) = 0.998

Critical N (CN) = 3145.537

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.00372
 Standardized RMR = 0.00952
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.996
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.988
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.358

FACTORS FOR QUALITY ASSURANCE MANAGEMENT IN TINY SCHOOLS

Fitted Covariance Matrix

	structur	techno	budget	support	knowledg	motivate
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
structur	0.313					
techno	0.192	0.498				
budget	0.144	0.228	0.459			
support	0.172	0.267	0.361	0.632		
knowledg	0.175	0.225	0.199	0.251	0.361	
motivate	0.193	0.198	0.160	0.232	0.241	0.335
attitude	0.152	0.140	0.126	0.148	0.162	0.196
teamwork	0.160	0.149	0.110	0.129	0.190	0.197
budmanag	0.163	0.173	0.143	0.150	0.192	0.186
person	0.170	0.190	0.160	0.200	0.216	0.222
informat	0.188	0.239	0.156	0.193	0.211	0.227
leader	0.183	0.157	0.122	0.159	0.188	0.197
stratety	0.193	0.191	0.142	0.166	0.191	0.206
communi	0.186	0.180	0.154	0.193	0.218	0.224
supervis	0.199	0.212	0.165	0.221	0.233	0.245
plan	0.182	0.157	0.116	0.136	0.187	0.193
do	0.172	0.164	0.121	0.142	0.186	0.201
check	0.170	0.153	0.104	0.133	0.182	0.202
act	0.157	0.124	0.113	0.132	0.181	0.187
culture	0.173	0.206	0.194	0.255	0.235	0.221
climate	0.150	0.121	0.077	0.105	0.173	0.167

Fitted Covariance Matrix

	attitude	teamwork	budmanag	person	informat	leader
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
attitude	0.273					
teamwork	0.143	0.354				
budmanag	0.156	0.186	0.278			
person	0.162	0.180	0.199	0.348		
informat	0.180	0.189	0.203	0.242	0.384	

leader	0.156	0.188	0.190	0.210	0.208	0.333
stratety	0.182	0.172	0.200	0.209	0.243	0.211
communi	0.177	0.187	0.205	0.230	0.232	0.229
supervis	0.190	0.193	0.197	0.234	0.265	0.245
plan	0.152	0.166	0.175	0.193	0.213	0.185
do	0.148	0.157	0.183	0.201	0.223	0.193
check	0.148	0.147	0.170	0.187	0.220	0.173
act	0.133	0.146	0.170	0.187	0.207	0.166
culture	0.137	0.194	0.169	0.197	0.192	0.166
climate	0.119	0.230	0.143	0.143	0.145	0.156

Fitted Covariance Matrix

	stratety	communi	supervis	plan	do	check
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
stratety	0.327					
communi	0.241	0.335				
supervis	0.257	0.280	0.404			
plan	0.211	0.211	0.225	0.278		
do	0.219	0.220	0.235	0.232	0.328	
check	0.207	0.220	0.231	0.239	0.250	0.326
act	0.195	0.205	0.219	0.239	0.249	0.277
culture	0.174	0.190	0.203	0.158	0.165	0.154
climate	0.131	0.143	0.153	0.133	0.124	0.116

Fitted Covariance Matrix

	act	culture	climate
	-----	-----	-----
act	0.405		
culture	0.137	0.362	
climate	0.116	0.192	0.361

Fitted Residuals

	structur	techno	budget	support	knowledg	motivate
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
structur	0.000					
techno	-0.002	-0.001				
budget	-0.003	-0.001	0.001			
support	-0.005	0.001	0.002	0.003		
knowledg	-0.002	0.000	-0.002	-0.002	-0.001	
motivate	-0.002	-0.001	0.001	-0.001	0.000	0.000
attitude	0.000	0.001	0.008	0.005	0.001	0.000
teamwork	-0.002	-0.010	-0.009	-0.021	-0.005	-0.003
budmanag	0.001	0.001	-0.001	-0.003	-0.001	-0.001
person	0.004	0.007	0.002	0.000	0.000	0.001
informat	0.001	-0.001	0.001	-0.003	0.000	-0.001
leader	0.003	0.001	-0.003	-0.005	-0.001	0.002
stratety	0.001	-0.009	-0.007	-0.011	-0.002	0.000
communi	0.002	0.000	-0.003	-0.004	-0.001	0.000
supervis	-0.001	-0.002	-0.007	-0.005	0.000	0.000
plan	0.001	0.000	-0.011	-0.007	-0.003	0.000
do	0.002	0.001	-0.010	-0.009	-0.001	0.001
check	0.002	0.001	-0.006	0.002	0.000	0.002
act	0.001	0.000	-0.013	-0.001	-0.001	0.002
culture	-0.001	-0.003	-0.002	-0.005	-0.001	0.000

climate 0.000 -0.004 -0.005 -0.012 -0.003 -0.001

Fitted Residuals

	attitude	teamwork	budmanag	person	informat	leader
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
attitude	0.000					
teamwork	-0.001	0.000				
budmanag	0.000	0.000	0.000			
person	0.006	0.001	0.002	0.000		
informat	-0.002	0.003	0.001	0.000	-0.001	
leader	0.001	0.001	0.001	-0.001	0.002	0.000
stratagy	-0.001	-0.001	0.000	-0.001	-0.004	0.006
communi	-0.002	-0.001	0.000	-0.002	0.000	-0.003
supervis	-0.004	-0.004	-0.001	-0.002	-0.001	-0.001
plan	-0.002	0.002	-0.003	-0.007	0.002	0.001
do	0.000	0.008	0.000	-0.004	0.001	0.002
check	-0.002	0.004	-0.002	-0.008	0.001	0.001
act	-0.002	0.000	-0.006	-0.012	0.001	-0.001
culture	0.002	-0.004	-0.001	0.001	-0.002	0.000
climate	0.000	0.000	0.001	0.002	0.004	0.001

