

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่เกี่ยวกับเรื่อง การประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา ปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา การวิเคราะห์ ปัจจัยการบริหารที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดย รายละเอียดต่างๆ จะขอเสนอดังต่อไปนี้

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการทางการศึกษาที่จะช่วยสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาและความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ผู้ที่จบการศึกษามีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ และเป็นที่ยอมรับของสังคม

ความหมายของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

มีนักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ ให้ความหมายของการประกันคุณภาพภายในดังต่อไปนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 :8-9) กล่าวว่า การประกันคุณภาพภายในเป็นกระบวนการจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมาย และวิธีการ ลงมือตามแผนในทุกขั้นตอน มีการบันทึกและติดตามตรวจสอบผลงาน หาจุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุง และร่วมกันปรับปรุงแผนงานนั้น ๆ โดยมุ่งหวังให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

รุ่ง แก้วแดง (2544: 104) ได้สรุปไว้ว่า การประกันคุณภาพภายใน หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการที่มีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพซึ่งเป็นภารกิจที่สถานศึกษาจะต้องทำอยู่แล้วการประกันคุณภาพจึงไม่ใช่เรื่องใหม่หรือเป็นเรื่องแปลกแยกไปจาก

งานปกติ และไม่ใช้การประเมินเพื่อประเมิน ไม่เน้นการสร้างเอกสาร แบบวัด หรือแบบประเมิน เป็นจำนวนมาก แต่เป็นการประเมินเพื่อพัฒนา โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

จรัส นองมาก (2544 : 34) ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพภายใน ว่าหมายถึง การประเมินผล และติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายใน โรงเรียน โดยบุคลากรของสถานศึกษาหรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับ ดูแลสถานศึกษา

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545 : 12) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน สถานศึกษา เป็นระบบการดำเนินงานเพื่อให้ความมั่นใจได้อย่างเต็มที่ว่าการดำเนินงานและผลการดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีการพัฒนาคุณภาพให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ สามารถรองรับการประเมินภายนอกได้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545 : 3) ให้ความหมายของการประกันคุณภาพภายในว่า หมายถึง การประเมินผล และติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายใน โรงเรียน โดยบุคลากรของสถานศึกษาหรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่ดูแลสถานศึกษานั้น เป็นการประเมินตนเอง

สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารและการจัดการเรียนการสอนปกติของสถานศึกษา ที่มีแผนงาน กิจกรรม การประเมินผลและติดตาม ตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษาที่เป็นระบบ สะท้อนถึงควมมีคุณภาพโดยโรงเรียนร่วมกันพัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา เป็นการประเมินตนเองจากบุคลากรของสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

หลักการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร จัดการศึกษา ซึ่งบุคลากรในสถานศึกษาต้องได้รับการเตรียมพร้อม เห็นคุณค่าและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และดำเนินการอย่างต่อเนื่องร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้ง ภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยมีการติดตามและกำกับดูแลการดำเนินการประกันคุณภาพ ภายในอย่างเป็นระบบ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีหน่วยงานได้ให้หลักการสำคัญไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 : 11) กล่าวถึงการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาว่ามีหลักการสำคัญ 3 ประการ คือ

1. จุดมุ่งหมายของการประกันคุณภาพภายใน คือ การที่สถานศึกษาร่วมกันพัฒนา

ปรับปรุงคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ไม่ใช่การจับผิดหรือทำให้บุคลากรเสียหายโดย
เป้าหมายสำคัญอยู่ที่การพัฒนาคุณภาพให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน

2. การที่จะดำเนินให้บรรลุเป้าหมายตามข้อ 1 ต้องทำให้การประกันคุณภาพการศึกษา
เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการและการทำงานของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา
ไม่ใช่กระบวนการที่แยกส่วนมาจากการดำเนินงานตามปกติของสถานศึกษา โดยสถานศึกษา
จะต้องวางแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการที่มีเป้าหมายชัดเจน ทำตามแผน ตรวจสอบประเมินผล
และพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ มีความโปร่งใส และมีจิตสำนึกในการพัฒนาคุณภาพ
การทำงาน

3. การประกันคุณภาพเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็น
ผู้บริหารครูอาจารย์ และบุคลากรอื่นในสถานศึกษา โดยการดำเนินงานจะต้องให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น
ชุมชน ผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่ หรือหน่วยงานที่กำกับดูแลเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด
เป้าหมาย วางแผน ติดตามประเมินผล พัฒนาปรับปรุง ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ช่วยกันผลักดันให้
สถานศึกษามีคุณภาพ เป็นไปตามความต้องการของผู้ปกครอง สังคม และประเทศชาติ

สำนักงานทดสอบทางการศึกษา (2544ก : 13 – 16) ได้กล่าวถึงหลักการของการประกัน
คุณภาพภายในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. คุณภาพการศึกษาในบริบทของการประกันคุณภาพ จะเน้นการสร้างสภาพจิตใจ
ให้กับผู้บริหาร โภคทั้งภายในและภายนอก

คุณภาพภายใน หมายถึง ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะของผู้เรียนที่สร้างความ
พึงพอใจให้กับผู้รับช่วงต่อ ในทุกขั้นตอนของกระบวนการผลิตหรือทุกระดับชั้นเรียน

คุณภาพภายนอก หมายถึง ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะของผู้เรียนที่จำเป็น
ต่อความอยู่รอดและการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมของประเทศชาติ
ในการแข่งขันทางธุรกิจ การค้า และทางเทคโนโลยี ระดับภูมิภาคและระดับโลก

2. การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นการบริหารจัดการศึกษาทั้งระบบของสถานศึกษา
และเป็นยุทธศาสตร์เชิงรุกที่เน้นการวางแผนและเตรียมการป้องกันล่วงหน้า ก่อนที่ปัญหาจะเกิดขึ้น
ไม่ใช่การแก้สถานการณ์เฉพาะหน้าเพื่อตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้น

3. การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นการสร้างความมั่นใจที่ตั้งอยู่บนรากฐานของหลัก
วิชา หลักฐานข้อเท็จจริงที่สามารถตรวจสอบได้ กระบวนการวิเคราะห์และประมวลผลที่เป็น
วิทยาศาสตร์ หลักตรรกะและความสมเหตุสมผล

4. การตรวจสอบ การวัดและประเมินผล ในบริบทของการประกันคุณภาพ มีจุดประสงค์
สำคัญเพื่อให้ได้มาเพื่อข้อมูลย้อนกลับสำหรับการวางแผน เพื่อการปรับปรุงคุณภาพอย่าง

ต่อเนื่องมิใช่การจับผิดหรือการตัดสินให้รางวัลหรือลงโทษ

5. คุณภาพของการออกแบบ (มาตรฐานวิชาการ กรอบหลักสูตรและแผนการสอน) และกระบวนการทำงาน (การเรียนการสอน การบริหารหลักสูตร ครูและบุคลากรทางการศึกษา) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

6. การประกันคุณภาพการศึกษา เน้นความสำคัญของการสร้างความรู้ ทักษะ และความมั่นใจและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อสร้างโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

7. การประกันคุณภาพการศึกษา ให้ความสำคัญต่อการประสานสัมพันธ์ภายในระหว่างหน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับ และการร่วมมือของหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ในเขตพื้นที่การศึกษาและจังหวัด

8. ภาวะความเป็นผู้นำและความเอาใจจริงเอาใจ (Commitment) ของผู้บริหารสถานศึกษา และการกระจายอำนาจความรับผิดชอบที่เหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา

สรุปได้ว่า หลักการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา คือ การที่สถานศึกษาร่วมกันปรับปรุงคุณภาพให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานการศึกษา โดยมีการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการ และการทำงานของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา โดยที่ผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้เรียน ชุมชน หน่วยงาน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เน้นสร้างความพึงพอใจให้กับผู้บริโภค เป็นการสร้างความมั่นใจที่ตั้งอยู่บนรากฐานของหลักวิชาการ หลักฐานข้อเท็จจริงที่สามารถตรวจสอบได้

แนวคิดการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545 : 3-5) ได้กล่าวถึง แนวคิดของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการป้องกัน โดยได้ผนวกแนวคิดของการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แนวคิดจากการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและแนวคิดของระบบการประเมินผลภายในที่ยึดติดกับการทำงานปกติที่อาศัยวงจรการทำงานแบบ PDCA กล่าวคือ

แนวคิดของการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นแนวคิดที่มุ่งให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ของการเรียนรู้ทั้งปวง และยึดประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีความเชื่อว่า มนุษย์มีศักยภาพที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต ดังนั้น ในการจัดการศึกษา จึงต้องช่วยกระตุ้น เอื้ออำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้ผู้เรียนแต่ละคน ได้พัฒนาจนเต็มตาม

ศักยภาพและมีคุณภาพได้ตามมาตรฐาน เพื่อเป็นกำลังสำคัญ ร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รวมทั้งสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

แนวคิดจากการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - Based Management :SBM) เป็นแนวคิดในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาที่มีหลักการสำคัญๆ 5 ประการ คือ

1. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัดไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุด โดยมีความเชื่อว่า โรงเรียนเป็นหน่วยงานสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาของผู้เรียน ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน ได้แก่ ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม จะเกิดความตระหนักในคุณประโยชน์ของการศึกษาและผลกระทบที่จะเกิดขึ้น จึงทำให้เกิดความร่วมมือในการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของทุกฝ่าย และพร้อมที่จะมุ่งมั่นพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับต่อไป

2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation or Collaboration) เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจ และร่วมจัดการศึกษา ทั้งครูผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่า และตัวแทนนักเรียน การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและจะรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น

3. หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้กับประชาชน (Return Power to People) ในอดีตมีการจัดการศึกษากันหลากหลาย บางแห่งก็ให้วัด หรือองค์กรในท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ ต่อมามีการรวมกันจัดการศึกษาไปให้กระทรวงศึกษาธิการเพื่อให้เกิดเอกภาพและมาตรฐานทางการศึกษา และเมื่อประชากร เพิ่มขึ้น ความเจริญก้าวหน้าต่างๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาโดยส่วนกลางเริ่มมีข้อจำกัด เกิดความล่าช้า และไม่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างแท้จริง จึงต้องมีการคืนอำนาจ ให้ท้องถิ่นและประชาชนได้จัดการศึกษาเอง

4. หลักการบริหารตนเอง (Self-managing) ในระบบการการศึกษาทั่วไป มักจะกำหนดให้โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติตามนโยบายของส่วนกลางโรงเรียนไม่มีอำนาจอย่างแท้จริงสำหรับการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น ไม่ได้ปฏิเสธเรื่องการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบาย ของส่วนรวม แต่มีความเชื่อว่าวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นทำได้หลายวิธี การที่ส่วนกลางทำหน้าที่เพียงกำหนดนโยบายและเป้าหมาย แล้วปล่อยให้โรงเรียนมีระบบการบริหารด้วยตนเอง โดยให้โรงเรียนมีอำนาจ หน้าที่และรับผิดชอบในการดำเนินงานซึ่งอาจจะดำเนินการได้หลากหลายด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน แล้วแต่ความพร้อมและสถานการณ์ของโรงเรียน ผลที่ได้น่าจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม ที่ทุกอย่างถูกกำหนดมาจากหน่วยงานต้นสังกัด ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมก็ตาม

5. หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and balance) เป็นการให้หน่วยงานต้นสังกัด มีหน้าที่ กำหนดนโยบายและควบคุมมาตรฐาน มีองค์อิสระทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการบริหาร และการจัดการศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นไปตามกำหนดและเป็นไปตามนโยบายของชาติ

แนวคิดของระบบการประเมินผลภายในที่ยึดติดกับการทำงานปกติ (Built-in Evaluation System)

การดำเนินงานในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการตามแนวคิดนี้ มีการทำงาน 4 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผนการทำงาน (Plan)
2. การปฏิบัติงานตามแผน (Do)
3. การตรวจสอบหรือการประเมินผลการทำงาน (Check)
4. การนำผลการประเมินย้อนกลับไปปรับปรุงแก้ไขการทำงาน (Action)

การทำงานตามกระบวนการหรือวงจรนี้ เรียกว่า วงจรการทำงานแบบ PDCA ซึ่ง Edward Deming เป็นผู้นำมาใช้กับการบริหารจัดการในปัจจุบันซึ่งในขั้นตอนการตรวจสอบการทำงาน (Check) นั้น ก็ยังมีวงจรการทำงานที่เป็นแบบ PDCA คือ มีการวางแผน การประเมิน การลงมือทำการประเมิน การตรวจสอบผลการประเมิน และการแก้ไขปรับปรุง การดำเนินงานหลังจากรู้ผลการประเมินว่ามีจุดบกพร่องในเรื่องใดบ้าง

สรุปได้ว่า แนวคิดของการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แนวคิดจากการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและแนวคิดของระบบการประเมินผลภายในที่ยึดติดกับการทำงานปกติที่อาศัยวงจรการทำงานแบบ PDCA มีความสัมพันธ์สอดคล้องกัน และมีลักษณะการดำเนินงานที่อาศัยการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้สำเร็จ รวมทั้งมีการปรับปรุงและตรวจสอบความก้าวหน้าตามจุดหมาย/เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสถานศึกษาหรือหน่วยงานในพื้นที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

กระบวนการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้สถานศึกษาดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในหมวดที่ 6 มาตราที่ 48 ดังนี้ “ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อ

นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพ ภายนอก” ประกอบกับกฎกระทรวง ว่าด้วย หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2546 หมวด 1 ระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษา ข้อ 2 กำหนดว่า ให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษาเพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องว่าผู้เรียนทุกคนจะได้รับการศึกษา ที่มีคุณภาพจากสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตาม มาตรฐานการศึกษาที่กำหนดในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเต็มศักยภาพ ระบบประกัน คุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ การพัฒนา มาตรฐานการศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การดำเนินงานตาม แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา การประเมินคุณภาพ การศึกษา การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี และการผลจบบระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอรายละเอียดดังนี้

1. การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2549: 8) กล่าวว่า สถานศึกษาควรจัดโครงสร้าง การบริหารจัดการที่เอื้อต่อการพัฒนางาน และการสร้างระบบการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดกลาง ควรมีคณะทำงานทำหน้าที่วางแผนติดตามตรวจสอบ คุณภาพ และจัดทำรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปีของสถานศึกษา โดยแต่งตั้ง คณะทำงานที่มีตัวแทนบุคลากรจากหลายฝ่ายมาร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมติดตามตรวจสอบเก็บ ข้อมูล ส่วนสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีจำนวนครูน้อยมาก ควรร่วมกันวางแผนจัดระบบการเก็บและ รวบรวมข้อมูลเป็นหมวดหมู่ตั้งแต่ต้นปีการศึกษา ทำให้ได้ตามแผนที่วางไว้ เพื่อให้ไม่ทำให้สะสมจนทำ ไม่สำเร็จเมื่อถึงสิ้นปีการศึกษา