Fitted Residuals

	stratagy	communi	supervis	plan	do	check
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
stratagy	0.000					
communi	0.003	0.000				
supervis	-0.001	0.000	0.000			
plan	0.000	-0.002	0.002	0.001		
do	0.002	0.004	0.005	0.001	0.001	
check	0.001	0.002	0.004	0.002	0.001	0.002
act	0.001	0.003	0.005	0.002	-0.002	0.002
culture	-0.005	0.003	0.000	-0.001	-0.004	0.004
climate	0.003	0.001	-0.006	0.003	0.006	0.006

Fitted Residuals

	act	culture	climate
	-----	-----	-----
act	0.000		
culture	-0.002	-0.002	
climate	-0.004	-0.002	0.000

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.021
 Median Fitted Residual = 0.000
 Largest Fitted Residual = 0.008

Stemleaf Plot

```

-20|9
-18|
-16|
-14|
-12|220

```

```

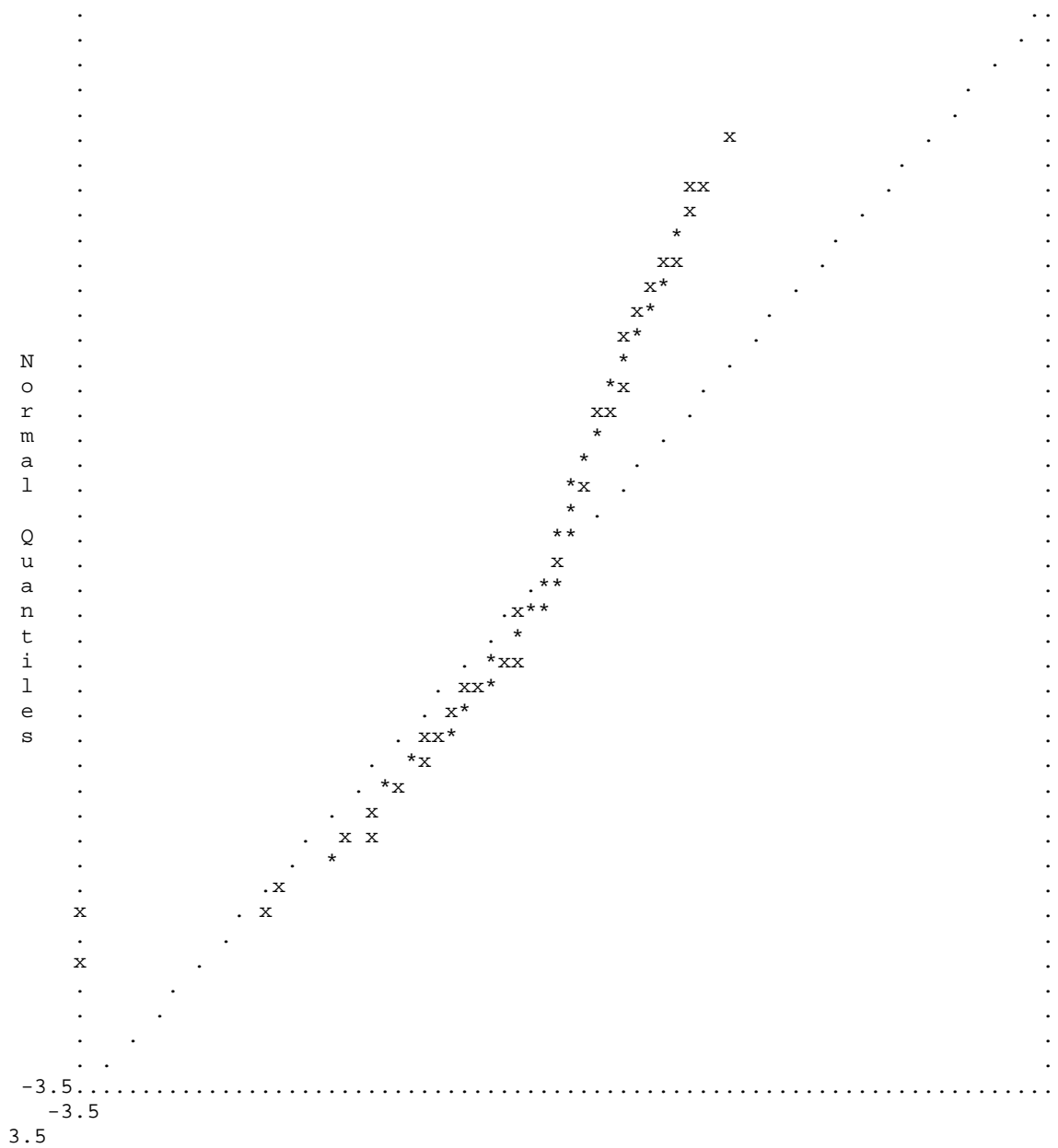
-10|515
- 8|60760
- 6|4076551
- 4|530087641000
- 2|777733221087766554443210000
- 0|9886666655554443332111000000887766666655555544333222211000000000
0|1111111222233334445556666667777888889990000000111112233345688889999
2|11112223455557791445679
4|124723567
6|567
8|5
    
```

Standardized Residuals

	structur	techno	budget	support	knowledg	motivate
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
structur	-0.052					
techno	-0.413	-0.551				
budget	-1.028	-0.128	0.138			
support	-1.659	0.348	0.353	- -		
knowledg	- -	- -	-3.677	- -	- -	
motivate	-0.850	-0.247	0.192	-0.546	-0.069	-0.046
attitude	-0.083	- -	1.152	0.763	0.241	0.031
teamwork	-0.387	-1.086	-1.048	-2.062	-0.728	-0.465
budmanag	0.222	0.340	-0.521	-1.095	-0.524	-0.380
person	0.607	0.944	- -	- -	-0.003	0.201
informat	0.127	-0.602	0.167	-0.454	0.065	-0.108
leader	0.586	0.313	-1.052	-0.825	-0.137	0.359
stratety	0.189	-4.502	-1.368	-1.700	-0.696	-0.048
communi	0.434	-0.013	-0.779	-1.309	-0.414	-0.025
supervis	-0.308	-0.611	-1.048	-1.037	0.002	0.007
plan	0.168	0.007	-2.148	-1.579	-0.690	0.001
do	0.350	0.202	-1.414	-1.212	-0.529	0.228
check	0.408	0.140	-1.266	0.208	0.053	0.431
act	0.122	0.007	-1.149	-0.063	-0.126	0.312
culture	-0.327	-0.631	-0.494	-0.912	-0.342	-0.067
climate	0.070	-0.649	-1.387	-1.307	-0.467	-0.287

Standardized Residuals

	attitude	teamwork	budmanag	person	informat	leader
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
attitude	-0.077					
teamwork	-0.158	0.032				
budmanag	0.067	0.019	- -			
person	0.839	0.094	0.589	-0.071		
informat	-0.317	0.355	0.526	0.017	-0.097	
leader	0.102	0.112	0.191	-0.082	0.237	0.032
stratety	-0.265	-0.074	-0.090	-0.111	-0.828	0.750
communi	-0.318	-0.077	-0.064	-0.197	0.062	-0.316
supervis	-0.790	-0.517	-0.358	-0.225	-0.070	-0.051
plan	-0.302	0.268	-0.552	-1.039	0.359	0.095
do	0.004	0.985	0.022	-0.746	0.180	0.233
check	-0.348	0.476	-0.375	-1.330	0.148	0.212
act	-0.198	0.008	-1.065	-1.397	0.142	-0.106
culture	0.362	-0.602	-0.349	0.142	-0.301	0.027
climate	0.077	0.016	0.236	0.373	0.554	0.150



FACTORS FOR QUALITY ASSURANCE MANAGEMENT IN TINY SCHOOLS

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	SCHL	PERSON	POL	MANAGE
structur	- -	- -	- -	- -

techno	- -	0.343	0.154	24.959
budget	- -	0.012	0.057	1.290
support	- -	0.043	0.499	0.011
knowledg	- -	- -	- -	- -
motivate	3.372	- -	- -	2.326
attitude	3.217	- -	- -	- -
teamwork	5.142	- -	- -	- -
budmanag	0.320	0.379	- -	0.328
person	3.473	- -	- -	7.030
informat	0.021	0.551	- -	0.711
leader	- -	1.076	- -	0.059
stratety	0.889	0.021	- -	- -
communi	0.106	0.122	- -	0.022
supervis	0.773	0.123	- -	1.307
plan	0.652	0.077	0.514	- -
do	0.226	0.153	0.528	- -
check	0.223	4.441	- -	- -
act	0.032	0.065	0.027	- -

Expected Change for LAMBDA-Y

	SCHL	PERSON	POL	MANAGE
	-----	-----	-----	-----
structur	- -	- -	- -	- -
techno	- -	0.047	0.035	0.869
budget	- -	0.005	-0.006	-0.022
support	- -	-0.015	-0.028	0.003
knowledg	- -	- -	- -	- -
motivate	-0.103	- -	- -	0.071
attitude	0.087	- -	- -	- -
teamwork	-0.066	- -	- -	- -
budmanag	0.014	-0.027	- -	-0.013
person	0.035	- -	- -	-0.070
informat	0.003	-0.030	- -	0.022
leader	- -	0.055	- -	-0.006
stratety	-0.017	-0.003	- -	- -
communi	0.005	0.009	- -	-0.003
supervis	-0.017	-0.011	- -	0.026
plan	-0.016	-0.004	-0.013	- -
do	0.008	-0.006	0.013	- -
check	0.012	0.077	- -	- -
act	-0.005	-0.005	-0.004	- -

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	SCHL	PERSON	POL	MANAGE
	-----	-----	-----	-----
structur	- -	- -	- -	- -
techno	- -	0.047	0.035	0.869
budget	- -	0.005	-0.006	-0.022
support	- -	-0.015	-0.028	0.003
knowledg	- -	- -	- -	- -
motivate	-0.103	- -	- -	0.071
attitude	0.087	- -	- -	- -
teamwork	-0.066	- -	- -	- -
budmanag	0.014	-0.027	- -	-0.013
person	0.035	- -	- -	-0.070

informat	0.003	-0.030	- -	0.022
leader	- -	0.055	- -	-0.006
stratety	-0.017	-0.003	- -	- -
communi	0.005	0.009	- -	-0.003
supervis	-0.017	-0.011	- -	0.026
plan	-0.016	-0.004	-0.013	- -
do	0.008	-0.006	0.013	- -
check	0.012	0.077	- -	- -
act	-0.005	-0.005	-0.004	- -

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	SCHL	PERSON	POL	MANAGE
	-----	-----	-----	-----
structur	- -	- -	- -	- -
techno	- -	0.067	0.049	1.232
budget	- -	0.007	-0.009	-0.033
support	- -	-0.019	-0.035	0.003
knowledg	- -	- -	- -	- -
motivate	-0.177	- -	- -	0.122
attitude	0.167	- -	- -	- -
teamwork	-0.111	- -	- -	- -
budmanag	0.027	-0.051	- -	-0.025
person	0.059	- -	- -	-0.118
informat	0.005	-0.048	- -	0.036
leader	- -	0.096	- -	-0.011
stratety	-0.030	-0.005	- -	- -
communi	0.009	0.015	- -	-0.005
supervis	-0.027	-0.018	- -	0.041
plan	-0.030	-0.008	-0.025	- -
do	0.015	-0.011	0.022	- -
check	0.020	0.134	- -	- -
act	-0.008	-0.008	-0.006	- -