สำหรับการจัดระบบสารสนเทศนั้น สถานศึกษาย่อมทราบดีว่ามีอยู่มากมาย เช่น ข้อมูล ผู้เรียน ครูและบุคลากร ข้อมูลอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก ข้อมูลการพัฒนาบุคลากร ข้อมูลทรัพยากร ข้อมูลงบประมาณ ฯลฯ สถานศึกษาควรมีการจัดระบบสารสนเทศให้เป็น หมวดหมู่ให้ครอบคลุมและข้อมูลมีความสมบูรณ์ ค้นหาได้ง่ายและสะดวกรวดเร็ว มีการนำข้อมูล มาใช้ให้เกิดประโยชน์อยู่เสมอ

สำนักงานทดสอบทางการศึกษา(2544ข : 36-37) ได้จำแนกสารสนเทศที่จำเป็นต่อการ พัฒนาคุณภาพการศึกษา ไว้ดังนี้

1. สารสนเทศพื้นฐานของสถานศึกษา
 - 1.1 ข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษา
 - 1.2 สภาพการบริหารและการจัดการตามโครงสร้างการบริหารและการกิจ
 - 1.3 ศักยภาพของสถานศึกษา
 - 1.4 ความต้องการของสถานศึกษา
 - 1.5 แนวโน้มการพัฒนาท้องถิ่น
 - 1.6 แนวการจัดการศึกษา
 - 1.7 การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา/คณะกรรมการนักเรียน
2. สารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียน
 - 2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
 - 2.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน
 - 2.3 ผลงานและการแสดงออกของผู้เรียน
 - 2.4 รูปแบบการเรียนของผู้เรียน
3. สารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการ
 - 3.1 หลักสูตรและการเรียนการสอน
 - 3.2 การวัดและการประเมินผลการเรียน
 - 3.3 การพัฒนากิจกรรมแนะแนว
 - 3.4 การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
 - 3.5 การวิจัยในชั้นเรียน
4. สารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ
 - 4.1 สภาพและบรรยากาศการเรียนรู้
 - 4.2 ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก
 - 4.3 การพัฒนาบุคลากร
 - 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน
5. สารสนเทศเพื่อการรายงาน
 - 5.1 คุณภาพผู้เรียน
 - 5.2 คุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอน
 - 5.3 คุณภาพด้านการบริหารจัดการ
 - 5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

กล่าวโดยสรุป การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ เป็นการแต่งตั้งคณะกรรมการการประกันคุณภาพ การกำหนดแนวทางการประกันคุณภาพ กำกับ ติดตามการดำเนินงานประกันคุณภาพ การจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่เพื่อสะดวกในการค้นหา

2. การพัฒนามาตรฐานการศึกษา

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2549: 7-8) กล่าวว่า มาตรฐานการศึกษามีความสำคัญและจำเป็นมากสำหรับการจัดการศึกษาที่ใช้หลักการกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษาโดยที่ให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรเอง และบริหารการใช้หลักสูตรให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของท้องถิ่น รัฐจึงกำหนดมาตรฐานการศึกษาของชาติเพื่อเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์ และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง และใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมิน และการประเมินคุณภาพทางการศึกษา

จากมาตรฐานการศึกษาของชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้นำสู่การปฏิบัติให้เกิดผล เพื่อยกระดับการศึกษาของประเทศให้เกิดประโยชน์กับประชาชนไทยทุกคน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยนำมาจัดทำเป็นมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานการศึกษาปฐมวัย ประกาศให้สถานศึกษาทุกแห่งที่เปิดสอนระดับดังกล่าวใช้เป็นเป้าหมายการพัฒนา เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2548

สถานศึกษาต้องนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยที่ประกาศไว้นี้เป็นเป้าหมายพัฒนาสถานศึกษา อย่างไรก็ตามพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาเอง ต้องการเพิ่มมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดเฉพาะเจาะจงตามบริบทและความต้องการของท้องถิ่นอีกด้วย

การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับมาตรฐานของชาติ และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและเอกลักษณ์ของสถานศึกษา โดยกำหนดให้เหมาะสมครอบคลุมสาระการเรียนรู้ และศักยภาพของผู้เรียน สถานศึกษาและท้องถิ่น

กล่าวโดยสรุป การพัฒนามาตรฐานการศึกษา การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่ครอบคลุมสาระการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ เหมาะสมกับสภาพสถานศึกษา ความต้องการของชุมชนและสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2549: 8-9) ได้เสนอไว้ว่า เพื่อให้การจัดการศึกษา บรรลุมาตรฐานการศึกษา สถานศึกษาต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพ การศึกษา ในการจัดทำแผนดังกล่าว สถานศึกษาต้องคำนึงถึงหลักการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และการนำสู่การปฏิบัติได้จริง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ดีควรคำนึงถึงวิธีดำเนินการใน เรื่องต่อไปนี้

1. มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความจำเป็นอย่างเป็นระบบ และมีแผนปฏิบัติการ ประจำปีรองรับทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว
2. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายการพัฒนา และสภาพความสำเร็จของการ พัฒนาตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง ชัดเจน และเป็นรูปธรรม
3. กำหนดวิธีการดำเนินงาน โดยอาศัยหลักวิชาการ หรือผลวิจัย หรือข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่อ้างอิงได้ ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน/การจัดประสบการณ์ การ เรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผล การพัฒนาบุคลากร และการบริหารจัดการเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้
4. เสาะหาและประสานสัมพันธ์กับแหล่งวิทยากรภายนอกที่ให้การสนับสนุนทาง วิชาการได้ และระบุไว้ในแผน
5. กำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรของสถานศึกษาทุกคน รวมทั้งผู้เรียนรับผิดชอบ และดำเนินงานตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. กำหนดบทบาทหน้าที่ และแนวทางการมีส่วนร่วมของบิดามารดา ผู้ปกครอง และ บุคลากรภายในชุมชน เพื่อการพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน
7. กำหนดการใช้งบประมาณ และทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
8. มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและนำผลไปใช้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง กล่าวโดยสรุป การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อ พัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยที่บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องได้ร่วมกันจัดทำอย่างเป็นระบบ มีการกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายอย่างชัดเจนถูกต้อง มีการกำหนดแหล่งวิทยากรภายนอก บทบาทหน้าที่ ของบุคลากรและผู้เรียน พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2549: 9) กล่าวว่า ในแผนพัฒนาสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา มีโครงการ/กิจกรรม ที่ต้องดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเกิดผลสำเร็จตามที่ระบุไว้ในตัวชี้วัดของโครงการการดำเนินงานตามแผนนั้น สถานศึกษาต้องสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็ง เน้นการมีส่วนร่วมใช้เทคนิคการบริหารและการจัดการ ที่จะทำให้งานดำเนินงานตามแผนพัฒนาสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย

เทคนิคการบริหารและการจัดการที่ใช้แล้วได้ประสบผลสำเร็จ เช่น วงจรการพัฒนาคุณภาพ PDCA ของเดมिंग (Deming Cycle) เป็นเทคนิคที่ผู้บริหารส่วนใหญ่ นิยมใช้กันแพร่หลาย เพราะเป็นกระบวนการที่มีการตรวจสอบตนเองอยู่ตลอดเวลา ตั้งแต่ขั้นการวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผนหรือขั้นตอนที่วางไว้ (Do) การตรวจสอบหรือการประเมิน (Check) และการนำผลการประเมินย้อนกลับไปทบทวน ปรับแก้ไข วางมาตรฐาน/มาตรการ กำหนดขั้นตอนใหม่ (Act) เพื่อการดำเนินงานต่อไป

วงจรการพัฒนา PDCA สามารถนำไปใช้ดำเนินการได้ในทุกขั้นตอนทุกงาน และสอดคล้องกันได้อย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545: 28) แนะนำการปฏิบัติตามแผนพอสรุปได้ว่า เมื่อสถานศึกษาได้วางแผนการปฏิบัติงานเรียบร้อยแล้ว บุคลากรก็ร่วมกันดำเนินการตามแผนที่จัดทำไว้ โดยในระหว่างการทำงานต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติมตลอดเวลาและควรมุ่งเน้นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนทำงานอย่างมีความสุข
2. จัดสิ่งอำนวยความสะดวกสนับสนุนทรัพยากร เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
3. กำกับ ติดตาม (monitoring) ทั้งระดับรายบุคคล รายกลุ่ม รายหมวด ฝ่ายเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้มีการดำเนินงานตามแผน
4. ให้การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล

กล่าวสรุปได้ว่า การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องได้ร่วมกันจัดทำอย่างเป็นระบบ มีความชัดเจนถูกต้อง มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผน

5. การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548: 35-36) กล่าวว่า การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา เป็นการดำเนินการเพื่อช่วยเหลือ สนับสนุน และดูแลส่งเสริมให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาพัฒนาสู่มาตรฐานการศึกษาและให้ความเชื่อมั่นว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สาระสำคัญสำหรับการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา

1. วิสัยทัศน์ และภารกิจ (Vision and Mission Statement) ของสถานศึกษา
2. แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
3. การเรียนการสอน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ ยุทธศาสตร์และวิธีการสอน กระบวนการเรียนรู้ และการตอบสนองของผู้เรียน
4. การเรียนรู้ ความก้าวหน้า และผลการเรียนรู้ของผู้เรียนการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ได้แก่ ผลงานผู้เรียน ระบบการประเมิน และการสนับสนุนการเรียนรู้
5. การบริหารและการจัดการสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารจัดการวิสัยทัศน์และภารกิจ ภาวะผู้นำและการบริหาร โครงสร้างขององค์กร การพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

สำนักงานทดสอบทางการศึกษา(2544ค : 10-11) กล่าวว่า กระบวนการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. การวางแผนการดำเนินงานตรวจสอบและทบทวนภายในสถานศึกษา
 - 1.1 ชี้แจงแนวทางการดำเนินงาน/วิธีการตรวจสอบและทบทวนภายในให้บุคลากรทุกคนรู้และเข้าใจ ชี้แจงวัตถุประสงค์และขอบข่าย/สาระสำคัญของการตรวจสอบและทบทวนภายใน
 - 1.2 วางแผนกำหนดการตรวจสอบและทบทวนภายในฯ ของทุกคน/หมวด/โครงการ/ฝ่ายและภาพรวม
2. วิธีการดำเนินงาน
 - 2.1 ครูทุกคนดำเนินการตรวจสอบและทบทวนภายในฯ ภาระงาน/กิจกรรมของตนเอง หัวหน้าหมวด/โครงการ ศึกษาและรวบรวมข้อมูลสรุปเสนอคณะทำงาน
 - 2.2 คณะทำงานตรวจสอบและทบทวนภายในฯ สรุปเป็นข้อมูลเสนอผู้บริหารสถานศึกษา เป็นข้อมูลระดับฝ่ายและภาพรวมสถานศึกษา
3. การสรุปผลการตรวจสอบและทบทวนภายในฯ
 - 3.1 เป็นหลักฐานแสดงให้เห็นว่ามีการตรวจสอบและทบทวนภายในฯ ทุกระดับ

3.2 สรุปผลการดำเนินงานเทียบกับสิ่งที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการและแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3.3 เสนอแนะว่า ควรปรับปรุงและพัฒนาอะไร

4. การรายงานข้อมูล

4.1 ระยะเวลาและวันที่ ที่ทำการตรวจสอบและทบทวนภายในฯ

4.2 ขอบเขตและวัตถุประสงค์

4.3 วิธีการ/มาตรฐานที่ใช้ตรวจสอบและทบทวนภายในฯ

4.4 สิ่งที่สามารถทำได้สำเร็จน่าพอใจและสิ่งที่ไม่เป็นไปตามสภาพที่คาดหวัง

4.5 ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาสิ่งที่ดีให้ดียิ่งขึ้น และแก้ไขสิ่งที่ไม่เป็นไปตามสภาพที่คาดหวัง เพื่อให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

5. การปฏิบัติเพื่อการพัฒนาและแก้ไขปรับปรุง

5.1 ระบุสิ่งที่กระทำได้ดีสำเร็จน่าพอใจ และสิ่งที่ไม่เป็นไปตามสภาพที่คาดหวัง

5.2 จัดทำบันทึกข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาสิ่งที่ดีให้ดียิ่งขึ้น และแก้ไขสิ่งที่ไม่เป็นไปตามสภาพที่คาดหวัง และเพื่อให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

5.3 กำหนดระยะเวลาในการปรับปรุง

5.4 ตรวจสอบและทบทวนการดำเนินงานซ้ำ

5.5 ถ้าแก้ไขแล้วเสร็จให้สรุปเสนอ

กล่าวสรุปได้ว่า การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา เป็นการวางแผนการดำเนินงานตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา การกำหนดวิธีการ/มาตรฐานการตรวจสอบและทบทวน กำหนดคณะบุคคลดำเนินการตรวจสอบและทบทวน มีการสรุปผลการตรวจสอบและทบทวน พร้อมทั้งนำผลการตรวจสอบและทบทวนไปปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

6. การประเมินคุณภาพการศึกษา

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2549: 13-14) กล่าวว่า จากการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพศึกษาดังกล่าว สถานศึกษาจะมีข้อมูลสารสนเทศสำหรับการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดได้ด้วย อย่างไรก็ตามสถานศึกษาที่มีความพร้อมอาจตั้งคณะทำงานขึ้นทำหน้าที่ประเมินคุณภาพในสถานศึกษาก็ได้ ซึ่งจะเป็นการสร้างระบบการประเมินตนเองอีกทางหนึ่ง นำผลจากการประเมินไประบุไว้ในรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปีต่อไป การประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาต้องครอบคลุมมาตรฐาน

การศึกษาขั้นพื้นฐาน/ปฐมวัยที่กำหนดไว้

นอกเหนือจากนี้ สถานศึกษาอาจทำการประเมินคุณภาพผู้เรียน โดยรวม จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อเปรียบเทียบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยของนักเรียนเป็นรายคน เป็นการตรวจสอบและยืนยันคุณภาพผู้เรียนทางด้านวิชาการ โดยขอใช้แบบทดสอบจากองค์กรที่มีแบบทดสอบที่ได้มาตรฐาน