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

No Non-Zero Modification Indices for BETA

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

No Non-Zero Modification Indices for PSI

Modification Indices for THETA-EPS

	structur	techno	budget	support	knowledg	motivate
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
structur	- -	- -	- -	- -	- -	- -
techno	- -	- -	- -	- -	- -	- -
budget	- -	0.657	- -	- -	- -	- -
support	- -	1.730	- -	- -	- -	- -
knowledg	- -	- -	- -	- -	- -	- -
motivate	1.871	- -	0.427	- -	- -	- -
attitude	0.000	- -	0.838	0.206	- -	- -
teamwork	- -	1.155	0.236	2.107	- -	- -
budmanag	- -	0.238	- -	0.142	- -	0.728

person	0.816	0.634	- -	- -	- -	- -
informat	0.028	- -	1.615	- -	- -	0.070
leader	- -	- -	- -	0.013	- -	0.865
stratety	- -	1.265	0.167	0.648	- -	0.394
communi	0.478	- -	0.016	- -	0.039	0.291
supervis	0.100	- -	0.570	- -	0.328	- -
plan	- -	0.364	0.825	0.002	0.145	0.048
do	- -	0.212	0.021	0.367	- -	0.026
check	- -	0.102	- -	0.723	0.097	- -
act	- -	- -	1.080	0.349	0.207	0.374

Modification Indices for THETA-EPS

	attitude	teamwork	budmanag	person	informat	leader
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
attitude	- -	- -	- -	- -	- -	- -
teamwork	- -	- -	- -	- -	- -	- -
budmanag	- -	- -	- -	- -	- -	- -
person	2.154	- -	1.091	- -	- -	- -
informat	0.259	0.656	- -	0.003	- -	- -
leader	0.047	- -	0.001	0.221	- -	- -
stratety	- -	0.669	0.038	- -	0.973	2.409
communi	0.065	0.010	- -	- -	- -	2.388
supervis	0.324	- -	- -	- -	- -	0.005
plan	0.000	- -	0.021	0.786	1.025	0.188
do	- -	2.292	0.019	0.155	0.147	0.630
check	0.139	0.148	0.098	1.030	- -	- -
act	- -	0.008	0.646	0.841	0.045	- -

Modification Indices for THETA-EPS

	stratety	communi	supervis	plan	do	check
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
stratety	- -	- -	- -	- -	- -	- -
communi	1.141	- -	- -	- -	- -	- -
supervis	0.248	- -	- -	- -	- -	- -
plan	- -	1.629	0.077	- -	- -	- -
do	- -	0.414	0.438	- -	- -	- -
check	- -	- -	- -	0.052	0.027	- -
act	- -	1.358	0.016	1.502	1.441	- -

Modification Indices for THETA-EPS

act	-----
act	- -

Expected Change for THETA-EPS

	structur	techno	budget	support	knowledg	motivate
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
structur	- -	- -	- -	- -	- -	- -
techno	- -	- -	- -	- -	- -	- -
budget	- -	-0.012	- -	- -	- -	- -
support	- -	0.036	- -	- -	- -	- -
knowledg	- -	- -	- -	- -	- -	- -
motivate	-0.008	- -	0.005	- -	- -	- -

attitude	0.000	- -	0.005	0.003	- -	- -
teamwork	- -	-0.007	0.003	-0.010	- -	- -
budmanag	- -	0.003	- -	0.003	- -	-0.004
person	0.004	0.006	- -	- -	- -	- -
informat	-0.001	- -	0.010	- -	- -	-0.001
leader	- -	- -	- -	0.001	- -	0.004
stratety	- -	-0.007	0.002	-0.005	- -	0.003
communi	0.003	- -	-0.001	- -	-0.001	-0.002
supervis	-0.001	- -	-0.005	- -	0.003	- -
plan	- -	0.003	-0.004	0.000	-0.001	0.001
do	- -	0.002	0.001	-0.003	- -	-0.001
check	- -	-0.002	- -	0.005	-0.001	- -
act	- -	- -	-0.006	0.004	0.002	0.003

Expected Change for THETA-EPS

	attitude	teamwork	budmanag	person	informat	leader
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
attitude	- -					
teamwork	- -	- -				
budmanag	- -	- -	- -			
person	0.007	- -	0.005	- -		
informat	-0.002	0.004	- -	0.000	- -	
leader	-0.001	- -	0.000	-0.002	- -	- -
stratety	- -	-0.003	-0.001	- -	-0.004	0.006
communi	-0.001	0.000	- -	- -	- -	-0.006
supervis	-0.002	- -	- -	- -	- -	0.000
plan	0.000	- -	0.000	-0.003	0.003	0.001
do	- -	0.006	0.000	0.001	-0.001	-0.003
check	-0.002	-0.001	0.001	-0.004	- -	- -
act	- -	0.000	-0.003	-0.004	0.001	- -

Expected Change for THETA-EPS

	stratety	communi	supervis	plan	do	check
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
stratety	- -					
communi	0.004	- -				
supervis	-0.002	- -	- -			
plan	- -	-0.003	0.001	- -		
do	- -	0.002	0.002	- -	- -	
check	- -	- -	- -	-0.001	0.001	- -
act	- -	0.005	0.001	0.006	-0.006	- -

Expected Change for THETA-EPS

act	-----
act	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	structur	techno	budget	support	knowledg	motivate
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
structur	- -					
techno	- -	- -				
budget	- -	-0.025	- -			

support	- -	0.065	- -	- -	- -	- -
knowledg	- -	- -	- -	- -	- -	- -
motivate	-0.026	- -	0.014	- -	- -	- -
attitude	0.000	- -	0.015	0.008	- -	- -
teamwork	- -	-0.017	0.008	-0.022	- -	- -
budmanag	- -	0.008	- -	0.006	- -	-0.013
person	0.013	0.015	- -	- -	- -	- -
informat	-0.002	- -	0.023	- -	- -	-0.003
leader	- -	- -	- -	0.002	- -	0.011
stratety	- -	-0.017	0.005	-0.010	- -	0.008
communi	0.009	- -	-0.002	- -	-0.002	-0.006
supervis	-0.004	- -	-0.011	- -	0.007	- -
plan	- -	0.007	-0.010	0.000	-0.004	0.002
do	- -	0.006	0.002	-0.007	- -	-0.002
check	- -	-0.004	- -	0.010	-0.003	- -
act	- -	- -	-0.015	0.008	0.005	0.008

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	attitude	teamwork	budmanag	person	informat	leader
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
attitude	- -	- -	- -	- -	- -	- -
teamwork	- -	- -	- -	- -	- -	- -
budmanag	- -	- -	- -	- -	- -	- -
person	0.023	- -	0.016	- -	- -	- -
informat	-0.007	0.011	- -	0.001	- -	- -
leader	-0.003	- -	-0.001	-0.007	- -	- -
stratety	- -	-0.010	-0.003	- -	-0.013	0.019
communi	-0.003	0.001	- -	- -	- -	-0.019
supervis	-0.007	- -	- -	- -	- -	0.001
plan	0.000	- -	-0.001	-0.008	0.010	0.005
do	- -	0.018	0.001	0.004	-0.004	-0.009
check	-0.005	-0.004	0.003	-0.011	- -	- -
act	- -	-0.001	-0.009	-0.011	0.003	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	stratety	communi	supervis	plan	do	check
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
stratety	- -	- -	- -	- -	- -	- -
communi	0.012	- -	- -	- -	- -	- -
supervis	-0.006	- -	- -	- -	- -	- -
plan	- -	-0.011	0.002	- -	- -	- -
do	- -	0.006	0.007	- -	- -	- -
check	- -	- -	- -	-0.003	0.002	- -
act	- -	0.014	0.002	0.017	-0.016	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

act	- -
act	- -

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

structur	techno	budget	support	knowledg	motivate
-----	-----	-----	-----	-----	-----

culture	- -	- -	- -	- -	- -	- -
climate	- -	0.003	- -	0.003	- -	- -

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	attitude	teamwork	budmanag	person	informat	leader
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
culture	- -	- -	- -	- -	0.685	0.004
climate	- -	- -	- -	- -	0.216	- -

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	stratety	communi	supervis	plan	do	check
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
culture	0.598	0.694	0.629	0.164	2.484	0.959
climate	0.622	0.010	2.778	- -	0.074	1.082

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	act

culture	- -
climate	1.792

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	structur	techno	budget	support	knowledg	motivate
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
culture	- -	- -	- -	- -	- -	- -
climate	- -	-0.001	- -	0.001	- -	- -

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	attitude	teamwork	budmanag	person	informat	leader
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
culture	- -	- -	- -	- -	-0.004	0.000
climate	- -	- -	- -	- -	0.003	- -

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	stratety	communi	supervis	plan	do	check
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
culture	-0.003	0.003	0.004	0.001	-0.006	0.004
climate	0.003	0.000	-0.009	- -	0.001	0.004

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	act

culture	- -
climate	-0.007

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	structur	techno	budget	support	knowledg	motivate
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
culture	- -	- -	- -	- -	- -	- -

climate - - -0.002 - - 0.001 - - - -

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	attitude	teamwork	budmanag	person	informat	leader
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
culture	- -	- -	- -	- -	-0.011	-0.001
climate	- -	- -	- -	- -	0.007	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	stratety	communi	supervis	plan	do	check
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
culture	-0.009	0.010	0.009	0.005	-0.018	0.011
climate	0.010	0.001	-0.024	- -	0.003	0.012

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	act

culture	- -
climate	-0.018

Maximum Modification Index is 24.96 for Element (2, 4) of LAMBDA-Y

FACTORS FOR QUALITY ASSURANCE MANAGEMENT IN TINY SCHOOLS

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	SCHL	PERSON	POL	MANAGE
	-----	-----	-----	-----
structur	0.496	- -	- -	- -
techno	0.555	- -	- -	- -
budget	0.411	- -	- -	- -
support	0.482	- -	- -	- -
knowledg	- -	0.484	- -	- -
motivate	- -	0.499	- -	- -
attitude	- -	0.395	- -	- -
teamwork	- -	- -	0.366	- -
budmanag	- -	- -	0.425	- -
person	- -	- -	0.468	- -
informat	- -	- -	0.518	- -
leader	- -	- -	0.448	- -
stratety	- -	- -	0.470	- -
communi	- -	- -	0.512	- -
supervis	- -	- -	0.547	- -
plan	- -	- -	- -	0.496
do	- -	- -	- -	0.518
check	- -	- -	- -	0.483
act	- -	- -	- -	0.481

LAMBDA-X

ENV

culture 0.504
climate 0.380

BETA

	SCHL	PERSON	POL	MANAGE
	-----	-----	-----	-----
SCHL	- -	- -	- -	- -
PERSON	0.242	- -	0.247	- -
POL	0.464	- -	- -	- -
MANAGE	-0.892	3.317	0.041	- -