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548:36) ได้กล่าวถึง การประเมินคุณภาพการศึกษา ระดับชาติ ว่าเป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในระดับชั้นที่เป็นประโยชน์ ได้แก่ ประถมศึกษาปีที่ 3 และ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6 ในวิชาแกน โดยใช้แบบทดสอบมาตรฐาน การประเมินมาตรฐานการศึกษา ระดับชาติจะกระทำทุกปีในวิชาและระดับชั้นที่เห็นว่ามีความจำเป็นและเหมาะสม ส่วนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จะมีการประเมินด้วยแบบทดสอบความถนัดทางการเรียน หรือ SAT (Scholastic Aptitude Test) ทุกปี ดำเนินการโดยหน่วยงานส่วนกลาง ร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานระดับเขตพื้นที่การศึกษา

กล่าวสรุปได้ว่า การประเมินคุณภาพการศึกษา เป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ตามระดับช่วงชั้นที่หลักสูตรกำหนดด้วยเครื่องมือที่ได้มาตรฐาน

7. การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2549: 14-15) กล่าวว่า การจัดทำรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี เป็นหน้าที่ที่สถานศึกษาต้องปฏิบัติ เพราะการทำงานใดๆ ก็ตาม ต้องมีการรายงานผลและนำผลไปใช้ จึงจะเป็นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากในอดีตมีการละเลยกันมาก จนทำให้เกิดจุดอ่อนเรื่องระบบฐานข้อมูลที่จำเป็นต่อการพัฒนา จึงมีการตราไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 48 ให้สถานศึกษาจัดทำรายงานประจำปี เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน และเพื่อรับรองการประกันคุณภาพภายนอก

ในการจัดทำรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปีของสถานศึกษาหรือที่เรียกสั้นๆ ว่า รายงานประจำปีนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(สพฐ.) ได้ให้แนวทางไว้เป็นตัวอย่างในเอกสารชื่อ “ แนวทางการเขียนรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปีของสถานศึกษา ” โดยเสนอแบ่งรายงานเป็น 4 บท คือ บทที่ 1 สะท้อนสภาพทั่วไปของสถานศึกษา บทที่ 2 ระบุเป้าหมายการพัฒนาของสถานศึกษา บทที่ 3 ระบุความสำเร็จของการพัฒนาตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษา บทที่ 4 ระบุจุดเด่น-จุดด้อย และความต้องการช่วยเหลือ นอกจากนี้ ควรระบุหลักฐานข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของการประเมินตามแผนพัฒนา

คุณภาพสถานศึกษาไว้ด้วย

เมื่อจัดทำรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปีเสร็จเรียบร้อยแล้ว สถานศึกษาส่งรายงานต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัดภายในเดือนพฤษภาคมของทุกๆ ปี และส่งให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพสถานศึกษา(สมศ.) เฉพาะในปีที่เข้ารับการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะนำรายงานของสถานศึกษาทั้งหมดส่งเคราะห์เป็นภาพรวมระดับเขตพื้นที่ และเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเดือนกรกฎาคมของทุกๆ ปี จากนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะได้นำรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษามาสังเคราะห์เป็นภาพรวมระดับประเทศ นำผลที่ได้มากำหนดเป็นนโยบาย กลยุทธ์ และยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศต่อไป

กล่าวสรุปได้ว่า การจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี เป็นการแสดงผลการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในรอบปีภายในสถานศึกษา และเผยแพร่ต่อหน่วยงานต้นสังกัด และผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสะท้อนถึงคุณภาพผู้เรียน และศักยภาพสถานศึกษา โดยการแสดงหลักฐาน ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษากับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

8. การผดุงระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548: 37) กล่าวว่า การผดุงระบบการประกันคุณภาพเป็นกลไกซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบมีหน้าที่หลักในการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการส่งเสริมพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานของระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยหน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริม สนับสนุน และร่วมดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ดังนี้

1. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
2. จัดให้มีการกำหนดสาระการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ในวิชาแกนหลักร่วมกันของสถานศึกษาเป็นรายปี รายภาค
3. จัดให้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ในวิชาแกนหลัก และคุณลักษณะที่สำคัญด้วยเครื่องมือ

มาตรฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545: 43-44) ได้กล่าวว่า การผดุงระบบการประกันคุณภาพการศึกษา สามารถดำเนินการได้ใน 3 ลักษณะ คือ

1. ดำเนินการตรวจสอบ ติดตาม ทบทวน และประเมินผลการนำระบบประกันคุณภาพการศึกษามาใช้ในสถานศึกษา ทั้งในช่วงก่อนดำเนินการ และหลังดำเนินการ

2. ทำการปรับปรุง และพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาไว้ในสถานศึกษา

3. นำระบบประกันคุณภาพการศึกษาใช้ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่าง

ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป การผุดงระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นการส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการจัดระบบประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การตรวจสอบ ติดตาม ปรับปรุง และพัฒนาระบบ การประกันคุณภาพให้มีประสิทธิภาพ

ปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา

การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ บริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และเป็นนวัตกรรมที่ใช้เพื่อการเปลี่ยนแปลงการ ดำเนินงานภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งมีปัจจัย ที่เกี่ยวข้องมากมาย ในที่นี้จะได้นำเสนอแนวคิดของนักวิชาการ ผู้วิจัย หน่วยงานทางการศึกษา เกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาไว้ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา

ฮอยและมิสเกิล (Hoy&Miskel, 2001 อ้างถึงใน ชาญวุฒิ เจิมจำรูญ, 2548: 30) กล่าวว่า การดำเนินงานของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จจะต้องใช้ตัวบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบเชิงระบบ 3 ประการ คือ 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมสถานศึกษา บุคลากร ทรัพยากรการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการ และสื่อการเรียนการสอน 2) กระบวนการ (Transformation Processes) ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ การบริหารและการจัดการ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้เหมาะสมเข้ากับสภาพแวดล้อม ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับทุกฝ่าย รู้จักให้การยอมรับและการ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ 3) ผลผลิต (Output) ได้แก่ ผู้เรียนประสบผลสำเร็จ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543: 56) ได้สรุปลักษณะสถานศึกษา ที่จะประสบความสำเร็จในการประเมินตนเองไว้ 7 ประการ ดังนี้ 1)ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่ เข้มแข็ง 2)ครูที่เป็นหัวหน้าทีมประเมินมีการจัดการที่จริงจัง 3)แผนปฏิบัติการมีความชัดเจน 4)ครูมี ความตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ 5)มีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน 6) มีแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับหลักสูตร 7)มีการจัดการด้านการเงินและปัจจัยที่ เกี่ยวข้องที่มีประสิทธิภาพ

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543:53-55) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้เป็นเสมือนกับการปฏิรูปกระบวนการทำงานของบุคคลในสถานศึกษา โดยจะต้องมียุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน และการปรับปรุงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. ยุทธศาสตร์การทำงานเป็นทีม
3. ยุทธศาสตร์การสร้างวัฒนธรรมและความรู้ความเข้าใจ
4. ยุทธศาสตร์การกำหนดผู้รับผิดชอบ
5. ยุทธศาสตร์การวางแผนและกำกับดูแล
6. ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมและการปรึกษาหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน(2545: 82-85) ได้กล่าวถึง ปัจจัยและคุณลักษณะของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาเอกชนไว้ดังนี้

1. บริบทของสถานศึกษา มีคุณลักษณะ เป็นนิติบุคคล จัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภทการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด มีเป้าหมายชัดเจน มีคุณภาพมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของชุมชน ผู้เรียนสมัครใจเข้าเรียน ได้รับการอุดหนุน สนับสนุน/ ส่งเสริมอย่างเพียงพอจากรัฐ ผู้ปกครอง ศิษย์เก่าชุมชน สมาคม และเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2. การบริหารจัดการ

- 2.1 ผู้บริหาร ซึ่งจะต้องเป็นบุคคลที่ยึดมั่นในหลักธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม และเมตตาธรรม มีความรับผิดชอบ เสียสละ อุทิศตน เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการสูง (ผู้บริหารมืออาชีพ) มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการจัดการศึกษา เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของบุคลากรและชุมชน เป็นผู้นำที่ดี (กระตือรือร้น กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจอย่างรวดเร็ว และมีความเป็นประชาธิปไตย)

- 2.2 พฤติกรรมการบริหารจัดการ ซึ่งจะต้องมีคุณลักษณะการบริหารอย่างเป็นระบบที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน มีคณะกรรมการบริหาร มีการทำงานเป็นทีม มีระบบการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพ สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์และความคุ้มค่า มีการสรรหาและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ บริหารการเงินและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ นิเทศ/กำกับติดตาม ประเมิน และรายงานผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และนำผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจและปรับปรุงทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก

3. ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก สถานศึกษาที่มีคุณภาพจะต้องมีสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและปลอดภัยของผู้เรียน อาคารสถานที่ที่เพียงพอ มั่นคง แข็งแรงและปลอดภัย ห้องเรียน ห้องประกอบการ ที่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน สื่อ/เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงพอ และเหมาะสมกับผู้เรียน มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย มีข้อมูลสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอน มีบุคลากรสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ มีบริการและสวัสดิการนักเรียนที่มีคุณภาพทั่วถึง และเป็นระบบ

4. การจัดการเรียนการสอน

4.1 ครู ซึ่งจะต้องเป็นบุคคลที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ๆ มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน มีขวัญและกำลังใจดี

4.2 พฤติกรรมการสอน ซึ่งครูจะต้องทำงานเป็นทีม ครูมีความเอาใจใส่ ดูแลนักเรียนใกล้ชิดและทั่วถึง มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีการวัดและประเมินผลพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีที่หลากหลายและต่อเนื่อง และนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน มีการจัดกิจกรรม/โครงการ/โครงการพิเศษที่ส่งเสริมพัฒนาการผู้เรียนหลากหลาย และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรักในวิชาและรักสถานศึกษา

4.3 หลักสูตร ซึ่งต้องมีหลักสูตรที่บูรณาการสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และมีความเป็นสากล มีการบริหารหลักสูตรอย่างครบวงจร (วิเคราะห์ จัดทำแผนการสอน ประเมินการใช้และ ปรับปรุงพัฒนา)

4.4 พฤติกรรมการเรียนของผู้เรียน ซึ่งต้องทำงานเป็นทีม ให้ความร่วมมืออย่างดีในทุกกิจกรรมการเรียนรู้ ริเริ่ม แสวงหาความรู้ด้วยตนเองและนำเสนอผลงานของตนเองและกลุ่มได้ และประเมินการเรียนรู้ของตนเองและกลุ่มได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา (2549:76) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่สะท้อนถึงความต้องการในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน พบว่า ปัจจัยการเรียนการสอนของโรงเรียน สวัสดิการของบุคลากร การพัฒนาการเรียนการสอน หลักสูตร การพัฒนาบุคลากร ความสัมพันธ์กับชุมชน และงบประมาณ เป็นปัจจัยที่สะท้อนถึงความต้องการในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนในทัศนะของผู้บริหาร

ส่วนปัจจัย การพัฒนาการเรียนการสอน สวัสดิการของบุคลากร การพัฒนาบุคลากร หลักสูตร การพัฒนาครูสอนศาสนา งบประมาณ สื่อการเรียนการสอน และการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน เป็นปัจจัยที่สะท้อนถึงความต้องการในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนในทัศนะของ

ครูผู้สอนทั้งครูสอนศาสนาและครูสอนสามัญ

และปัจจัย ด้านสวัสดิการภายในโรงเรียน สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ลักษณะการเรียน การสอน คุณลักษณะของอาจารย์ผู้สอน และวิธีการสอนของอาจารย์ เป็นปัจจัยที่แสดงถึงความ ต้องการของนักเรียนในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา

ศรีสมร แป้งหอม (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการประกัน คุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยการบริหาร ที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ คือ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านลักษณะขององค์กร และด้านลักษณะของบุคลากร ใน ส่วนของปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายใน คือ ด้านความชัดเจนของการกำหนด เป้าหมาย ด้านการปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่ ด้านการบริหารทรัพยากร ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก ด้านภาวะผู้นำและการตัดสินใจ ด้านการนำเทคโนโลยี มาใช้ และด้านสภาพแวดล้อมส่งเสริมการปฏิบัติงาน

สถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้ (2546 : 7-11) ได้นำเสนอปัจจัยความสำเร็จใน การประกันคุณภาพไว้ดังนี้

ภาวะผู้นำ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนและ ประสานให้ครูมีการทำงานเป็นทีม และสร้างภาวะผู้นำในงานหรือตามบทบาทหน้าที่ให้บังเกิดกับ ครูด้วย

ทัศนคติและทักษะ การสร้างความตระหนักและความเข้าใจการประกันคุณภาพการศึกษา แก่ทีมงานว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่จะพัฒนาคุณภาพการทำงาน โรงเรียน และผู้เรียน โดยมีใช้เป็นการ เพิ่มภาระ แต่เป็นงานในหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจทันการ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ทำงานเป็นทีม ภาระของสถานศึกษามีอยู่หลายงานที่มีความเชื่อมโยงกันหลายระบบย่อย เช่น ระบบการเรียนรู้ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ระบบกิจกรรม เป็นต้นซึ่งโรงเรียนต้อง กำหนดทีมรับผิดชอบระบบย่อย เพื่อร่วมกันกำหนดเป้าหมายการวางแผนการทำงาน ออกแบบการ ประเมิน แล้วช่วยกันทำ และพัฒนาปรับปรุงระบบให้ดีขึ้นโดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปรึกษาหารือ ฟังพาดูซึ่งกันและกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถ้าทำได้อย่างดีจะทำให้การทำงานเป็นทีมมีความเข้มแข็ง

คู่มือระบบ การดำเนินการที่มีประสิทธิภาพต้องมีคู่มือระบบที่มีขั้นตอนวิธีการมาตรฐาน และวิธีการบันทึกที่ชัดเจน โดยคู่มือระบบนี้ต้องเขียนโดยการมีส่วนร่วม และคนในโรงเรียนเห็น พ้องต้องกันที่จะทำตามระบบนี้

ระบบคุณภาพ ในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง เรียบร้อย จะต้องมีระบบหรือขั้นตอน การทำงานที่ดีจึงจะเชื่อได้ว่าผลงานที่เกิดขึ้นมีคุณภาพ กระบวนการพัฒนานคนก็คล้ายกับการสร้างบ้าน เพียงแต่สถาปนิกที่ออกแบบบ้านเป็นบุคคลภายนอกที่ไม่ได้ใกล้ชิดกับเจ้าของบ้าน และยังเป็นการสร้างวัตถุที่ไม่มีชีวิตจิตใจ การก่อสร้างปรับแต่งทำได้ง่าย แต่การสร้างคน ที่มีชีวิตจิตใจ ผู้สร้างคือ ครู ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องที่ใกล้ชิดและรู้จักนักเรียน ซึ่งเป็นบุคคลภายใน และยังมีบุคคลภายนอกที่มีส่วนช่วยกันพัฒนาเด็กให้มีคุณภาพอีกด้วย