GAMMA

	ENV

SCHL	0.575
PERSON	0.619
POL	0.468
MANAGE	-2.001

Correlation Matrix of ETA and KSI

	SCHL	PERSON	POL	MANAGE	ENV
	-----	-----	-----	-----	-----
SCHL	1.000				
PERSON	0.778	1.000			
POL	0.734	0.879	1.000		
MANAGE	0.570	0.779	0.831	1.000	
ENV	0.575	0.939	0.735	0.631	1.000

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	SCHL	PERSON	POL	MANAGE
	-----	-----	-----	-----
	0.670	0.014	0.315	0.154

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	ENV

SCHL	0.575
PERSON	0.939
POL	0.735
MANAGE	0.631

FACTORS FOR QUALITY ASSURANCE MANAGEMENT IN TINY SCHOOLS

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	SCHL	PERSON	POL	MANAGE
	-----	-----	-----	-----
structur	0.886	- -	- -	- -
techno	0.786	- -	- -	- -

budget	0.607	- -	- -	- -
support	0.606	- -	- -	- -
knowledg	- -	0.805	- -	- -
motivate	- -	0.861	- -	- -
attitude	- -	0.756	- -	- -
teamwork	- -	- -	0.615	- -
budmanag	- -	- -	0.806	- -
person	- -	- -	0.792	- -
informat	- -	- -	0.836	- -
leader	- -	- -	0.777	- -
stratety	- -	- -	0.822	- -
communi	- -	- -	0.883	- -
supervis	- -	- -	0.860	- -
plan	- -	- -	- -	0.940
do	- -	- -	- -	0.904
check	- -	- -	- -	0.845
act	- -	- -	- -	0.756

LAMBDA-X

	ENV
culture	0.838
climate	0.633

BETA

	SCHL	PERSON	POL	MANAGE
SCHL	- -	- -	- -	- -
PERSON	0.242	- -	0.247	- -
POL	0.464	- -	- -	- -
MANAGE	-0.892	3.317	0.041	- -

GAMMA

	ENV
SCHL	0.575
PERSON	0.619
POL	0.468
MANAGE	-2.001

Correlation Matrix of ETA and KSI

	SCHL	PERSON	POL	MANAGE	ENV
SCHL	1.000				
PERSON	0.778	1.000			
POL	0.734	0.879	1.000		
MANAGE	0.570	0.779	0.831	1.000	
ENV	0.575	0.939	0.735	0.631	1.000

PSI

Note: This matrix is diagonal.

SCHL	PERSON	POL	MANAGE
------	--------	-----	--------

	-----	-----	-----	-----		
	0.670	0.014	0.315	0.154		
THETA-EPS						
	structur	techno	budget	support	knowledg	motivate
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
structur	0.214					
techno	-0.210	0.381				
budget	-0.158	- -	0.632			
support	-0.150	- -	0.303	0.633		
knowledg	-0.037	0.038	0.110	0.145	0.352	
motivate	- -	-0.043	- -	0.097	- -	0.258
attitude	- -	-0.082	- -	- -	-0.091	-0.002
teamwork	0.081	- -	- -	- -	0.095	0.105
budmanag	0.028	- -	0.042	- -	0.037	- -
person	- -	- -	0.049	0.075	0.048	0.051
informat	- -	0.065	- -	0.020	-0.025	- -
leader	0.061	-0.062	-0.034	- -	-0.007	- -
stratety	0.069	- -	- -	- -	-0.026	- -
communi	- -	-0.070	- -	0.027	- -	- -
supervis	- -	-0.024	- -	0.055	- -	0.016
plan	0.142	- -	- -	- -	- -	- -
do	0.079	- -	- -	- -	-0.026	- -
check	0.104	- -	-0.024	- -	- -	0.044
act	0.059	-0.063	- -	- -	- -	- -
THETA-EPS						
	attitude	teamwork	budmanag	person	informat	leader
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
attitude	0.429					
teamwork	0.053	0.621				
budmanag	0.030	0.098	0.350			
person	- -	0.025	- -	0.372		
informat	- -	- -	-0.050	- -	0.302	
leader	- -	0.068	- -	- -	-0.069	0.396
stratety	0.063	- -	- -	-0.032	- -	- -
communi	- -	- -	-0.040	-0.027	-0.091	- -
supervis	- -	-0.020	-0.106	-0.057	-0.047	- -
plan	- -	0.048	- -	- -	- -	- -
do	-0.036	- -	- -	- -	- -	- -
check	- -	- -	- -	- -	0.035	-0.021
act	-0.045	- -	- -	- -	- -	-0.036
THETA-EPS						
	stratety	communi	supervis	plan	do	check
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
stratety	0.325					
communi	- -	0.220				
supervis	- -	0.001	0.260			
plan	0.056	- -	- -	0.116		
do	0.051	- -	- -	-0.080	0.183	
check	0.057	0.044	0.033	- -	- -	0.286
act	0.018	- -	- -	- -	- -	0.122

THETA-EPS

act

act 0.428

THETA-DELTA-EPS

	structur	techno	budget	support	knowledg	motivate
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
culture	0.087	0.106	0.183	0.241	0.016	-0.044
climate	0.123	- -	-0.032	- -	- -	-0.031

THETA-DELTA-EPS

	attitude	teamwork	budmanag	person	informat	leader
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
culture	-0.159	0.164	0.036	0.067	- -	- -
climate	-0.071	0.358	0.075	0.036	- -	0.088

THETA-DELTA-EPS

	stratety	communi	supervis	plan	do	check
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
culture	- -	- -	- -	- -	- -	- -
climate	- -	- -	- -	0.043	- -	- -