ขอบข่ายความรับผิดชอบ ระบบที่ดีต้องกำหนดขอบข่ายความรับผิดชอบของแต่ละคนไว้ อย่างชัดเจน เพราะโรงเรียนมีหลายระบบย่อย แต่ละระบบย่อยก็มีขอบข่ายที่เหลื่อมกัน ดังนั้นต้อง กำหนดขอบข่ายของแต่ละระบบให้ชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนเมื่อลงมือปฏิบัติ

การสื่อสาร หัวใจสำคัญของการจัดการระบบการประกันคุณภาพ คือการสื่อสารทุกคนใน โรงเรียนเข้าใจตรงกัน และการสื่อสารเชิงบวกที่เสริมสร้างพลังร่วมในการทำงานตามระบบ และ กระตุ้นให้มีการเรียนรู้ตลอดเวลา

การกำกับติดตาม การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในจำเป็นต้องมีการวางแผน และกำกับติดตามอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องสม่ำเสมอตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อรายงานความก้าวหน้างานที่ทำไปแล้วและช่วยกันพัฒนางานที่จะทำต่อไป

ความร่วมมือของทุกคน ในการประกันคุณภาพให้ประสบความสำเร็จนั้น ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมเป็นสิ่งจำเป็นที่สุด ดังนั้น โรงเรียนจึงต้องมีการบริหารจัดการให้เกิดความร่วมมือ ในโรงเรียน เป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนเป็นเจ้าของระบบ และจะนำไปสู่การทำงานเป็นทีม

การทำงานในองค์กรของโรงเรียนที่มีการแบ่งบทบาทหน้าที่ชัดเจน มีส่วนสำคัญในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถแบ่งบทบาทตามภาระและหน้าที่ของทุกคนได้ดังนี้

ทีมนำ เป็นทีมที่มีบทบาทชี้นำ กำหนดทิศทางการพัฒนา และนำเพื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง ในโรงเรียน ขณะเดียวกันก็มีบทบาทในการเสริมสร้างพลังร่วม (Empowerment) ในการทำงานให้ ทุกคน

ทีมพัฒนาคุณภาพ มีบทบาทในการสนับสนุน ประสานงาน และคอยช่วยเหลือให้กับทีม อื่นๆ รวมทั้งต้องวิเคราะห์สังเคราะห์ และดำเนินการเชิงกลยุทธ์ให้เกิดการพัฒนาคุณภาพ ขึ้นมา และปรับปรุงพัฒนาต่อเนื่องในโรงเรียน

ทีมทำ มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพในระบบย่อยต่างๆ ที่ตนเองมีส่วนร่วมและ รับผิดชอบ โดยมีบทบาทในการร่วมวางแผน ร่วมลงมือทำ ร่วมประเมินผล และร่วมปรับปรุง พัฒนาระบบให้ดีขึ้น

สมถวิล กำแหงมิตร(2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกัน

คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนแกนนำประกันคุณภาพการศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ที่สามารถอธิบายความสำคัญได้ 10 อันดับ อันดับแรก การวางแผนการจัดอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน อันดับ 2 การจัดนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ทันสมัยมีจำนวนเพียงพอ อันดับ 3 การนำผลการประเมินตนเองมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุง อันดับ 4 การจัดทำมาตรการรักษาความปลอดภัยในสถานศึกษาเพื่อให้ปลอดภัยจากสิ่งเสพติด อันดับ 5 บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการสร้างทีมงาน อันดับ 6 การเลือกใช้ ผลิต พัฒนาสื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหากระบวนการเรียน อันดับ 7 มีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานประกันคุณภาพ อันดับ 8 จัดเอกสารวัสดุ ครุภัณฑ์ที่เหมาะสมกับผู้เรียน อันดับ 9 จัดทำธรรมเนียมโรงเรียนสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา และมีการวิเคราะห์ตามโครงการ กิจกรรมที่สอดคล้องกับตัวบ่งชี้และมาตรฐานการศึกษา

เก็จกนก เอื้อวงศ์(2546: 12) ได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการในระบบประกันคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยภายในที่ส่งเสริมการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับมากได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านบุคลากร ส่วนปัจจัยภายในที่ส่งเสริมการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ด้านสภาพทางกายภาพ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านงบประมาณ

สุชาย จินะเสนา (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากว๊านใต้ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีจำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ ระบบคุณภาพและขอบข่ายความรับผิดชอบ ภาวะผู้นำ แรงจูงใจในการทำงาน การสื่อสาร ตำแหน่ง เพศ และขนาดโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

สุนีย์ ทองห่อ (2548: 32-33) ได้สรุป ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาออกเป็น 2 กลุ่มปัจจัย ได้แก่

1. กลุ่มปัจจัยภายใน ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่ ความเพียงพอและคุณลักษณะของบุคลากร

1.2 ปัจจัยด้านงบประมาณ ได้แก่ ความเพียงพอ จุดเน้นในการจัดสรรงบประมาณ และแหล่งที่มาของงบประมาณ

1.3 ปัจจัยด้านวัสดุและอุปกรณ์ ได้แก่ ความเหมาะสมและ ความเพียงพอ

1.4 ปัจจัยด้านสภาพทางกายภาพ ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพของโรงเรียน สภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้

1.5 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ได้แก่ ลักษณะโครงสร้างองค์การ บทบาทอำนาจ และหน้าที่ และระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

1.6 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ แบบแผนการดำเนินชีวิต การปฏิบัติงาน ค่านิยม ความคิด ความเชื่อของบุคลากรในองค์การ และบรรยากาศและความสัมพันธ์ของบุคลากร

1.7 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ บทบาทภาวะผู้นำ และแบบ / พฤติกรรมภาวะผู้นำ

2. กลุ่มปัจจัยภายนอก ครอบคลุมปัจจัยย่อย ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านสังคม ได้แก่ สภาพสังคมของชุมชน ค่านิยม และทัศนคติของชุมชนต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ความพร้อมของชุมชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและลักษณะของรูปแบบในการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนของชุมชน

2.2 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจของชุมชนและงบประมาณสนับสนุนจากรัฐ

2.3 ปัจจัยด้านการเมือง ได้แก่ กฎหมายและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้สถานศึกษาดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาและนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัด

2.4 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ได้แก่ รูปแบบหรือแนวทางในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการจัดทำระบบสารสนเทศ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาวิธีการสอนหรือเทคนิคการสอนใหม่ ๆ

วิเชียร พันธุ์เครือบุตร และนำพิชญ์ ธรรมหิเวศน์ (2548) ได้ศึกษาแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศของผู้นำ ในการนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ ในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติประกอบด้วยผู้บริหาร ที่มีภาวะผู้นำและมุ่งสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติ การมีส่วนร่วมปฏิบัติของบุคลากร ความต่อเนื่องของกลไกประกันคุณภาพภายใน และความสัมพันธ์ของการบริหารจัดการกับระบบการทำงานในสถาบัน

ชาญวุฒิ เจริญจรรย์ (2548: 117-118) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ พบว่า มีปัจจัย 4 ด้าน ที่เป็นตัวพยากรณ์หรือทำนายผลสำเร็จในการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา คือ วิสัยทัศน์ ปรัชญาและเป้าหมายของสถานศึกษา การทำงานเป็นทีม ความสามารถของบุคลากรแกนนำ และสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน

มานะ พงษ์แก้ว (2549: 7) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพ ภายนอกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศูรินทร์ เขต 1 ออกเป็น 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่

1. ปัจจัยด้านระบบประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 6 ปัจจัยย่อย คือ 1) การศึกษา และเตรียมการ 2) การวางแผนประกันคุณภาพการศึกษา 3) การนำแผนการประกันคุณภาพ การศึกษาไปใช้ 4) การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาปรับปรุงคุณภาพ ของสถานศึกษา 6) การเตรียมรับการประเมินจากองค์กรภายนอก

2. ปัจจัยด้านการบริหาร ประกอบด้วย 5 ปัจจัยย่อย คือ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 2) ด้าน วัฒนธรรมองค์กร 3) ด้านบุคลากร 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านงบประมาณ

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดของนักวิชาการ ผู้วิจัย จึงพอสรุปเป็นแนวทางในการเลือก ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา

นักวิชาการ/ผู้วิจัย ปัจจัยการบริหาร	หนังสือ/ตำรา			งานวิจัย				วิทยานิพนธ์							ความถี่
	Hoy&Miskel(2001)	ศปช.(2543)	สกศ.(2543)	ศษ.(2545)	สถาบันวิจัย (2546)	วิทยธรและนำพิชญ์(2548)	ม.ราชภัฏยะลา(2549)	ศรีสมร (2545)	เก็จนภ(2546)	สมถวิล(2546)	ศุขาย(2548)	ชานวดี(2548)	ศุณีย์(2548)	มานะ(2549)	
1.ภาวะผู้นำ		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓		✓	✓	10
2.การจูงใจ	✓			✓		✓					✓		✓		5
3.การติดต่อสื่อสาร	✓	✓			✓						✓		✓		5
4.แผนปฏิบัติการที่ชัดเจน		✓													1
5.การวางแผน			✓							✓					2
6.การกำหนดเป้าหมาย				✓				✓				✓			3
7.แผนพัฒนาสอดคล้องกับหลักสูตร		✓													1
8.การพัฒนาบุคลากร							✓								1
9.โครงสร้างองค์กร	✓			✓	✓				✓				✓		5
10.เทคโนโลยี				✓			✓	✓		✓			✓		5
11.ความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น	✓			✓				✓							3
12.บรรยากาศองค์กร													✓		1
13.ทรัพยากรการเรียนการสอน	✓	✓		✓			✓	✓	✓	✓			✓	✓	9
14.คณะกรรมการสถานศึกษา	✓														1
15.กระบวนการทำงาน	✓			✓										✓	3
16.คณะกรรมการประกันคุณภาพ			✓									✓			2
17.การมีส่วนร่วม			✓		✓	✓	✓			✓					5
18.การประเมินผล				✓											1
19.ครูผู้สอน				✓					✓					✓	3
20.ปัจจัยภายนอก													✓		1
21.การบริหารการเปลี่ยนแปลง				✓				✓							2
22.การทำงานเป็นทีม				✓	✓					✓		✓	✓		5

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ/ผู้วิจัย ปัจจัยการบริหาร	หนังสือ/ตำรา			งานวิจัย				วิทยานิพนธ์						ความถี่	
	Hoy&Miskel(2001)	สปช.(2543)	สทศ.(2543)	สช.(2545)	สถาบันวิจัย (2546)	วิทยรและนำพิจรณ(2548)	ม.ราชภัฏยะลา(2549)	ศรีสมร (2545)	เก็จนถ(2546)	สมถวิล(2546)	ศุขย(2548)	ชานวดี(2548)	ศุภชัย(2548)		มานะ(2549)
23.ทัศนคติและทักษะ					✓										1
24.คุณภาพการสอนของครู				✓			✓				✓				3
25.ระบบคุณภาพ					✓						✓				2
26.นักเรียน				✓											1
27.การจัดการเรียนการสอน	✓			✓			✓								3
28.หลักสูตร				✓			✓								2
29.ระบบประกันคุณภาพ				✓		✓								✓	3
30.การกำกับ ติดตาม			✓	✓	✓										3
31.การพัฒนาการเรียนการสอน							✓								1
32.สื่อการเรียนการสอน	✓			✓			✓								3
33.วิสัยทัศน์				✓								✓			2
34.ผลสัมฤทธิ์	✓			✓								✓			3
35.วัฒนธรรมองค์กร									✓				✓	✓	3
36.สารสนเทศ				✓											1
37.คู่มือระบบ					✓										1
38.ขอบข่ายความรับผิดชอบ					✓										1

จากการประมวลแนวคิดต่างๆ ของนักวิชาการ หน่วยงานทางการศึกษา ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่สัมพันธ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 โดยใช้ความถี่ ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน การจูงใจ การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีม โครงสร้างองค์กร และเทคโนโลยี

การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน

ปัจจัยการบริหารที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน การจูงใจ การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีม โครงสร้างองค์การ และเทคโนโลยี ในที่นี้ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดของแต่ละด้านไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า “ ภาวะผู้นำ ” ไว้มากมายแตกต่างกันออกไป ดังนี้ ทองใบ สุดชาธิ (2548: 2) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มยอมรับ ปฏิบัติตามความต้องการของตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์ (2549: 65) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลเหนือกลุ่มเพื่อกำหนดเป้าหมายและการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

สมคิด บางโม (2550: 229) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำขององค์การใช้อิทธิพลต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ธวัช บุญยมนิ (2550: 2-3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำระหว่างบุคคล โดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล (Influence) หรือการคลั่งใจ (Inspiration) ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มกระทำหรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ตามเป้าหมายที่ผู้นำกลุ่มหรือองค์การกำหนดไว้

Goldman (1998 อ้างถึงใน พัชนี นนทศักดิ์ และคณะ, 2549: 225) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการจูงใจและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

Schermerhorn และ Osborn (2005 อ้างถึงใน ธวัช บุญยมนิ ,2550: 2) เสนอว่า ภาวะผู้นำ เป็นลักษณะเฉพาะของการใช้อิทธิพลระหว่างบุคคล (Interpersoma Influence) เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลที่เป็นผู้นำใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มยอมรับและปฏิบัติในสิ่งที่ผู้นำต้องการ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ผู้นำกลุ่มหรือองค์การกำหนดไว้

1.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หรือคุณลักษณะของผู้บริหารไว้ ดังนี้

กรีน และลินช์ (Green & Lynch อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542: 2-4) ได้อธิบายบทบาทผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการว่า ความสำเร็จขององค์กรทุกแห่งขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้นำเป็นสำคัญ ผู้นำทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง อันนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กร ถ้าปราศจากองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ก็เป็นการยากสำหรับองค์กรที่จะทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำเป็นผู้ที่กำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กร สามารถนำสมาชิกในองค์กรและองค์กร ไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ กระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติการให้สูงกว่าการคาดหวัง และทำให้การปฏิบัติงานได้รับผลสำเร็จเป็นที่น่าชื่นชม สถานศึกษาที่มีคุณภาพจึงต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บังคับบัญชา ดูแล และควบคุมการบริหารงานในสถานศึกษาให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรของการจัดการศึกษา สามารถใช้ศิลปะหรือกระบวนการในการมีอิทธิพลเหนือผู้ปฏิบัติคนอื่นๆ ในสถานศึกษา ให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ในกระบวนการบริหารจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารจัดการ รู้จักใช้เทคนิคการบริหารที่เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมได้อย่างหลากหลายตรงกับสภาพการณ์ เจื้อนใจ และข้อจำกัดของสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่มีทิศทางชัดเจน มีความสามารถในการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดตลอดจนมีความสามารถในการนิเทศ กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง เพื่อนำผลสู่การประชาสัมพันธ์เผยแพร่สู่สาธารณชน และนำไปใช้ปรับปรุง และพัฒนาแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาต่อไป

นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องบริหารงาน โดยยึดหลักประชาธิปไตย ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามารถในการร่วมมือกับชุมชน เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของชุมชน มีโอกาสใช้ความสามารถสูงสุดของตนเองในการพัฒนาและสร้างงาน เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกัน ในลักษณะร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติตลอดจนร่วมประเมินเพื่อตรวจสอบคุณภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สถานศึกษาได้รับความศรัทธา ความไว้วางใจจากชุมชนว่า เป็นแหล่งที่พัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้ตรงตามมาตรฐานที่สังคมยอมรับ และเพื่อเป็นการ

ประกันคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง

ถวิล อรัญเวศ (2544 : 17 – 18 อ้างถึงใน วิเชียร วงศ์คำจันทร์, 2550) ได้ให้ทัศนะนักบริหารมืออาชีพว่าควรจะมีลักษณะดังนี้

1. กล้าตัดสินใจ การตัดสินใจเป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของนักบริหาร นักบริหารมืออาชีพ ต้องมีข้อมูลที่เพียงพอในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ เป็นคนที่สุขุมรอบคอบ มีเหตุมีผลในการตัดสินใจ
2. ใฝ่ต่อข้อมูล นักบริหารมืออาชีพ จำเป็นต้องเป็นคนที่ทันสมัย ใฝ่ต่อข้อมูลหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ฉะนั้นจำเป็นต้องเป็นผู้ที่ติดตามข่าวสารต่างๆ อยู่เสมอ
3. เพิ่มพูนวิสัยทัศน์ นักบริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกล สามารถมองเห็นภาพ ในอนาคตและแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี
4. ซื่อสัตย์และสร้างสรรค์ผลงาน คือ จะต้องเป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีการสร้างสรรค์ผลงาน ให้ปรากฏต่อสายตาเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ
5. ประสานสัมพันธ์ นักบริหารมืออาชีพจำเป็นต้องเป็นบุคคลที่สามารถประสานงานกับหน่วยงาน หรือบุคคลต่างๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถไกล่เกลี่ยข้อกรณีพิพาทได้ และสามารถขจัดปัดเป่าปัญหาต่างๆ ในหน่วยงานได้
6. คิดสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ๆ จะต้องคิดหาวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ อยู่เสมอ
7. จูงใจเพื่อร่วมงาน จำเป็นต้องมีบุคคลที่สามารถโน้มน้าวหรือจูงใจเพื่อนร่วมงาน ให้เกิดความกระตือรือร้น ในการทำงาน และมีความรับผิดชอบต่องานสูง ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม รู้จักให้การชมเชย ให้รางวัลหรือบำเหน็จความชอบ
8. ทนทานต่อปัญหาและอุปสรรค จะต้องมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาอุปสรรคที่กำลังเผชิญ และพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อการแก้ไขปัญหาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยอย่างสันติสุข ไม่หนีปัญหา และไม่หมกหมมปัญหาไว้
9. รู้จักยืดหยุ่นตามเหตุการณ์ นักบริหารมืออาชีพจะต้องรู้จักยืดหยุ่น และอ่อนตัวตามเหตุการณ์นั้นๆ ไม่ตึงเกินไปหรือไม่หย่อนเกินไป บางครั้งก็ต้องดำเนินการในสายกลาง แต่ในบางครั้งก็ต้องมีความเด็ดขาด
10. บริหารงานแบบมีส่วนร่วม จะต้องบริหารงานแบบให้ทีมงานมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ

สมบัติ บุญประเคน (2544 : 20 – 21 อ้างถึงใน วิเชียร วงศ์คำจันทร์, 2550) ได้แสดงทรรศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาไว้ว่า แบบผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาจะต้องประกอบด้วย 6 ป สรุปลงได้ดังนี้

1. ปฏิรูป การทำงานของผู้บริหารแบบนี้จะเป็นนักคิด นักพัฒนา ปรับเปลี่ยนหน่วยงาน และพัฒนางานตลอดเวลา การดำเนินงานต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้ได้บังคับบัญชา จะต้องกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ

2. ประชาธิปไตย เป็นการบริหารงานที่ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาจะต้องพบกันครึ่งทาง หาแนวทางที่พึงประสงค์ให้ได้ ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจปัญหาที่ไม่มีทางออกให้ได้ ผู้บริหารจะต้องมีบุคลิกภาพ และการทำงานเป็นประชาธิปไตย จึงจะเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

3. ประสาน เป็นลักษณะของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมาก ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี การทำงานจะคำนึงถึงผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ รู้จักใช้ความสามารถ ของผู้ได้บังคับบัญชา ให้เป็นประโยชน์มากที่สุด มีความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาดีมาก ให้เกียรติปูนบำเหน็จรางวัล และยกย่องอย่างสมศักดิ์ศรี ไม่แย่งเอาผลงานของผู้ได้บังคับบัญชา

4. ประนีประนอม บุคลิกลักษณะของผู้บริหารแบบนี้ จะพยายามไม่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความขัดแย้ง ในหน่วยงาน จะอะลุ่มอล่วยตลอดเวลา สิ่งใดที่พอยอมได้ก็จะยอม ไม่คิดใจกับปัญหา

5. ประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารลักษณะนี้จะมีบุคลิกที่ว่าจะทำอะไร จะพูดที่ไหนจะเป็นเรื่องสำคัญทุกเรื่อง มีความสามารถในการโน้มน้าวใจสูง มีมนุษยสัมพันธ์ดี การทำงานจะสนับสนุน ให้ทุกคนทำรายงาน และ นำรายงานมาประชาสัมพันธ์

6. ประชาสงเคราะห์ ผู้บริหารลักษณะนี้จะให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกเรื่อง เป็นห่วงเป็นใยตลอดเวลา จะประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การพัฒนาบุคลากรจะพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ทุกคนมีความก้าวหน้าในอาชีพ และครอบครัวอยู่เสมอ มีการให้อภัยเพื่อนร่วมงาน ไม่มีการดักเตือนอย่างรุนแรง ผู้ร่วมงานจะมีความสุขมากในการทำงาน เป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการแสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการบริหาร สามารถนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกลสร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน สามารถประสานงานกับบุคคล หรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

2. ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน

2.1 ความหมายของทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน

มีนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาให้ความหมายของคำว่าทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2542: 17) ได้ให้ความหมายของทรัพยากรการเรียนการสอนว่า หมายถึง มวลทรัพยากรที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ อาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม สื่อ นวัตกรรม วัสดุอุปกรณ์ และการเงินของโรงเรียน รวมทั้งระบบข้อมูลและเครือข่ายการเรียนรู้ ระหว่างโรงเรียนกับองค์กรภายนอก

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545: 99) ได้กล่าวถึงความหมายของทรัพยากรทางการศึกษาว่า มีความหมายครอบคลุมถึงทรัพยากรที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษา ซึ่งรวมถึงครูและบุคลากรทางการศึกษา สื่อ และเทคโนโลยีต่างๆ ที่ดิน และอาคารสถานที่ และเวลาที่บุคคลในสังคมสละให้กับการศึกษาด้วย

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2546: 143) กล่าวว่า ทรัพยากรเพื่อจัดการศึกษา หมายถึง บุคคล เงิน วัสดุสิ่งของ ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี ที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษา

ดร.สุนทรายุทธ (2550: 253) ได้ให้ความหมายของทรัพยากรทางการศึกษาว่า ได้แก่ สื่อการสอนและอุปกรณ์การศึกษา และวิจัยห้องสมุดและระบบสารสนเทศ สภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ และงบประมาณ

จากความหมายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน หมายถึง ทรัพยากรที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินที่ถูกนำมาใช้เพื่อจัดการศึกษา ได้แก่ อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน นวัตกรรมและเทคโนโลยี สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการเงิน

2.2 บทบาทของผู้บริหารกับการบริหารทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2542: 38) ได้กล่าวถึงเกณฑ์คุณภาพและตัวชี้คุณภาพการศึกษาด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน ประกอบด้วย ดังนี้

1. จัดอาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องประกอบ สถานที่ฝึกปฏิบัติ และสภาพแวดล้อม เหมาะสมกับสภาพการใช้งาน
2. จัดสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และนวัตกรรม ที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการเรียนการสอน
3. จัดระบบการเงินที่ก่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง เพราะบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีจะช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เต็มความสามารถ มีโอกาสได้พัฒนาความสามารถที่มีอยู่ของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกชั้นเรียน โดยมีแนวทางการดำเนินงาน สรุปได้ดังนี้ (สุวิทย์ มูลคำ, 2549: 269-270)

1. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ภายในห้องเรียน

จำนวนผู้เรียนต่อห้องเรียนแต่ละห้อง ไม่ควรเกิน 35 คน เพื่อความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดประดับตกแต่งภายในห้องเรียนให้สะอาด สวยงาม ด้วยภาพหรือของจริงที่มีสีสัน มีชีวิตชีวา มีประโยชน์ต่อการเรียนรู้ รวมทั้งการดูแลความปลอดภัยในห้องเรียนด้วย จัดให้มีสื่อ อุปกรณ์การเรียนรู้ ตลอดจนมุมเสริมความรู้ มุมกิจกรรม ฯลฯ ภายในห้องเรียน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกรักอยากเรียนรู้ เกิดความสนุกในการเรียนรู้ และมีความสุขที่ได้เรียนรู้ และจัดให้มีป้ายนิเทศ เพื่อเป็นสื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ของเรื่องราวต่างๆ ซึ่งอาจเป็นความรู้เสริมบทเรียน ข้อมูลข่าวสาร ฯลฯ

2. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้นอกห้องเรียน

จัดให้มีศูนย์สารสนเทศ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา โดยมีข้อมูลของสถานศึกษา ท้องถิ่น ประเทศและโลกในหลายๆ ด้านอย่างสมบูรณ์ ถูกต้อง ทันสมัย เป็นปัจจุบัน จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด ห้องวิชาการ ศูนย์การเรียนรู้ ศูนย์สื่อการเรียน ห้องปฏิบัติการทั้ง 8 กลุ่มสาระ ห้องพิพิธภัณฑฯ ฯลฯ รวมทั้งจัดให้มีสื่ออุปกรณ์ เครื่องมือหรือเทคโนโลยีต่างๆ อย่างเพียงพอและทันสมัย จัดให้มีห้องนิทรรศการ หรือห้องแสดงผลงาน เพื่อใช้เป็นที่แสดงผลงานที่ได้จากการปฏิบัติจริงของผู้เรียนและผู้สอนตลอดจนของสถานศึกษาในระหว่างการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของทั้งสองฝ่าย

3. จัดบรรยากาศภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้สะอาด ร่มรื่น เป็นระเบียบ สวยงาม ปราศจากมลภาวะ มีความปลอดภัย

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2546: 16) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในการจัดสรรงบประมาณของสถานศึกษา โดยสรุปได้ดังนี้

1. แต่งตั้งบุคลากรรับผิดชอบจัดทำบัญชีรับฟังจ่ายเพื่อดูแลแหล่งที่มาของเงินที่ได้รับ และสามารถตรวจสอบได้ พร้อมทั้งรายงานผลการเงิน การดำเนินงาน และการบริหารจัดการ
2. จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาระยะกลาง (3 ปี) พร้อมทั้งแผนการใช้จ่ายเงินรายปีที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาที่มีภารกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของสถานศึกษา

3. ผู้บริหารควรประชาสัมพันธ์ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชนรู้ถึงการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา

4. ผู้บริหารควรกำหนดคณะบุคคลในการระดมเงินทุนจากแหล่งอื่นนอกเหนือจากงบประมาณแผ่นดิน เพื่อเป็นการสะสมเงินทุนระยะยาวของสถานศึกษา

5. ผู้บริหารควรมีวิธีการจูงใจให้ชุมชน สังคม มีส่วนร่วมในการบริจาคเงินหรือทรัพย์สินเพื่อการศึกษา เช่น ยกย่อง ชมเชย ให้เป็นผู้มีอุปการคุณของสถานศึกษา เป็นต้น จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน ผู้บริหารควรจัดอาคารสถานที่ ห้องเรียนให้เพียงพอ จัดแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ร่มรื่น สวยงาม ปลอดภัย มีการจัดวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ และใช้งานได้ มีแผนการใช้จ่ายเงินที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และมีการตรวจสอบและรายงานด้านการเงินอย่างเป็นระบบ

3. การจูงใจ

3.1 ความหมายของการจูงใจ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการจูงใจไว้ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2546: 287) กล่าวว่า การจูงใจ คือ พลังที่ริเริ่มกำกับและคำจูงพฤติกรรม และการกระทำของบุคคล

รังสรรค์ ประเสริฐศรี(2548: 81) เสนอว่า การจูงใจ เป็นความต้องการ (Need) ที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงภายในจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความเครียด บุคคลจึงพยายามหาวิธีเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น

โสภชา อรัญวัฒน์ (2549: 197) ได้กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยา เริ่มต้นจากมนุษย์ต้องการ ซึ่งความต้องการดังกล่าวจะเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจ และแรงจูงใจจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวมีผลทำให้มนุษย์ได้รางวัล และผลของรางวัลทำให้มนุษย์พึงพอใจ (สนองความต้องการ)

ธวัช บุญยมติ (2550: 175) สรุปไว้ว่า การจูงใจ เป็นสภาพที่บุคคลถูกกระตุ้น ทำให้เกิดแรงหรือพลังในการทำงานอย่างมีความรับผิดชอบ ผลการปฏิบัติงานสูง และมีคุณภาพ และสภาพเหล่านี้จะยังคงดำรงอยู่ในช่วงเวลาหนึ่งและอาจจะลดลง

De Luca (1995 อ้างถึงใน พัทณี นนทศักดิ์ และคณะ, 2549: 241) เสนอว่า การจูงใจ เป็นการกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรมีความเต็มใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

ขององค์กร

Schermerhorn และ Osborn (2005 อ้างถึงใน ธวัช บุญยมนิ, 2550: 174-175) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง แรงภายในตัวบุคคลที่ทำให้บุคคลมีความรับผิดชอบในระดับหนึ่ง (Level) มีทิศทาง (Direction) และมีการคงอยู่ (Persistence) ของความเพียรพยายามในการทำงาน โดยที่

ระดับ(Level) หมายถึง ผลรวมของความพยายามของบุคคลที่แสดงออกมา มากหรือน้อย
ทิศทาง(Direction) หมายถึง สิ่งที่บุคคลเลือกเมื่อมีทางเลือกที่เป็นไปได้หลายทาง อาทิ ใช้ความพยายามในการทำงานเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ

การคงอยู่ (Persistence) หมายถึง ช่วงระยะเวลาที่บุคคลยังคงแสดงการกระทำนั้น อาทิ พยายามทำงานให้มีคุณภาพ หรือยังคงทำงานให้สำเร็จ แม้พบว่าจะงานนั้นมีความยากลำบาก

จากความหมายดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า การจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นที่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลแสดงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งออกมาอย่างมุ่งมั่น เพื่อการดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จตามที่ต้องการ

3.2 บทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจ

ในการสร้างแรงจูงใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้สึกอยากทำงาน สนองตอบความตั้งใจของผู้บริหารนั้น ผู้บริหารอาจใช้เทคนิควิธีการที่จะสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งสรุปได้ดังนี้ (สนาน ลิมป์เสวตกุล, 2548: 352-355)

1. สร้างจุดมุ่งหมายในการทำงาน สำหรับตัวผู้ปฏิบัติงานจุดมุ่งหมายนั้นควรมีคุณค่าสำหรับเขา มีความท้าทายความรู้ความสามารถและสามารถนำไปปฏิบัติได้เป็นรูปธรรมจนบรรลุจุดมุ่งหมาย
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน ในการประชุมวางแผนให้ผู้ร่วมงานได้ตัดสินใจ ภายหลังการพิจารณาแผนงานร่วมกันแล้ว ซึ่งในลักษณะนี้ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้บริหารด้วยความเต็มใจ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรด้วย
3. การคิดหาทางให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพอใจเป็นอย่างมากถ้าเขาได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของเขาเป็นระยะๆ มีการประเมินผลงานเพื่อศึกษาความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน จะทำให้เขาภูมิใจในผลสำเร็จของงาน และหาทางปรับปรุงแก้ไขผลงานให้ดีขึ้น
4. สร้างระบบสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพ การสื่อสารระบบเปิดจะช่วยสร้างความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความร่วมมือประสานใจให้งานสำเร็จ

5. เปิดโอกาสแสดงความคิดเห็น การรับฟังข้อเสนอแนะต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้บอกให้ทราบ โดยพยายามทำความเข้าใจในความคิดของผู้ปฏิบัติงานอย่างละเอียด ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงความสนใจและความสำคัญในตัวผู้ปฏิบัติงาน

6. สนใจห่วงใยผู้บังคับบัญชา โดยให้ความสนใจต่อผู้ปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล สนใจต่อความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน พยายามเกี่ยวกับปัญหาและข้อแนะนำต่างๆ ของผู้ปฏิบัติงาน

7. ช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง แก้ไขข้อขัดแย้งต่างๆ ด้วยกระบวนการกลุ่มเพื่อการสร้างความเข้าใจต่อกัน ใช้วิจรรณญาณในการแก้ปัญหาโดยตรงไปตรงมาและยุติธรรม

8. การให้เกียรติยกย่องและชมเชยโดยเสมอหน้า ด้วยการให้ความจริงใจต่อคำยกย่องชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง การให้รางวัลในโอกาสอันควร สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ช่วยหรือกระตุ้นให้มนุษย์อยากทำงานเหมือนกันทุกคนโดยธรรมชาติ

9. การมีความสุขรอบคอบ ผู้นำที่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ในทุกสถานการณ์ โดยเฉพาะเมื่อเกิดสภาพการณ์ที่ไม่เป็นที่พึงพอใจในสิ่งทั้งหลายทั้งปวงได้ด้วยสติ จะช่วยเสริมสร้างบารมีให้เป็นที่ประทับใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

10. การรู้จักครองใจคน ด้วยการเป็นผู้มีใจกว้างและเป็นมิตรกับคนทั่วไป ยินดีรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น ถึงแม้แนวความคิดนั้นจะแตกต่างจากตนเองก็ตาม ไม่วิพากษ์วิจารณ์จุดบกพร่องหรือจุดอ่อนของผู้อื่นต่อสาธารณชน

11. รู้หลักลงโทษ การดำเนินกล่าวโทษผู้ใต้บังคับบัญชา ควรจะกระทำเมื่อจำเป็นจริงๆ การดำเนินที่นำไปควรจะทำให้เกิดความรู้หรือเพื่อปรับปรุงแก้ไขสำหรับการลงโทษนั้น ควรจะหลีกเลี่ยงให้มาก

12. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าคิด กล้าตัดสินใจสั่งการด้วยการพยายามสร้างงานให้เป็นที่สนใจและสอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติทั้งส่วนบุคคลและกลุ่มให้มากที่สุด

13. หลีกเลี่ยงการออกคำสั่งในลักษณะข่มขู่ อย่าใช้วิธีการข่มขู่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เขาทำงาน เพราะแม้งานสำเร็จก็จะออกมาไม่ดีไม่มีคุณภาพ

14. จัดระบบทางเดินของงาน พยายามจัดระบบงานให้ดีเพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการทำงาน การจัดงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล ทั้งชนิดและปริมาณของงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานด้วยความสนุก และเต็มใจทำงานไม่รู้สึกรำคาญ

15. รู้รับผิดชอบในผลงาน โปรระลึกเสมอว่าผู้ปฏิบัติงานพยายามจะทำดีที่สุด เมื่อใดก็ตามที่เกิดความผิดพลาดขึ้นด้วยเหตุใดๆ ผู้นำก็อย่าโยนความผิดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำควรร่วมทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย จะสร้างความพอใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาก

16. ช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดปัญหาหรือมีข้อขัดข้องในการทำงาน

ต้องการคำแนะนำหรือชี้แนะ โดยเฉพาะในเรื่องนโยบาย ผู้บังคับบัญชาอาจเข้าช่วยเหลือแก้ไข ปัญหาหรือข้อขัดข้องต่างๆ เหล่านั้นด้วยวิธีการต่าง ๆ จะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกว่า ผู้บังคับบัญชาไม่ทอดทิ้งหรือปล่อยให้เขาทำงานอย่างโดดเดี่ยว

17. การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ผู้นำจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ดีที่สุด ทั้งสภาพกายและสุขภาพจิต จะทำให้ทุกคนในที่นั้นมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน

18. การจัดเตรียมอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้พร้อม เมื่อมีความสะดวกในการ ใช้อุปกรณ์ต่างๆ ก็จะสามารถทำงานได้รวดเร็ว โดยธรรมชาติบุคคลมีใจรักและพร้อมที่จะทำงาน ให้ดีที่สุดอยู่แล้ว

19. พยายามใช้อิทธิพลของกลุ่มใหญ่ดึงกลุ่มเล็ก โดยการกระตุ้นให้กลุ่มบุคคลส่วนใหญ่ กระทำตัวให้เป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานที่ดี จะเป็นอิทธิพลที่ดึงดูคนส่วนน้อยที่เหลือให้กระทำ ดีตามไปด้วย

20. การทดสอบประเมินผล ถ้ามีการทดสอบการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นระยะๆ เป็น ประจำ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกดีและข้อผิดพลาดในการทำงานของเขา จะทำให้เขาได้มีโอกาส ปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดให้ดีขึ้น และภูมิใจในความสำเร็จของการทำงานของเขาเอง

นอกจากเทคนิคดังกล่าวแล้ว ผู้นำที่จะต้องตระหนักถึงการใช้หลักความเป็นธรรมในการ บริหารสั่งการ โดยผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญอย่างเสมอหน้าแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง การยกย่องให้เกียรติและการให้การยอมรับ เป็นมิตรอย่างจริงใจ จะทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความภาคภูมิใจในการทำงานมากขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ในการสร้างแรงจูงใจนั้น ผู้บริหารควรสร้างจุดมุ่งหมาย ในการทำงาน เปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะ ให้ความสนใจต่อบุคลากรเป็น รายบุคคล ให้เกียรติ ยกย่อง และชมเชยโดยเสมอหน้า มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถของ บุคลากร พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศในการทำงาน จัดเตรียมอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการทำงานเพื่อให้การ ปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

4. การมีส่วนร่วม

4.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Participation มีความหมาย คือ การที่บุคคลได้มี ส่วนร่วมในการประกอบกิจกรรม หรือมีส่วนร่วมเข้าไปร่วมรับผิดชอบในผลงาน และได้มีผู้ให้ ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2546: 364) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าว เป็นเหตุริ้วใจให้กระทำการให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้น ซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือ การประสานงาน และรับผิดชอบร่วมกัน

สมพันธ์ เตชะอธิก และคณะ (2547: 12) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมตั้งแต่คิดโครงการ กิจกรรม โดยเริ่มค้นหาปัญหา สาเหตุ วางแผน ตัดสินใจดำเนินการ ระดมทรัพยากร กำหนดเป้าหมาย สรุบบทเรียน ติดตามประเมินผล รับผลที่เกิดร่วมกัน โดยทั้งนี้ต้องตั้งอยู่ในความเป็นธรรม

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2547: 4) ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไม่เคยได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ หรือเข้าร่วมการตัดสินใจ หรือเคยเข้าร่วมด้วยเล็กน้อยได้เข้าร่วมด้วยมากขึ้น เป็นไปอย่างมีอิสรภาพ เสมอภาค มิใช่เพียงมีส่วนร่วมอย่างผิวเผิน แต่เข้าร่วมด้วยอย่างแท้จริง และการเข้าร่วมนั้นเริ่มตั้งแต่ขั้นแรกถึงขั้นสุดท้ายของโครงการ

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2547: 16) ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามผล

วินัย ดิสงส์ (2550: 49) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้การจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบเพื่อการพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงขึ้น

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการต่าง ๆ ของโรงเรียน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

4.2 บทบาทของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วม

วินัย ดิสงส์ (2550: 95-96) ได้กล่าวถึง ยุทธศาสตร์การดำเนินการให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ไว้ดังนี้

1. การแสวงหาบุคลากรเข้าร่วมบริหาร โดยวิธีดังนี้ ผู้บริหารแสวงหาด้วยตนเอง หรือมอบหมายให้คณะครูแสวงหา หรือคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมแสวงหาบุคลากรได้ร่วมกันกำหนดคุณสมบัติพื้นฐานสำหรับการพิจารณาอันได้แก่ เป็นผู้สนใจเรื่องการศึกษา เป็นผู้นำกลุ่ม ผู้นำชุมชน เป็นผู้ปกครองนักเรียน เป็นศิษย์เก่า เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ

หลายๆ ด้าน เพื่อมาร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กรรมการที่ปรึกษา
คณะกรรมการสมาคมผู้ปกครอง คณะอนุกรรมการต่าง ๆ

2. การติดต่อเชิญชวนโดยวิธีผู้อำนวยการ โรงเรียน พบปะมอบหมายให้คณะครูและ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ติดต่อเชิญชวนและจัดทำหนังสือเชิญชวน ประชาสัมพันธ์
โดยทั่วไป

3. การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม ได้แก่ การศึกษา การร่วมปรึกษาหารือ การ
จัดประชุม การพบปะสังสรรค์กิจกรรมนักเรียนต่างๆ เช่น กิจกรรมเข้าค่าย ตลอดจนการร่วมจัดตั้ง
องค์กรต่างๆ ขึ้นในโรงเรียน เช่น สมาคมผู้ปกครองและครู จัดตั้งชมรมศิษย์เก่า

4. การสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ สนิทสนม มีความเข้าใจกันระหว่าง
ครู คณะกรรมการชุดต่างๆ และผู้ปกครอง โรงเรียนจัดให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ด้วยวิธีการ
หลากหลาย ได้แก่ การร่วมประชุม ปรึกษาหารือ การพบปะพูดคุย กิจกรรมการมอบของขวัญ ส่ง
บัตรอวยพรในโอกาสสำคัญต่างๆ กิจกรรมพบปะเยี่ยมเยียน การเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น
เช่น กิจกรรมการกีฬา กิจกรรมออกกำลังกาย

5. การร่วมกันรับผิดชอบ เป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียน และให้มีความรู้สึกเป็น
เจ้าของโรงเรียน และรู้สึกรับผิดชอบต่อโรงเรียน และเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ จึงร่วมรับ
มอบหมายให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบงานในด้านต่างๆ เช่น รับผิดชอบเป็นคณะกรรมการ เป็น
คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานต่างๆ

6. การร่วมปฏิบัติ ร่วมช่วยเหลืองาน ด้วยวิธีการที่มีส่วนร่วม บุคคลต่างๆ จะมีบทบาท
หน้าที่ ร่วมปฏิบัติงาน ช่วยเหลืองานของโรงเรียนตามระดับบทบาทหน้าที่ และสถานการณ์ต่างๆ
ได้แก่ ร่วมคิด วางแผนพัฒนาโรงเรียน ร่วมตัดสินใจในการลงมติเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบ มีส่วน
ร่วมตัดสินใจและทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย และร่วมรับผิดชอบในสิ่งที่เกิดขึ้น ร่วมทุกข์ร่วมสุข
ในสถานการณ์ต่างๆ ร่วมสนับสนุนด้วยสติปัญญา กำลังทรัพย์ ช่วยแสวงหาทรัพยากร ปัจจัยมา
เสริมสร้างพัฒนาโรงเรียน

7. การให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชยและเกิดความภาคภูมิใจ โรงเรียนยึดถือเป็นเรื่องสำคัญ มี
วิธีการที่ดีเข้ามามีส่วนร่วม รู้สึกได้รับเกียรติ ได้รับยกย่อง และได้รับความภาคภูมิใจ เสียสละ และ
ภาคภูมิใจในผลงานและความสำเร็จที่เกิดจากการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ เช่น
การมอบเกียรติบัตร ยกย่อง การจัดกิจกรรมเพื่อแสดงให้เห็นเกียรติ เป็นต้น

สมโภชน์ หลักฐาน (2548: 21) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมนั้น ผู้บริหารจะเป็นบุคคลสำคัญที่
จะเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานให้มีบทบาท โดยการสร้างบรรยากาศในรูปแบบต่าง ๆ เช่นการไว้วางใจ
ผู้ร่วมงาน การยอมรับฟังความคิดเห็น การใช้เทคนิคการตัดสินใจโดยกลุ่ม เป็นต้น นอกจากนี้ยัง

ขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของสมาชิกในองค์กร เวลา และสถานการณ์อีกด้วย ผู้บริหารจึงต้อง รู้จัก วิเคราะห์คน วิเคราะห์สถานการณ์ ประกอบไปด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ในการมีส่วนร่วมนั้น ผู้บริหารจะต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยวิธีที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบ ให้ความอิสระในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ ใช้เทคนิคการตัดสินใจ ด้วยกระบวนการกลุ่ม สร้างความไว้วางใจในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชยในความสำเร็จของบุคลากร