THETA-DELTA-EPS

act

culture -0.041
climate - -

THETA-DELTA

	culture	climate
	-----	-----
	0.299	0.599

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	ENV

SCHL	0.575
PERSON	0.939
POL	0.735
MANAGE	0.631

FACTORS FOR QUALITY ASSURANCE MANAGEMENT IN TINY SCHOOLS

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

ENV

SCHL	0.575
	(0.043)
	13.317
PERSON	0.939
	(0.045)
	20.774
POL	0.735
	(0.056)
	13.171
MANAGE	0.631
	(0.037)
	16.866

Indirect Effects of KSI on ETA

	ENV

SCHL	- -
PERSON	0.320
	(0.052)
	6.164
POL	0.267
	(0.029)
	9.106
MANAGE	2.633
	(7.254)
	0.363

Total Effects of ETA on ETA

	SCHL	PERSON	POL	MANAGE
	-----	-----	-----	-----
SCHL	- -	- -	- -	- -
PERSON	0.356	- -	0.247	- -
	(0.069)		(0.082)	
	5.179		2.991	
POL	0.464	- -	- -	- -
	(0.050)			
	9.233			
MANAGE	0.309	3.317	0.859	- -
	(0.044)	(11.359)	(0.053)	
	7.013	0.292	16.310	

Largest Eigenvalue of B*B' (Stability Index) is 11.817

Indirect Effects of ETA on ETA

	SCHL	PERSON	POL	MANAGE
	-----	-----	-----	-----
SCHL	- -	- -	- -	- -
PERSON	0.115 (0.040) 2.862	- -	- -	- -
POL	- -	- -	- -	- -
MANAGE	1.201 (2.754) 0.436	- -	0.818 (2.638) 0.310	- -

Total Effects of ETA on Y

	SCHL	PERSON	POL	MANAGE
	-----	-----	-----	-----
structur	0.496	- -	- -	- -
techno	0.555 (0.031) 18.068	- -	- -	- -
budget	0.411 (0.026) 15.568	- -	- -	- -
support	0.482 (0.032) 15.024	- -	- -	- -
knowledg	0.172 (0.033) 5.179	0.484	0.119 (0.040) 2.991	- -
motivate	0.178 (0.033) 5.465	0.499 (0.018) 27.563	0.123 (0.040) 3.045	- -
attitude	0.141 (0.026) 5.395	0.395 (0.018) 21.925	0.097 (0.032) 3.012	- -
teamwork	0.170 (0.018) 9.233	- -	0.366	- -
budmanag	0.197 (0.022) 9.018	- -	0.425 (0.019) 21.879	- -
person	0.217 (0.024)	- -	0.468 (0.024)	- -

	8.964		19.673	
informat	0.240 (0.027) 8.877	- -	0.518 (0.026) 20.279	- -
leader	0.208 (0.023) 9.093	- -	0.448 (0.021) 21.790	- -
stratety	0.218 (0.024) 9.013	- -	0.470 (0.022) 20.998	- -
communi	0.238 (0.026) 8.995	- -	0.512 (0.025) 20.779	- -
supervis	0.254 (0.029) 8.855	- -	0.547 (0.028) 19.786	--
plan	0.153 (0.022) 7.013	1.645 (5.633) 0.292	0.426 (0.026) 16.310	0.496
do	0.160 (0.023) 6.897	1.716 (5.879) 0.292	0.445 (0.027) 16.275	0.518 (0.011) 48.652
check	0.149 (0.022) 6.769	1.601 (5.479) 0.292	0.414 (0.028) 14.872	0.483 (0.014) 35.722
act	0.149 (0.022) 6.787	1.596 (5.464) 0.292	0.413 (0.028) 14.590	0.481 (0.015) 32.491

Indirect Effects of ETA on Y

	SCHL	PERSON	POL	MANAGE
	-----	-----	-----	-----
structur	- -	- -	- -	- -
techno	- -	- -	- -	- -
budget	- -	- -	- -	- -
support	- -	- -	- -	- -
knowledg	0.172 (0.033) 5.179	- -	0.119 (0.040) 2.991	- -
motivate	0.178 (0.033)	- -	0.123 (0.040)	- -

	5.465		3.045	
attitude	0.141 (0.026) 5.395	- -	0.097 (0.032) 3.012	- -
teamwork	0.170 (0.018) 9.233	- -	- -	- -
budmanag	0.197 (0.022) 9.018	- -	- -	- -
person	0.217 (0.024) 8.964	- -	- -	- -
informat	0.240 (0.027) 8.877	- -	- -	- -
leader	0.208 (0.023) 9.093	- -	- -	- -
stratety	0.218 (0.024) 9.013	- -	- -	- -
communi	0.238 (0.026) 8.995	- -	- -	- -
supervis	0.254 (0.029) 8.855	- -	- -	- -
plan	0.153 (0.022) 7.013	1.645 (5.633) 0.292	0.426 (0.026) 16.310	- -
do	0.160 (0.023) 6.897	1.716 (5.879) 0.292	0.445 (0.027) 16.275	- -
check	0.149 (0.022) 6.769	1.601 (5.479) 0.292	0.414 (0.028) 14.872	- -
act	0.149 (0.022) 6.787	1.596 (5.464) 0.292	0.413 (0.028) 14.590	- -

Total Effects of KSI on Y

	ENV

structur	0.285 (0.021) 13.317
techno	0.319 (0.024) 13.114
budget	0.236 (0.019) 12.452
support	0.277 (0.023) 11.929
knowledg	0.454 (0.022) 20.774
motivate	0.468 (0.025) 18.674
attitude	0.371 (0.022) 17.016
teamwork	0.269 (0.020) 13.171
budmanag	0.312 (0.017) 18.277
person	0.344 (0.020) 16.844
informat	0.381 (0.021) 18.204
leader	0.330 (0.020) 16.206
stratety	0.346 (0.019) 18.312
communi	0.376 (0.021) 18.162

supervis	0.402
	(0.022)
	18.363
plan	0.313
	(0.019)
	16.866
do	0.327
	(0.019)
	17.288
check	0.305
	(0.019)
	15.636
act	0.304
	(0.019)
	16.162