5. การติดต่อสื่อสาร

5.1 ความหมายของการติดต่อสื่อสาร

นักการศึกษาหลายท่าน ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของคำว่า การติดต่อสื่อสาร แตกต่างกันไป ดังนี้

สุชา พงศ์ถาวรปัญญา และคณะ (2548: 23) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการของการถ่ายทอดสาร (Message) จากบุคคลฝ่ายหนึ่ง ซึ่งเรียกว่า ผู้ส่งสาร(Source) ไปยังบุคคลอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งเรียกว่า ผู้รับสาร(Receiver) โดยผ่านสื่อ (Channel)

สมคิด บางโม (2548: 192) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การส่งข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง โดยการออกคำสั่งหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในองค์กร การติดต่อสื่อสารที่ดีจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรราบรื่นไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์ (2549: 180) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยนคำพูด ข้อเท็จจริง ข่าวสาร สัญลักษณ์เพื่อที่จะให้สมาชิกในองค์กรหนึ่งองค์กรใดได้เข้าใจ ความหมายและสามารถเข้าใจฝ่ายอื่นได้

พัชนี นนทศักดิ์ และคณะ(2549: 215) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การส่งข้อมูลข่าวสารจากบุคคลหนึ่ง ไปยังบุคคลอื่นทำให้ทุกคนที่เข้าถึงข่าวสารนั้นทราบและเข้าใจแนวคิดหรือทัศนคติที่ผู้บริหารต้องการสื่อให้สมาชิกคนอื่น ๆ ทราบ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550: 361) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นการสื่อความหมายเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร ความรู้สึก ความคิดเห็น จากบุคคลหนึ่ง ไปยังบุคคลหนึ่ง ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจ หรือกระบวนการที่ผู้ส่งสาร ได้ส่งข้อมูลข่าวสารไปยังผู้รับสาร ซึ่งจะทำให้เกิดการถ่ายทอดความหมายและการทำความเข้าใจความหมาย หรือการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร

จากความหมายดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การส่งข้อมูลข่าวสาร แนวความคิด ความรู้สึก ความคิดเห็น รวมทั้งทัศนคติจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง โดยอาศัย ช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

5.2 บทบาทของผู้บริหารในการติดต่อสื่อสาร

ในการติดต่อสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีเทคนิค วิธีการ ในการติดต่อสื่อสาร พอสรุปได้ดังนี้ (เพ็ญศรี พิทักษ์ธรรม มัชฌิมภาวิโร, 2545: 163)

1. การให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการรับ-ส่งข้อมูล เพื่อให้เข้าใจตรงกัน
2. การใช้สื่อหลายๆ ทาง การสื่อสารหลายทางจะช่วยให้เข้าใจมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากบางคนอาจจะเหมาะสมหรือมีแนวโน้มจะชอบช่องทางสื่อสารที่แตกต่างกัน เช่น บางคนชอบดู บางคนชอบอ่าน บางคนชอบฟัง เป็นต้น

3. ฝึกความไวที่เข้าใจผู้รับ โดยการฝึกการสังเกตอาการปฏิกิริยาต่างๆ และสิ่งแวดล้อม ประกอบการติดต่อสัมพันธ์กันด้วยภาษาร่างกาย เป็นสิ่งที่น่าเชื่อถือมากกว่าการพูดด้วยถ้อยคำภาษาเสมอ ฉะนั้นพึงตระหนักถึงสัญญาณหรือสัญลักษณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการติดต่อสื่อสารกันด้วย

4. การใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย จุดมุ่งหมายของการสื่อสารที่สำคัญ คือ การสร้างความเข้าใจกัน ฉะนั้นการเล่นลิ้นหรือใช้กลยุทธ์เชิงภาษา จึงไม่ส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

5. การใช้เทคนิคการเงียบ และการทบทวนความ การเงียบถือเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับด้วยอย่างหนึ่ง การเงียบเป็นการกระตือรือร้นในการฟัง ส่งเสริมให้คิดพิจารณา การเว้นจังหวะระหว่างการพูดอย่างเหมาะสม ถือเป็นการเงียบที่มีประโยชน์มาก ส่วนการทบทวนความ เป็นการกล่าวซ้ำ เน้นย้ำ ในสาระสำคัญที่ติดต่อกันซึ่งให้คุณค่าสำคัญอย่างน้อย 2 ประการ คือ เป็นการสนองตอบซึ่งความต้องการ ได้รับการเอาใจใส่ต่อบุคคล และเป็นการตรวจสอบความเข้าใจให้ตรงกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550: 367) กล่าวถึง การติดต่อสื่อสารภายในองค์การให้เกิด ประสิทธิภาพ สามารถทำได้ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสาร
2. ผู้บริหารต้องมีการกระทำกับคำพูดที่สอดคล้องกัน
3. ยึดมั่นกับการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง
4. การเน้นเรื่องการติดต่อสื่อสารแบบเผชิญหน้า
5. การแบ่งปันความรับผิดชอบสำหรับการติดต่อสื่อสารกับพนักงาน
6. ความเกี่ยวข้องกับข่าวที่ไม่ดี

7. การวางรูปแบบข่าวสารสำหรับผู้ฟังให้เหมาะสม
8. ผู้บริหารต้องสื่อความหมายโดยใช้เหตุผล
9. จังหวะเวลาคือสิ่งที่สำคัญ
10. การติดต่อสื่อสารอย่างต่อเนื่อง
11. การให้เชื่อมโยงภาพรวมกับภาพเล็ก ๆ
12. ไม่จู้จี้จกใจที่คนควรรู้สึกเกี่ยวกับข่าว

จากที่กล่าวมาข้างต้น กล่าวสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารในการติดต่อสื่อสารนั้น ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสาร ใช้เทคนิคและสื่อหลายๆ ทาง ใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ใช้หลักเหตุผลในการสื่อสาร มีการกระทำที่สอดคล้องกับคำพูด และใช้ข้อมูลย้อนกลับในการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้เกิดความแน่ใจและเข้าใจตรงกัน

6. การทำงานเป็นทีม

6.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

มีผู้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

สำนักงานสภาวิชาชีพ (2545: 159) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นเทคนิคการทำงานที่มุ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงาน รวมทั้งความพึงพอใจของผู้ร่วมงานที่ทำงาน ดังนั้น การทำงานเป็นทีมจะต้องมีการบริหารงาน โดยมีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน มีงานและลักษณะงานที่กำหนดไว้ รวมถึงมีบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีเครื่องมือสำหรับอำนวยความสะดวกในการทำงานไว้ให้พร้อม

มาร์ศรี สุธานี (2545: 2) ได้กล่าวถึง การพัฒนาทีมงาน หรือการทำงานเป็นทีม หรือการสร้างทีมงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำใดๆ เพื่อเป็นการจูงใจคนให้ได้เข้าร่วมทำงานและทำให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2546: 233) ได้ให้ทัศนะของการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง ความสำเร็จของผู้บริหารในการประสานการทำงานของบุคลากรหลายฝ่ายเข้าด้วยกัน ให้บรรลุผลสำเร็จ

สุวิทย์ มูลคำ (2549: 324) กล่าวว่า การสร้างทีมงาน หมายถึง การปรับปรุงความสัมพันธ์ต่างๆ ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้จะมีผลโดยตรงต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย รวมถึงความเป็นอยู่ที่ดีของสมาชิกในสถานศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2550: 199) ได้สรุปว่าการทำงานเป็นทีม คือ คณะบุคคลหรือกลุ่มคนที่

ทำงานภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เพื่อพัฒนาการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

Haris (1986 อ้างถึงใน บุตรี จารุ โรจน์, 2549: 107) ได้อธิบายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม คือ การที่สมาชิกแต่ละคนดำเนินการด้วยความรู้ ความสามารถ และความพยายามร่วมกัน เพื่อให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ภายใต้การมีส่วนร่วมทางสติปัญญาของสมาชิกทีม และผู้นำทีม จะต้องมียุทธศาสตร์ที่หลากหลาย จึงจะทำให้ทีมบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการดำเนินการร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีเป้าหมายของการทำงานเดียวกัน เพื่อบรรลุจุดประสงค์เดียวกัน โดยสมาชิกในกลุ่มต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

6.2 บทบาทของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม

ทุกองค์การต้องการผู้บริหารที่มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการของทีมและเป็นผู้ที่สามารถช่วยตอบสนองความต้องการของสมาชิกของทีมได้ เช่น การให้ผลป้อนกลับ และการแก้ความขัดแย้งที่ถือว่าเป็นส่วนที่สำคัญของโครงสร้างทีม บางครั้งผู้นำทีมคนหนึ่งจะต้องคอยดูแลทีมหลายๆทีมในคราวเดียวกัน หากขาดผู้นำที่ดีแล้วการปฏิบัติงานของทีมก็อาจหลุดไปจากกรอบจากสิ่งที่ควรจะเป็น ขาดวิสัยทัศน์และไม่มีภารกิจ หรือเกิดความขัดแย้งได้ ซึ่งบทบาทของผู้นำที่สำคัญในทีม มีดังนี้ (ริงสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544: 153-154)

1. การสร้างความเชื่อถือ และสร้างแรงจูงใจให้แก่ทีมงาน
2. ชี้นำสมาชิกของทีมและสมาชิกของกลุ่มเพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานในระดับที่สูง
3. สนับสนุนและช่วยเหลือในเรื่องการตัดสินใจอันเกิดจากการทำงานของทีม
4. เพิ่มศักยภาพและความสามารถของทีมให้มากขึ้น
5. สร้างเอกลักษณ์ที่โดดเด่นและมีคุณค่าให้กับทีม
6. คาดหวัง ชี้นำในการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น
7. จูงใจนำทีมสู่การดำเนินงานที่มีระดับที่สูงขึ้นเรื่อยๆ
8. มอบหมายและมอบอำนาจให้สมาชิกของทีมทำงานของตนให้สำเร็จ
9. สนับสนุนสมาชิกของทีมให้จัดงานที่ไม่สำคัญออกไป

คูวิทซ์ มูลคา (2549: 326-327) ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาทีมงานไว้ดังนี้

1. การเริ่มจัดตั้งและหาสมาชิก การที่สมาชิกจะเข้าร่วมทีมงานนั้น สิ่งสำคัญที่สุด คือ สมาชิกจะต้องมีความเข้าใจว่าโครงการเป็นอย่างไร และตนเองมีส่วนร่วมอย่างไร

2. การสร้างความไว้วางใจ ทีมงานจะต้องสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจให้กับบรรดาสมาชิก โดยจะต้องมีการรับทราบปัญหาร่วมกัน วิเคราะห์และรับฟังคำวิจารณ์ซึ่งกันและกัน
3. การกำหนดวัตถุประสงค์ มีการผสมผสานหรือปรับเป้าหมายของทีมงานไปในแนวทางเดียวกัน โดยอาจใช้กระบวนการในการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน หรือมีการระดมสมอง กำหนดเป็นวัตถุประสงค์โดยรวม มีตัวบ่งชี้ เกณฑ์และเครื่องมือประเมินผลที่ชัดเจน
4. การสร้างความร่วมมือ จัดกิจกรรมให้สมาชิกในทีมมีความร่วมมือกัน มีการเสริมพลังความกระตือรือร้นและความตั้งใจให้สมาชิก รวมทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนการสร้าง ความภาคภูมิใจในการทำงาน
5. การหาแนวปฏิบัติที่ดี เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อเลือกแนวปฏิบัติที่ดี
6. การดำเนินการ มีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการอย่างเป็นระบบ ครบตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผน
7. ทบทวนความก้าวหน้าอยู่เสมอ เป็นการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานว่า ถูกทิศทางหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคหรือไม่ หากพบข้อบกพร่องจะทำให้แก้ไขได้ทันที
8. การปิดโครงการ ทีมงานที่ดีไม่ควรเลิกหรือสลายตัวไปเอง แต่ควรสิ้นสุดลงอย่างเป็นทางการ ควรสรุปว่า สมาชิกได้รับประโยชน์อะไร ได้พัฒนาอย่างไรและจะได้รับผลตอบแทนอย่างไรในอนาคต เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น กล่าวสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้บริหาร ควรสร้างความเชื่อถือนในทีมงาน ส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการพัฒนา ศักยภาพและความสามารถของทีมงาน เสริมสร้างความกระตือรือร้นและความตั้งใจในการทำงาน สร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มอบหมายและมอบอำนาจในการทำงาน และมีการ ทบทวนผลการดำเนินงานเป็นประจำ ซึ่งผลที่ได้รับจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ

7. โครงสร้างองค์การ

7.1 ความหมายของโครงสร้างองค์การ

มีผู้ให้ความหมายของคำว่าโครงสร้างองค์การไว้ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546: 107) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง รูปแบบอย่างเป็นทางการที่แสดงถึงความมีปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารหรือการประสานงานที่เชื่อมโยงงานของ

บุคคลหรือกลุ่มในองค์กรเพื่อบรรลุจุดหมายขององค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550: 116) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กร เป็นกระบวนการของการกำหนดความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างบุคคลและทรัพยากรเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือ หมายถึง ลักษณะการแบ่งงานอย่างเป็นทางการ เป็นกลุ่มหรือความร่วมมือ

สตีแยร์ส (Steers, 1977 อ้างถึงใน ศรีสมร แป้งหอม, 2545: 59) กล่าวว่า โครงสร้างขององค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ของทรัพยากรด้านมนุษย์ที่ได้กำหนดไว้ในองค์กรเป็นการวางแผนการร่วมกัน เริ่มต้นด้วยการกำหนดนโยบาย การจัดสายงาน การกำหนดองค์ประกอบคุณลักษณะของสมาชิก การจัดบุคคลตามความเหมาะสมของงาน เป็นแผนผังที่แสดงให้เห็นถึงการแบ่งงานกันทำระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา

เบตแมน และสเนล (Bateman & Snell 1999 อ้างถึงใน มงคล ภาธรชูวานท์, 2548: 15) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดองค์กร หมายถึง การกำหนดอำนาจ หน้าที่ หรือภารกิจ และการจัดทรัพยากรเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ หรือการกำหนดหน้าที่เพื่อให้การประสานการใช้ทรัพยากร ทางการเงิน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ข้อมูล และทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นให้บรรลุเป้าหมาย

จากความหมายของโครงสร้างองค์กร อาจสรุปได้ว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง กระบวนการของการกำหนดความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างบุคคล โดยการจัดสายงาน การแบ่งงาน การกำหนดบุคคลตามความเหมาะสมของงาน ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

7.2 บทบาทของผู้บริหารกับการจัดโครงสร้างองค์กร

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546: 107) กล่าวว่า การจัดองค์กรเป็นหน้าที่ทางการบริหารที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญตรวจสอบเป็นระยะ ๆ เพื่อให้มั่นใจว่า ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โครงสร้างองค์กรที่ออกแบบไว้แต่เดิมยังมีความเหมาะสมที่จะทำให้บรรลุจุดหมายขององค์กรหรือไม่ ในปัจจุบันโครงสร้างองค์กรที่สามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมนั้นจะต้องมีความยืดหยุ่น มีช่วงการบังคับบัญชาที่สั้น หรือมีโครงสร้างในลักษณะแบนราบ มีลักษณะของการประสานความร่วมมือระหว่างหลายฝ่ายงานที่มีการฉีกกำลังบุคลากรที่มีความสามารถ เฉพาะ ความชำนาญในหน้าที่ให้เกิดกระบวนการดำเนินงานในเชิงบูรณาการ นำมาซึ่งความรวดเร็ว ความมีประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน

Hodge and Anthony (1990: 374) ระบุโครงสร้างองค์กรที่มีประสิทธิผลมีลักษณะดังนี้

1. สามารถบรรลุเป้าหมายได้ด้วยต้นทุนที่ต่ำสุด (Goal Accomplishment at Least Cost) การมีเครือข่ายของงานที่แตกต่างกันและบูรณาการเข้าด้วยกันเพื่อการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

2. มีนวัตกรรม (Innovation) มีระบบข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสม
3. มีความยืดหยุ่นและปรับตัว (Flexibility and Adaptiveness) มีการยืดหยุ่นเพื่อกระจายอำนาจในการตัดสินใจ และมีการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมและองค์การเอง
4. สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลและการพัฒนา (Facilitation of Human Resource Performance and Development) ส่งเสริมให้มีการอบรมพัฒนาทักษะและการวางแผนพัฒนาอาชีพ
5. สนับสนุนให้มีการประสานงานอย่างทั่วถึง (Facilitation of Coordination)
6. สนับสนุนให้มีกลยุทธ์ (Facilitation of Strategy)

จากที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่า การจัดโครงสร้างองค์การนั้นผู้บริหารจะต้องจัดองค์การให้มีความยืดหยุ่น มีสายการบังคับบัญชาที่สั้น สนับสนุนให้มีการประสานงานอย่างทั่วถึง จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และจัดกระบวนการดำเนินงานในเชิงบูรณาการ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์การในที่สุด

8. เทคโนโลยี

8.1 ความหมายของเทคโนโลยี

มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีไว้ดังนี้

สมिता บุญวาศ (2546: 78) สรุปว่า เทคโนโลยี หมายถึง การนำเอาวิธีทางวิทยาศาสตร์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างมีระบบ

กิดานันท์ มลิทอง(2548: 15) กล่าวว่า เทคโนโลยีเป็นวิทยาการที่นำเอาความรู้ ความคิด วิธีการทางวิทยาศาสตร์ ศิลปะและอุปกรณ์ไปประยุกต์ใช้ในงานในด้านต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติและอุตสาหกรรม ทั้งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้นในการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมาย

คำรณ ศรีน้อย (2549: 2) กล่าวว่า เทคโนโลยี หมายถึง วิธีการที่จะทำให้เกิดสิ่งต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งใจ

แฮลเซย์ (Halsey, 1974 อ้างถึงใน สมिता บุญวาศ, 2546: 77) ให้ความหมายของเทคโนโลยีไว้ ดังนี้ 1)เป็นการนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้เพื่อให้เกิดผลเมื่อได้ปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ 2)เป็นผลจากการใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์เพื่อให้เกิดระเบียบวิธี กระบวนการ และสิ่งประดิษฐ์ และ 3)เกิดวัสดุต่าง ๆ เพื่อให้บริการตามความต้องการของสังคม

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า เทคโนโลยี หมายถึง การนำเอาวิธีทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้เกิดระเบียบวิธี กระบวนการ และสิ่งประดิษฐ์ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างมีระบบ และเกิดประโยชน์สูงสุด

8.2 บทบาทของผู้บริหารในการนำเทคโนโลยีมาใช้

ธนิศ ภูศิริ (2546: 90) กล่าวว่า ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีบทบาทดังนี้

1) ศึกษาเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้

ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ให้ดีเสียก่อนว่าเทคโนโลยีนั้นๆ เป็นอย่างไร จะนำเข้ามาใช้ในสถานศึกษาเพื่ออะไร จะนำเข้ามาใช้ได้อย่างไร และเมื่อนำเข้ามาใช้แล้วมีประโยชน์อย่างไรบ้าง หากไม่ทราบข้อมูลเหล่านั้นผู้บริหารก็จะไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าควรจะนำเทคโนโลยีนั้นมาใช้ได้หรือไม่

2) ให้การสนับสนุนและส่งเสริม

ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมและให้การสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ทั้งทางด้านงบประมาณและด้านบุคลากร ในการให้ความสนับสนุนทางด้านงบประมาณนั้นจะต้องให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ หรืองบประมาณในส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่วนการสนับสนุนทางด้านบุคลากรนั้น ต้องให้การสนับสนุนโดยจัดหาบุคลากรที่จำเป็นต่อการดำเนินงานมาให้พร้อม

เมื่อได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการสถานศึกษาแล้ว ผู้บริหารก็มีหน้าที่ที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการใช้งานอย่างทั่วถึงและเต็มประสิทธิภาพ กล่าวคือ ในบางครั้งอาจจะต้องมีการกำหนดเกณฑ์หรือระเบียบในการใช้งาน เพื่อให้การใช้งานเป็นไปด้วยความระียบเรียบร้อย นอกจากนี้ยังต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการใช้งานเทคโนโลยีที่จะนำเข้ามาใช้งาน เช่น ฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้งาน เป็นต้น

3) ติดตามและประเมินผล

ผู้บริหารจะต้องดูแลให้มีการติดตามและมีการประเมินการใช้งาน เพื่อที่จะได้นำผลจากการประเมินมาพิจารณาแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาเทคโนโลยีต่างๆ ที่นำมาใช้ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการในการใช้งานต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา ผู้บริหารควรมีการศึกษาเทคโนโลยี พิจารณาความเหมาะสมกับงานที่จะนำมาใช้ เตรียมความพร้อมในการใช้งาน พร้อมติดตาม ประเมิน และพัฒนา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพ การศึกษาและปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

มุตตอเหล็บ โต้ะมุตอ (2545: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการดำเนินการ ประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพการ ดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานีตามทัศนะของ บุคลากรในโรงเรียนในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาการดำเนินการทั้งภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับน้อย สภาพการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาตามทัศนะของบุคลากร ที่มีตำแหน่งต่างกันจะไม่แตกต่างกันโดยภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยมีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีทัศนะในการดำเนินการสูงกว่า ครูผู้สอน ส่วนปัญหาการดำเนินการทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สภาพการดำเนินการ ประกันคุณภาพการศึกษาตามทัศนะของบุคลากรที่ปฏิบัติในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่า ไม่ แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน ส่วนปัญหาการดำเนินการไม่แตกต่างกันโดยภาพรวม เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านผู้เรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ที่โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาในการดำเนินการสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

อภิรักษ์ บินมามะ (2545: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การดำเนินงานการประกันคุณภาพ การศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส ที่พร้อมรับการประเมินจากองค์กรภายนอก ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานด้านการควบคุมคุณภาพการศึกษา พบว่าทุกโรงเรียนมีการ กำหนดมาตรฐานโรงเรียนซึ่งยึดตามมาตรฐานชาติและพัฒนาหลักสูตรปฏิบัติ 2 รูปแบบ คือ 1) ยึด มาตรฐานการศึกษาที่กำหนดขึ้นเป็นหลัก 2) ยึดสภาวะงานของโรงเรียนเป็นหลัก สภาพการ ดำเนินงานด้านการตรวจสอบและปรับปรุงโรงเรียน พบว่ามีการตรวจสอบภายในโดยการประเมิน ตนเองและการตรวจสอบภายนอกโดยสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัด ตลอดจนมีการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง และสภาพการดำเนินงาน ด้านการประเมินคุณภาพการศึกษา พบว่า โรงเรียนมีการเตรียมตัวเพื่อรองรับการประเมินจาก องค์กรภายนอก 2 ด้าน คือ 1) การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร 2) การเตรียมพร้อมด้านเอกสาร

สามารถ โสภานเวทย์ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา ตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย

เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากสูงไปหาค่า ได้ดังนี้ คือ ด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี ด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษา ด้านการผ่องระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการประเมินคุณภาพการศึกษา และด้านการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ

สุนทร สุวัชรชัยติวงศ์ (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน คือ ด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษา ด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา ด้านการประเมินคุณภาพการศึกษา ด้านการรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการผ่องระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่อยู่ในระดับมากเช่นกัน

มูฮัมมัดฮิลมี อุซัน(2549: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี ตามทัศนะของครู โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทักษะด้านความคิดรวบยอดและทักษะด้านเทคนิคอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี ตามทัศนะของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดปัตตานี ตามทัศนะของครู โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูงถึงสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 และทักษะการบริหารงานของผู้บริหารทักษะด้านเทคนิคและด้านมนุษยสัมพันธ์ สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานตามกระบวนการการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดปัตตานีได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .901 มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ ร้อยละ 81.2 และความคลาดเคลื่อน

มาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ .108 โดยสร้างสมการพยากรณ์การปฏิบัติงานตามกระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดปัตตานีในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y' = .07843 + .877(X_3) + .416(X_2)$$

สำหรับข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย คือ ควรจัดให้มีโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารด้านการใช้เทคนิคหรือกลยุทธ์ในการบริหารงานตามกระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษารวมทั้งวิธีการจูงใจซึ่งเป็นส่วนที่มีความสำคัญในมิติของมนุษย์สัมพันธ์

ศรีสมร แป้งหอม (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยการบริหารของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับมาก ระดับการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับมาก ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์กับการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทางบวกและอยู่ในระดับสูง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ คือ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านลักษณะขององค์กร และด้านลักษณะของบุคลากร

เมื่อพิจารณาปัจจัยการบริหารในส่วนของปัจจัยย่อย ที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ปัจจัยการบริหารในส่วนของปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายใน คือ ด้านความชัดเจนของการกำหนดเป้าหมาย ด้านการปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่ ด้านการบริหารทรัพยากร ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกด้านภาวะผู้นำและการตัดสินใจ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ และด้านสภาพแวดล้อมส่งเสริมการปฏิบัติงาน

ทัศนีย์ หมู่คำ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษาพบว่า ความสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน ด้านการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านชุมชน ด้านการเรียนการสอน และด้านระบบประกันคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน ด้านการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านชุมชน ด้านการเรียนการสอน และด้านระบบประกันคุณภาพการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของ

สถานศึกษา มี 4 ตัว ที่มีนัยสำคัญของการพยากรณ์ความสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา คือ ด้านการเรียนการสอน ด้านผู้บริหาร ด้านการวางแผน และด้านครูผู้สอน โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 69.80 ซึ่งสามารถเขียนสมการในรูปคะแนนดิบ (\hat{Y}) และสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน (\hat{Z}) ได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .796 + .323(x_6) + .180(x_1) + .132(x_3) + .123(x_2)$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .378(z_6) + .257(z_1) + .174(z_3) + .141(z_2)$$

ชาญวุฒิ เจริญบุญ (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ ผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัย พบว่า ทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก เรียงจากลำดับมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา การทำงานเป็นทีม และวิสัยทัศน์ ปรัชญา และเป้าหมาย ตามลำดับ ส่วนการมีส่วนร่วมของชุมชนในลำดับสุดท้าย ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาในมาตรฐานด้านผู้บริหาร พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ มาตรฐานที่ 14 คือ สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา มาตรฐานด้านครูผู้สอน พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ มาตรฐานที่ 24 คือ ครูมีวุฒิ ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ และมาตรฐานด้านผู้เรียน พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ มาตรฐานที่ 10 คือ ผู้เรียนมีสุขภาพกาย สุขภาพจิต และสุขนิสัยที่ดี

ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ ในภาพรวม คือ ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ ปรัชญา และเป้าหมาย และสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาความสำเร็จในการประเมินคุณภาพภายนอกเป็นรายมาตรฐาน พบว่า ปัจจัยด้านความสามารถของบุคลากรแกนนำส่งผลต่อความสำเร็จในการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา ในมาตรฐานด้านผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ ปรัชญา และเป้าหมาย ส่งผลต่อความสำเร็จในการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา ในมาตรฐานด้านครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียนส่งผลต่อความสำเร็จในการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา ในมาตรฐานด้านผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุนีย์ ทองหล่อ (2548: 97-99) ได้ศึกษาเรื่องเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการประกัน

คุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยการบริหารทั้ง 2 ปัจจัย พบว่า ปัจจัยภายใน อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยภายนอก อยู่ในระดับปานกลาง ระดับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า มีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามขั้นตอนการดำเนินงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการดำเนินการ และขั้นตอนการวางแผน ส่วนอีก 2 ขั้นตอน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ขั้นตอนการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน และขั้นตอนการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์กับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัย พบว่า มีความสัมพันธ์กับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงทั้ง 2 ปัจจัย ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารในส่วนของปัจจัยย่อย แต่ละตัวแปรกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ในระดับสูงคือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านภาวะผู้นำ และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ด้าน คือ ด้านเทคโนโลยี ด้านการเมือง ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบุคลากร ด้านสังคม ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านงบประมาณ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านเศรษฐกิจ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ในแต่ละขั้นตอน พบว่า ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์กับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาในระดับสูงทุกขั้นตอน

สำหรับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยการบริหารทั้ง 2 ปัจจัย ร่วมกันส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยในรูปแบบเนนดิก และในรูปแบบมาตรฐานได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปแบบเนนดิก

$$\hat{Y}_{tot} = 0.005 + 0.646x_1 + 0.352x_2$$

สมการถดถอยในรูปแบบมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{tot} = 0.575x_1 + 0.302x_2$$

กุสุมา วิเศษ (2548: 131) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพ

การศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการดำเนินงานปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะองค์การ ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม และด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านลักษณะของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางยกเว้น ด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษา และด้านการประเมินคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบการดำเนินงานด้านปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีการดำเนินงานปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน การเปรียบเทียบการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 2 มีการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกันยกเว้นด้านการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการผดุงระบบประกันคุณภาพการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ด้านการประเมินคุณภาพการศึกษาและการรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้านและเป็นความสัมพันธ์กันในทางบวก

จากการศึกษานานวิจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน การจูงใจ การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีม โครงสร้างองค์การ และเทคโนโลยี ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในทุกฝ่าย ต้องศึกษา วิเคราะห์ให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และนำปัจจัยด้านต่างๆ มาใช้เป็นกลไกในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จต่อไป