FACTORS FOR QUALITY ASSURANCE MANAGEMENT IN TINY SCHOOLS

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

	ENV

SCHL	0.575
PERSON	0.939
POL	0.735
MANAGE	0.631

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	ENV

SCHL	- -
PERSON	0.320
POL	0.267
MANAGE	2.633

Standardized Total Effects of ETA on ETA

	SCHL	PERSON	POL	MANAGE
	-----	-----	-----	-----
SCHL	- -	- -	- -	- -
PERSON	0.356	- -	0.247	- -
POL	0.464	- -	- -	- -
MANAGE	0.309	3.317	0.859	- -

Standardized Indirect Effects of ETA on ETA

	SCHL	PERSON	POL	MANAGE
	-----	-----	-----	-----

SCHL	- -	- -	- -	- -
PERSON	0.115	- -	- -	- -
POL	- -	- -	- -	- -
MANAGE	1.201	- -	0.818	- -

Standardized Total Effects of ETA on Y

	SCHL	PERSON	POL	MANAGE
	-----	-----	-----	-----
structur	0.496	- -	- -	- -
techno	0.555	- -	- -	- -
budget	0.411	- -	- -	- -
support	0.482	- -	- -	- -
knowledg	0.172	0.484	0.119	- -
motivate	0.178	0.499	0.123	- -
attitude	0.141	0.395	0.097	- -
teamwork	0.170	- -	0.366	- -
budmanag	0.197	- -	0.425	- -
person	0.217	- -	0.468	- -
informat	0.240	- -	0.518	- -
leader	0.208	- -	0.448	- -
stratety	0.218	- -	0.470	- -
communi	0.238	- -	0.512	- -
supervis	0.254	- -	0.547	- -
plan	0.153	1.645	0.426	0.496
do	0.160	1.716	0.445	0.518
check	0.149	1.601	0.414	0.483
act	0.149	1.596	0.413	0.481

Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

	SCHL	PERSON	POL	MANAGE
	-----	-----	-----	-----
structur	0.886	- -	- -	- -
techno	0.786	- -	- -	- -
budget	0.607	- -	- -	- -
support	0.606	- -	- -	- -
knowledg	0.287	0.805	0.199	- -
motivate	0.307	0.861	0.213	- -
attitude	0.269	0.756	0.186	- -
teamwork	0.286	- -	0.615	- -
budmanag	0.374	- -	0.806	- -
person	0.368	- -	0.792	- -
informat	0.388	- -	0.836	- -
leader	0.361	- -	0.777	- -
stratety	0.382	- -	0.822	- -
communi	0.410	- -	0.883	- -
supervis	0.399	- -	0.860	- -
plan	0.291	3.119	0.808	0.940
do	0.280	2.998	0.776	0.904
check	0.261	2.802	0.726	0.845
act	0.234	2.508	0.649	0.756

Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	SCHL	PERSON	POL	MANAGE
	-----	-----	-----	-----

structur	- -	- -	- -	- -
techno	- -	- -	- -	- -
budget	- -	- -	- -	- -
support	- -	- -	- -	- -
knowledg	0.172	- -	0.119	- -
motivate	0.178	- -	0.123	- -
attitude	0.141	- -	0.097	- -
teamwork	0.170	- -	- -	- -
budmanag	0.197	- -	- -	- -
person	0.217	- -	- -	- -
informat	0.240	- -	- -	- -
leader	0.208	- -	- -	- -
stratety	0.218	- -	- -	- -
communi	0.238	- -	- -	- -
supervis	0.254	- -	- -	- -
plan	0.153	1.645	0.426	- -
do	0.160	1.716	0.445	- -
check	0.149	1.601	0.414	- -
act	0.149	1.596	0.413	- -

Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	SCHL	PERSON	POL	MANAGE
	-----	-----	-----	-----
structur	- -	- -	- -	- -
techno	- -	- -	- -	- -
budget	- -	- -	- -	- -
support	- -	- -	- -	- -
knowledg	0.287	- -	0.199	- -
motivate	0.307	- -	0.213	- -
attitude	0.269	- -	0.186	- -
teamwork	0.286	- -	- -	- -
budmanag	0.374	- -	- -	- -
person	0.368	- -	- -	- -
informat	0.388	- -	- -	- -
leader	0.361	- -	- -	- -
stratety	0.382	- -	- -	- -
communi	0.410	- -	- -	- -
supervis	0.399	- -	- -	- -
plan	0.291	3.119	0.808	- -
do	0.280	2.998	0.776	- -
check	0.261	2.802	0.726	- -
act	0.234	2.508	0.649	- -

Standardized Total Effects of KSI on Y

	ENV

structur	0.285
techno	0.319
budget	0.236
support	0.277
knowledg	0.454
motivate	0.468
attitude	0.371
teamwork	0.269
budmanag	0.312

person	0.344
informat	0.381
leader	0.330
stratety	0.346
communi	0.376
supervis	0.402
plan	0.313
do	0.327
check	0.305
act	0.304

Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

	ENV

structur	0.509
techno	0.452
budget	0.349
support	0.348
knowledg	0.756
motivate	0.809
attitude	0.710
teamwork	0.453
budmanag	0.593
person	0.583
informat	0.614
leader	0.572
stratety	0.604
communi	0.650
supervis	0.632
plan	0.594
do	0.571
check	0.534
act	0.477

Time used: 3.969 Seconds

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางมยุรีย์ แพร์หลาย เกิดเมื่อวันที่ 10 มกราคม พ.ศ. 2515 จังหวัดกรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จากมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จังหวัดราชบุรี ปีการศึกษา 2538 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวัดและประเมินผล การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2542 และเข้าศึกษาต่อใน หลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2550 ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชุมทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง