

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหาร ทักษะทางวิชาการกับการปฏิบัติงาน ประกันคุณภาพการศึกษา ของผู้บริหาร ตามทัศนะของคณะกรรมการประกันคุณภาพในโรงเรียน เอกชนสอนศาสนาอิสลาม สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ทักษะการบริหาร ทักษะทางวิชาการ การประกันคุณภาพการศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การศึกษาเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

1.1 ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเป็นสถาบันการกุศลเพื่อการศึกษาประเภทหนึ่ง ตาม มาตรา 15(2) แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม พ.ศ.2525 ซึ่งได้ถูกแปรสภาพ จาก “ปอเนาะ” ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาศาสนาอิสลามที่เป็นระบบเปิดที่ผู้สนใจทั่วไปโดยไม่จำกัด เพศ วัย และสถานภาพทางครอบครัว สามารถที่จะมาพักพังกอาศัยเพื่อเรียนวิชาศาสนาจาก โต๊ะครู หรือ บาบอ ตามคำเรียกเป็นท้องถิ่น (ภาษามลายู) ซึ่งเป็นที่เคารพนับถือและใช้ภาษาท้องถิ่นเป็น ภาษาหลักในการสอน ทั้งนี้ปอเนาะถือเป็นที่นิยมของชุมชนในการศึกษาหาความรู้ด้านศาสนา ซึ่ง เพิ่มจำนวนมากขึ้นจนปกคลุมทั่วทุกพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

“ปอเนาะ” เป็นสถาบันการกุศลเพื่อสอนวิชาศาสนาอิสลามของชาวไทยมุสลิม นักวิชาการ ได้ให้ความหมายของปอเนาะ ดังนี้

อารง สุทธาศาสตร์ (2519: 4) ได้ให้ความหมายของปอเนาะในเชิงสังคมวิทยาว่า ปอเนาะคือ องค์กรทางสังคมที่ทำหน้าที่สืบทอดศาสนาวัฒนธรรมนั่นเอง ซึ่งมี โต๊ะครูเป็นทั้งเจ้าของและเป็น ผู้บริหารแต่เพียงผู้เดียว

อับดุลสุโก ดินอะ (2548: ออนไลน์) กล่าวว่า รากศัพท์ของคำว่า "ปอเนาะ" เป็นคำภาษามลายูปัตตานีเพี้ยนมาจากภาษาอาหรับว่า FUNDOK อ่านว่าฟุน โด๊ก แปลว่า กระท่อม ที่พัก หรือ โรงแรม ความหมายในที่นี้หมายถึง "สำนักศึกษาเล่าเรียนวิชาการศาสนาอิสลาม"

อิบราฮีม ณรงค์รักษาเขต (2548: ออนไลน์) กล่าวว่า ปอเนาะเป็นสถาบันศึกษาที่มีบ้านของ โต๊ะครูเป็นศูนย์กลาง โต๊ะครูเป็นทั้งเจ้าของและผู้สอน บางปอเนาะจะมี โต๊ะครูเป็นผู้สอนเพียงคนเดียว แต่บางปอเนาะ โต๊ะครู จะแต่งตั้งผู้เรียนบางคนเป็นผู้ช่วยสอนในบางวิชา

ปอเนาะเริ่มก่อตั้งพร้อมๆ กับการเผยแพร่ศาสนาอิสลามในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ในระยะเริ่มแรกว่าการศึกษาระบบปอเนาะ หรือการศึกษาในรูปแบบสอนวิชาศาสนาโดยมีโต๊ะครู เป็นผู้สอน จัดตั้งขึ้นครั้งแรกที่ปัตตานี และเป็นสถานศึกษาที่เก่าแก่ที่สุดของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ได้ดำเนินการสอนระบบปอเนาะในราวคริสต์ทศวรรษที่ 12

สารานุกรมวัฒนธรรมภาคใต้ ฉบับทักษิณคดีศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา (2529) ระบุความเป็นมาว่า เชื่อกันว่าปอเนาะเกิดขึ้นในประเทศอียิปต์ แล้วแพร่มาสู่เอเชียที่ประเทศมาเลเซียก่อน ต่อมาจึงแพร่เข้าสู่เส้นทางใต้ของประเทศไทย ในสมัยกรุงศรีอยุธยา โดยเริ่มที่ปัตตานี เป็นแห่งแรก แล้วขยายไปสู่ท้องถิ่นที่มีชาวไทยมุสลิมทั้งในภาคใต้และภาคกลาง

การจัดตั้งปอเนาะโดยส่วนใหญ่แล้วประชาชนจะเรียกร้องให้โต๊ะครูเป็นผู้จัดตั้งและมีโต๊ะครูจัดตั้งเองนั้นมีเป็นส่วนน้อยเท่านั้น เมื่อมีผู้รู้กลับจากประเทศอาหรับแล้ว โดยเฉพาะจากเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย จะเป็นที่ได้รับการยอมรับจากประชาชนอย่างมาก ส่วนที่ดินสำหรับใช้ในการจัดตั้งปอเนาะนั้น อาจจะเป็นของโต๊ะครูเองหรือประชาชนช่วยกันบริจาค โดยที่หลักสูตรขึ้นอยู่กับความสามารถของโต๊ะครู จะมุ่งเน้นด้านไหน เพียงใด โต๊ะครูเป็นผู้กำหนด

สถานที่สำหรับสอนหนังสือ นั้น ใช้ทั้งบ้าน โต๊ะครูและมัสยิดหรือบาหลี ปอเนาะโดยทั่วไป จะเรียกชื่อหรือตั้งชื่อตามที่ตั้งของปอเนาะ หรือเรียกชื่อตำบล และมีบางปอเนาะที่เรียกชื่อตามโต๊ะครู โดยที่การเรียนการสอนในปอเนาะจะใช้ภาษามลายูและภาษาอาหรับเป็นหลัก ซึ่งไม่มีหลักสูตรเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างปัจจุบัน ด้วยเหตุนี้หลายคนจึงเข้าใจว่าปอเนาะเป็นสถาบันศึกษาที่ไม่มีหลักสูตร วิชาที่มีการสอนประกอบด้วยวิชาภาษาอาหรับ ศาสนบัญญัติ เอกภาพ วัฒนธรรม การอ่านคัมภีร์อัลกุรอาน และการอธิบายอัลกุรอาน เป็นต้น ไม่มีการเก็บค่าเล่าเรียน โต๊ะครูก็อยู่ได้ด้วยทรัพย์สินของตนเอง หรือเงินบริจาคจากผู้ที่มีจิตศรัทธา ชื่อเสียงของปอเนาะจะขึ้นอยู่กับตัวโต๊ะครู ปอเนาะบางโรงจะมีชื่อเสียงในเรื่องการเรียนการสอนภาษาอาหรับ บางปอเนาะจะมีชื่อเสียงในเรื่องการเรียนการสอนวิชาเอกภาพ บางปอเนาะก็จะมีชื่อเสียงในเรื่องวิชาศาสนบัญญัติ ฯลฯ

ลักษณะการเรียนการสอนของปอเนาะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ (อิบราฮีม ณรงค์รักษาเขต, 2548: ออนไลน์)

ประเภทที่ 1 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทั่วไป ซึ่งรวมถึงชุมชนปอเนาะ การเรียนการสอนประเภทนี้จะเป็นการเรียนการสอนทั่วไป วิชาที่สอนจะเป็นวิชาศาสนบัญญัติ หลักศรัทธา และการอธิบายอัลกุรอาน เป็นต้น

ประเภทที่ 2 จัดให้เฉพาะผู้เรียนในปอเนาะ แบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ

1. การเรียนการสอนที่จัดให้กับผู้เรียนปอเนาะทุกคนจะเป็นการเรียนการสอนทุกๆ ไป

2. การเรียนการสอนที่จัดให้สำหรับผู้เรียนที่ถูกคัดสรร มีขนาดผู้เรียนที่เล็กลง
 3. การเรียนการสอนที่จัดให้เฉพาะบุคคลที่ถูกคัดสรรเป็นพิเศษ มีผู้เรียนเพียงไม่กี่คน
- มักจะเป็นการเรียนการสอนแบบตัวต่อตัว ผู้ที่ถูกคัดสรรให้เป็นผู้เรียนประเภทนี้มักจะถูกคัดเลือกให้เป็นผู้ช่วยสอน ของ โต้ะครู ผู้เรียนกลุ่มนี้มักถูกเรียกว่า “เกอปาลอตะลอะเฮะฮ” ซึ่งทำหน้าที่เสมือนหัวหน้านักเรียน

1.2 การแปรสภาพของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

ในปี พ.ศ.2501 กระทรวงศึกษาธิการ โดยการอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีได้วางโครงการพัฒนาการศึกษาทั่วไปประเทศและได้ให้ความสำคัญกับสถาบันการศึกษาประเภทนี้ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาการศึกษาในภูมิภาคและคณะกรรมการที่ปรึกษาพัฒนาการศึกษาในภูมิภาค เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปอเนาะไว้ 4 ประการ คือ ให้ปอเนาะจดทะเบียนปรับปรุงอาคารสถานที่ และมีการปรับปรุงการเรียนการสอนและหลักสูตร ประการสุดท้าย จัดให้มีการประเมินผล การสอน โดยเสนอต่อกระทรวงศึกษาธิการ

สืบเนื่องมาจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบัน ได้เสด็จพระราชดำเนินพร้อมด้วยสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ เพื่อเยี่ยมพสกนิกรในจังหวัดยะลา เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2502 ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ผู้เกี่ยวข้องดูแลเกี่ยวกับการศึกษา พัฒนาการศึกษากา การศึกษา 2 ทรงมีพระราชดำรัสว่า

“...การศึกษาที่สำคัญมาก ให้พยายามจัดให้มีดีให้พลเมืองสามารถพูดภาษาไทยได้แม้จะพูดได้ไม่มากนัก เพียงแต่พอรู้เรื่องก็ยงดี เพราะเท่าที่ผ่านมาคราวนี้ มีผู้ยังไม่รู้ภาษาไทยต้องใช้ล่ามแปลควรพูดกันให้เข้าใจกันได้ เพื่อสะดวกในการติดต่อซึ่งกันและกัน...”

จากพระราชดำรัสข้างต้น เป็นมูลเหตุปฐมกาลที่สำคัญยิ่งที่กระทรวงศึกษาธิการได้ถือเป็นหลักการสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาสถาบัน “ปอเนาะ” อย่างจริงจัง รัฐบาลจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญจึงได้ให้บรรจิวชิชาสามัญตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการเข้าไว้ นับเป็นความพยายามปรับปรุงและพัฒนาาระบบปอเนาะเพื่อให้เป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สามารถให้บริการทางการศึกษาทั้งวิชาสามัญและวิชาชีพ นอกจากวิชาศาสนาเพียงอย่างเดียวดังที่เคยดำเนินการอยู่แล้ว การปรับปรุงและส่งเสริมปอเนาะ กระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาปอเนาะเป็นกรณีพิเศษ และได้กำหนดนโยบายต่างๆ เป็นระยะๆ ดังต่อไปนี้

(ศิริบุญ สุวรรณศิริ และคณะ, 2532: 10-12)

ระยะที่ 1 พ.ศ.2504-2508

กระทรวงศึกษาธิการได้เริ่มได้ประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการปรับปรุงส่งเสริมปอเนาะในภาคการศึกษา 2 พ.ศ.2504 โดยมีสาระสำคัญของเรื่อง คือ

1. ปอเนาะใดที่มีความสนใจที่ปรับปรุงกิจการปอเนาะให้ขึ้นเรื่องราวของจดทะเบียนต่อทางราชการ
2. ปอเนาะใดที่จัดกิจการได้คืออยู่เสมอ จะได้รับการอุดหนุนจากทางราชการ
3. ให้ปอเนาะที่จดทะเบียนแล้ว จัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตร ทั้งวิชาศาสนา วิชาสามัญ และวิชาชีพ

ในทางปฏิบัติระยะแรกมีปัญหาเกี่ยวกับการจดทะเบียนปอเนาะ เพราะโต๊ะครูยังไม่เข้าใจและไม่แน่ใจว่าทำแล้วจะเกิดผลดีหรือผลเสีย รัฐต้องทำความเข้าใจชี้แจงและประชาสัมพันธ์อย่างมาก ปรากฏว่าผลจากการชี้แจง และการปฏิบัติตั้งแต่ปี พ.ศ.2504 ถึง พ.ศ. 2507 มีปอเนาะที่ขอจดทะเบียนรวม 171 ราย

ปอเนาะที่จดทะเบียนเป็นสถานศึกษา รัฐบาลได้ให้การสนับสนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือในการปรับปรุงกิจการอาคารสถานที่เรียน หลักสูตรการสอน มีการสอนภาษาไทยและวิชาชีพ ตลอดจนการวัดผลให้เป็นไปตามหลักสูตรกำหนดตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการปรับปรุงส่งเสริมปอเนาะในภาคการศึกษา 2 พ.ศ. 2504

ระยะที่ 2 พ.ศ.2508-2511 เป็นระยะแปรสภาพปอเนาะเป็นโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม

ในปี พ.ศ. 2508 รัฐบาลได้ส่งเสริมให้ปอเนาะที่จดทะเบียนแล้ว โดยปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการปรับปรุงส่งเสริมปอเนาะในภาคการศึกษา 2 พ.ศ. 2504 กล่าวคือ ปอเนาะที่จดทะเบียนแล้วได้แปรสภาพเป็นโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม มีการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน จัดให้มีอาคารเรียนเอกเทศ สอนวิชาสามัญหลักสูตรประถมศึกษาตอนปลายควบคู่วิชาศาสนาอิสลามเท่านั้น จึงจะได้รับการส่งเสริมและอุดหนุน

เพื่อให้การแปรสภาพปอเนาะเป็นโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลามเป็นไปตามวัตถุประสงค์ รัฐจึงได้กำหนดเป็น 2 แนวนโยบายหลัก คือ

1. แนวนโยบายการให้การอุปการะเป็นเครื่องมือสำคัญในการชักชวนและผลักดันให้ปอเนาะอยู่ในความควบคุมของทางราชการ
2. แนวนโยบายการแทรกการเรียนการสอนวิชาสามัญและวิชาชีพเข้าไปในโรงเรียนเหล่านี้ด้วย เนื่องจากไม่มีการบังคับ ปรากฏว่ามีปอเนาะอีกจำนวนมากไม่ได้แปรสภาพเป็นโรงเรียน

ราชภัฏرسอนศาสนาอิสลาม ดังนั้นเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2509 คณะรัฐมนตรีได้มีมติกำหนดนโยบายเกี่ยวกับปอเนาะตามข้อเสนอของสภาความมั่นคงแห่งชาติ ดังนี้

1. ห้ามจัดตั้งปอเนาะขึ้นมาใหม่ หากฝ่าฝืนจะต้องถูกลงโทษ
2. ปอเนาะที่ตั้งอยู่แล้ว บังคับให้ขออนุญาตและมาจดทะเบียนเสียภายใน 6 เดือน
3. ให้แปรสภาพปอเนาะเป็นโรงเรียนราชภัฏرسอนศาสนาอิสลาม โดยดำเนินการเป็นขั้นๆ ในเวลาที่แน่นอน และควรให้สำเร็จภายในเวลา 3-5 ปี โดยให้กระทรวงมหาดไทยและกระทรวงศึกษาธิการรับไปพิจารณาร่วมกัน และรับดำเนินการให้เร็วที่สุด

ในปี พ.ศ. 2510 จังหวัดได้แจ้งให้เจ้าของปอเนาะมาจดทะเบียนให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 15 มิถุนายน 2514 ปอเนาะใดที่ไม่ได้แปรสภาพเป็นโรงเรียนราชภัฏرسอนศาสนาอิสลามภายในกำหนดให้ถือว่าปอเนาะนั้นล้มเลิกไป

ในการดำเนินการแปรสภาพนี้ คณะรัฐมนตรีได้อนุมัติให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการให้การอุดหนุนแก่โรงเรียนราชภัฏرسอนศาสนาอิสลามภาคใต้ เรียกว่า โครงการปรับปรุงปอเนาะให้เป็นโรงเรียนราชภัฏ โดยเริ่มตั้งแต่ พ.ศ.2508-2517 โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. ให้เงินจำนวนหนึ่งในปีแรกที่ขอจัดตั้ง
2. ให้ครูช่วยสอนวิชาสามัญ โดยใช้เกณฑ์จำนวนนักเรียน นักเรียน 50-149 คน ให้ครู 1 คน นักเรียน 150-229 คน ให้ครู 2 คน นักเรียน 300- 499 คน ให้ครู 3 คน
3. ให้เงินทุนทุกปี
4. ให้มีการผ่อนผัน เรื่องคุณสมบัติบางประการของเจ้าของ ผู้จัดการ ครูใหญ่และครู โดยผ่อนผันไม่ต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติโรงเรียนราชภัฏ

ในระยะนี้ เป็นระยะที่มุ่งให้ปอเนาะจดทะเบียนเป็นโรงเรียนราชภัฏเป็นส่วนใหญ่ ส่วนทางด้านการศึกษาไม่ได้มีการปรับปรุงอะไรมากนัก

ระยะที่ 3 พ.ศ.2512-2520 เป็นระยะปรับปรุงส่งเสริมโรงเรียนราชภัฏرسอนศาสนาอิสลาม หลังจากทีปอเนาะได้แปรสภาพเป็นโรงเรียนราชภัฏرسอนศาสนาอิสลามแล้ว โรงเรียนได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้เป็นสถานศึกษาที่มีการสอนวิชาสามัญและวิชาชีพควบคู่ไปกับการสอนศาสนาด้วย ซึ่งรัฐบาลได้มีนโยบายเป็นตอนดังนี้

1. นโยบาย พ.ศ. 2512 กำหนดนโยบายด้านการศึกษาไว้ว่า ส่งเสริมการศึกษาของเด็กไทยมุสลิม (สมช.) ให้สูงขึ้นและควรจัดทำโครงการปรับปรุงการศึกษาเฉพาะจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. นโยบาย พ.ศ. 2519 กำหนดนโยบายไว้ว่า ควรดำเนินการปรับปรุงส่งเสริมโรงเรียน

ราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม ซึ่งแปรสภาพมาจากปอเนาะต่อไป ในขณะที่เดียวกันก็เร่งการศึกษาสายสามัญและอาชีวศึกษาให้สามารถรับเด็กไทยมุสลิมในจังหวัดชายแดนภาคใต้เข้าเรียนได้มากขึ้น

ระยะที่ 4 พ.ศ.2521 – 2525 เป็นระยะการพัฒนาโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม

กระทรวงศึกษาธิการได้จัดโครงการเงินอุดหนุนโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลามและในปี 2525 ได้ออกพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ให้โรงเรียนราษฎร์ที่จัดตั้งตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์เป็นโรงเรียนเอกชนตามพระราชบัญญัตินี้ โรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลามจึงเป็น “โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม” ซึ่งได้ปรับปรุง ส่งเสริมและพัฒนาในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนการสอน อาคารสถานที่และด้านอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง

ระยะที่ 5 พ.ศ.2525 – 2529 เป็นระยะการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้เน้นการปรับปรุงส่งเสริมโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

ระยะที่ 6 พ.ศ.2530- ปัจจุบัน

กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเน้นพัฒนาด้านการบริหาร และวิชาการ โดยเฉพาะการเร่งพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนทั้ง 3 สายวิชา คือ วิชาศาสนา วิชาสามัญ และวิชาชีพ ให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพโดย ปรับปรุงหลักสูตรวิชาศาสนา และวิชาสามัญ เพื่อลดจำนวนชั่วโมงให้น้อยลง โดยให้มีการผสมผสานวิชาศาสนา และวิชาสามัญเข้าด้วยกัน จัดโครงการสร้างหลักสูตรในระดับต้นให้เรียนวิชาศาสนาและวิชาสามัญ ส่วนรายวิชาภาษาอาหรับให้เรียนในระดับกลางและระดับสูง

1.3 ประเภทของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเป็นโรงเรียนที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นที่ที่มีโรงเรียนรูปแบบนี้ ตั้งอยู่มากกว่าพื้นที่ใดๆ ในประเทศ และจากสภาพจริงในปัจจุบัน สามารถจำแนกโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามได้ 3 ประเภท คือ (นาวาลย์ ปานกาเซ็ง, 2544: 5)

1. โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่สอนวิชาศาสนาอย่างเดียว
2. โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม มาตรา 15(1) เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการซึ่งเปิดสอนวิชาศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ หรือวิชาชีพ ในระบบโรงเรียนและได้รับอนุญาตให้เปลี่ยนเป็นโรงเรียนตามมาตรา 15(1)
3. โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม มาตรา 15(2) เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตร

ของกระทรวงศึกษา หรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการซึ่งเปิดสอนวิชาศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ หรือวิชาชีพ

นอกจากนี้ ยังสามารถจำแนกโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม มาตรา 15(1) ตามลักษณะการได้รับเงินอุดหนุนรายหัวนักเรียนจากรัฐ เป็น 3 ประเภท คือ

1. โรงเรียนที่มีมูลนิธิ หรือมัสยิด เป็นผู้รับใบอนุญาต ก่อนปี พ.ศ.2539 จะได้รับเงินอุดหนุนในรูปของบัตร์ค่าเล่าเรียน หรือเรียกว่า การอุดหนุนรายหัวนักเรียนในอัตราร้อยละ 100 ของค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนภาครัฐ
2. โรงเรียนที่มีมูลนิธิ หรือมัสยิด เป็นผู้รับใบอนุญาตตั้งแต่ปี พ.ศ.2539 จะได้รับเงินอุดหนุนในอัตราร้อยละ 60 ของค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนภาครัฐ
3. โรงเรียนที่มีเอกชนเป็นผู้รับใบอนุญาต จะได้รับเงินอุดหนุนในอัตราร้อยละ 40 ของค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนภาครัฐ

ส่วนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม มาตรา 15(2) จะได้รับการช่วยเหลือจากรัฐ โดยได้รับการอุดหนุนจากรัฐใน 3 ด้าน คือ

1. ด้านการเงิน เป็นการให้เงินอุดหนุนแก่โรงเรียน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานกิจการของโรงเรียน โดยเป็นเงินสมนาคุณผู้รับใบอนุญาต สมนาคุณครูสอนศาสนา ตลอดจนงบประมาณโรงเรียน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกำหนด และให้เป็นเงินค่าดำเนินการวัดผลการศึกษา
2. ด้านบุคลากร เป็นการอุดหนุนโดยให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จัดส่งข้าราชการครูไปช่วยสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกำหนด
3. ด้านสื่อการเรียนการสอน เป็นการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์การศึกษาให้กับโรงเรียนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกำหนด

1.4 ระบบการเรียนการสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

หลักสูตรการเรียนการสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม มีดังนี้

1. หลักสูตรวิชาศาสนา มี 3 หลักสูตร ดังนี้

- | | |
|---|----------------|
| ก. หลักสูตรอิสลามศึกษาตอนต้น (อิบติดาอียะห์) | เวลาเรียน 4 ปี |
| ข. หลักสูตรอิสลามศึกษาตอนกลาง (มุตาวัซซิติเตาะห์) | เวลาเรียน 3 ปี |
| ค. หลักสูตรอิสลามศึกษาตอนปลาย (ชานาวิยะห์) | เวลาเรียน 3 ปี |

2. หลักสูตรวิชาสามัญ ใช้หลักสูตรเช่นเดียวกับโรงเรียนประเภทสามัญศึกษาทั่วไป มี 3 หลักสูตร ได้แก่
 - ก. หลักสูตรประถมศึกษา (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. 2533 ใช้เวลาเรียน 6 ปี
 - ข. หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. 2533 ใช้เวลาเรียน 3 ปี
 - ค. หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. 2533 ใช้เวลาเรียน 3 ปี
3. หลักสูตรบูรณาการระหว่างวิชาศาสนาและวิชาสามัญ มี 2 หลักสูตร คือ
 - ก. หลักสูตรอิสลามศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น พ.ศ. 2535 ใช้เวลาเรียน 3 ปี
 - ข. หลักสูตรอิสลามศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย พ.ศ. 2535 ใช้เวลาเรียน 3 ปี
4. หลักสูตรวิชาชีพ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ได้นำหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน 2 หลักสูตร ได้แก่
 - ก. หลักสูตรวิชาชีพพระยะสันของวิทยาลัยสารพัดช่าง
 - ข. หลักสูตรวิชาชีพพระยะสันของวิทยาลัยชุมชน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเป็นโรงเรียนที่ได้แปรสภาพจากปอเนาะซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาระบบเปิด และมีการจัดการเรียนการสอนโดยยึดหนังสือตำราเป็นหลัก โดยไม่มีหลักสูตรเป็นลายลักษณ์อักษรและมีการบริหารจัดการแบบโต๊ะครูบริหารคนเดียว เมื่อได้มีการแปรสภาพ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามได้มีพัฒนามาเป็นระยะๆ และได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากภาครัฐมากขึ้น ทั้งทางด้านเงินอุดหนุน ด้านการจัดหลักสูตรทั้งศาสนาและสามัญ ด้านการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร ด้านสื่อการเรียนการสอนและยังให้สถาบันการศึกษาอื่นมาร่วมเปิดสอนในหลักสูตรต่างๆ ทางวิชาชีพอีกด้วย

2. ทักษะการบริหาร

หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหาร โรงเรียน คือการหาวิธีการหรือเทคนิคต่างๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ การบริหารงานในโรงเรียน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายนั้นจำเป็นต้องใช้ทักษะการบริหารที่หลากหลายพร้อมปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ โดยเฉพาะการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษานั้นเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือของโรงเรียนต่อการจัดการศึกษา ว่ามีทิศทางความก้าวหน้าหรือถอยหลัง และได้มาตรฐานมากน้อยเพียงใด การดำเนินงานจะไปได้ด้วยดี หรือบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพได้ ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทอันสำคัญที่จะทำให้การ

ปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานล้มเหลวหรือมีความเจริญก้าวหน้า และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า หากผู้บริหาร มีความรู้ มีทักษะ และมีประสบการณ์ในการบริหารงานเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปโดยราบรื่นและบรรลุถึงเป้าหมายที่ปรารถนา จะเห็นได้ว่าทักษะการบริหารอันจำเป็นสำหรับผู้บริหารที่จะต้องมีและนำมาใช้ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานนั้น มีนักวิชาการได้ให้ทัศนะต่างๆ ไว้ ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2524 : 68-69) กล่าวว่า การทำงานทุกอย่างนอกจากจะต้องคำนึงถึงวิธีการที่เหมาะสมและแนบเนียนในการทำงาน เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายที่ต้องการแล้ว ผู้บริหารยังจำเป็นต้องสร้างทักษะต่างๆ ให้เกิดขึ้น เพื่อช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทักษะที่ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างขึ้นให้เป็นสมบัติประจำตัวคือ ทักษะในด้านกลวิธีการทำงาน ทักษะในด้านความคิดรวบยอด และทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์

กิตติมา ปรีดีคิดล (2529 : 274) ได้ให้ทัศนะว่า การปฏิบัติงานใดๆ หากคาดหวังจะให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลแล้ว จำเป็นที่ผู้ปฏิบัติงานคนนั้นจะต้องมีความชำนาญเป็นอย่างดีในสิ่งที่ตนปฏิบัติ นั่นคือ ทักษะในการปฏิบัติงานของตนเอง ทักษะที่จำเป็นต้องมี คือ ทักษะพื้นฐานที่ผู้บริหารส่วนใหญ่พึงมี ได้แก่ ทักษะทางด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะทางด้านวิธีการ

สันติธร ภูริภักดี (2542 : 29-30) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งแต่ละระดับจะมีขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบของงานที่แตกต่างกันออกไป ผู้บริหารทุกระดับจะต้องมีทักษะความรู้ ความชำนาญต่างๆ ในการบริหาร อันได้แก่ ทักษะด้านเทคนิคการทำงาน ทักษะด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการสื่อความหมาย ทักษะด้านการบริหารจัดการ ทักษะด้านแนวความคิด และทักษะด้านการเป็นผู้นำ

พิมลจรรย์ นามวัฒน์ (2542 : 238) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญว่า ทักษะที่สำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมี เพื่อจะได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพมีหลายประการ แต่อาจสรุปได้เป็นทักษะด้านต่างๆ 3 ด้าน คือ ทักษะเกี่ยวกับเทคนิค ทักษะเกี่ยวกับคน และทักษะเกี่ยวกับความคิด (เชิงปัญญา)

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่มีแนวความคิดที่สอดคล้องกันกับทฤษฎีทักษะการบริหาร 3 ทักษะของแคทซ์ (Katz, 1955 : 33-42) ที่ได้วิเคราะห์ความรู้ ความสามารถของผู้บริหาร พบว่า ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารขึ้นอยู่กับทักษะ 3 ด้าน คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิค

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่จะแสดงออกอย่างชำนาญในการปฏิบัติงานประกันคุณภาพ ตามแนวคิดของแคทซ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิค ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ โดยทักษะทั้ง 3 ด้าน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

2.1 ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill)

แคทซ์ (Katz, 1955 : 33-42) กล่าวถึงทักษะด้านความคิดรวบยอดว่า ทักษะความคิดรวบยอด ของหน่วยงานเป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะเข้าใจงานต่างๆ ในองค์กรว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร และถ้ามีอะไรเปลี่ยนแปลงใน ส่วนใดส่วนหนึ่งก็จะทราบว่าจะกระทบต่อหรือมีผลต่อสิ่งใดบ้าง เช่น ผลต่อบุคคล การสื่อสาร การเมือง สังคม และเศรษฐกิจของชาติทั้งหมด เมื่อมีความเข้าใจในด้านรอบความคิดทั้งหมดแล้ว ผู้บริหารจะสามารถปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้าและสวัสดิภาพโดยรวมขององค์กร

นอกจากนี้ยังมีผู้ให้แนวคิดทักษะด้านนี้ไว้หลายคน ดังนี้

พนัส หันนาคินท์ (2524 : 68) ได้อธิบายว่าทักษะในด้านความคิดรวบยอด คือ การเข้าใจโครงสร้างและความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร การเข้าใจและมองเห็นแนวโน้มของความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เป็นผู้มีสายตาไกลพอที่จะหยั่งรู้ถึงผลที่เกิดจากการกระทำและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อการทำงานในโรงเรียนหรือองค์กรที่ตนเป็นผู้บริหาร

เฮอร์เชร์ และบลานชาร์ด (Hersey and Blanchard, 1988 : 96) กล่าวว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอดของหน่วยงาน คือ ความสามารถในการมองเห็น โครงสร้างการบริหารและโครงสร้างเกี่ยวกับงานในองค์กรทั้งหมด กับสามารถบ่งบอกได้ว่างานในหน้าที่รับผิดชอบของตนอยู่ที่ส่วนใดของงาน โครงสร้างรวม ความรู้ความเข้าใจเรื่องนี้จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานให้เป็นที่ไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

บรรจบ เนียมมณี (2525 : 15) ได้ให้ความเห็นว่า ทักษะด้านความคิด หมายถึง ความสามารถทางสมองในการที่จะวางแผนและการจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก ฯลฯ ที่จะทำให้งานขององค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถพิจารณาปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เกิดความพอดี เหมาะสม มีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าอยู่ในสังคมได้เสมอไม่ว่าสถานการณ์จะเป็นเช่นไร

กิติมา ปรีดีคิดล (2529 : 14-45) ให้ทัศนะว่า ทักษะเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถหมายรวมถึงการรู้คู่ทางและสามารถจะมองทะลุปรุโปร่งเกี่ยวกับองค์การ โดยส่วนรวมสามารถยอมรับในคุณค่าของความสัมพันธ์ปัจจัยต่างๆ เกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงาน ความรู้ ความสามารถต้องอาศัยการจินตนาการ ความรู้ที่กว้างขวาง และความสามารถทางสมองที่จะเข้าใจความคิดที่เป็นนามธรรมได้

อุทัย ธรรมเตโช (2531 : 47) ให้ความเห็นเกี่ยวกับทักษะทางความคิดรวบยอดไว้ว่า ผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ งานในหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี มีความเข้าใจในกระบวนการของงานทุกขั้นตอน รู้ความเกี่ยวพันระหว่างหน่วยงานของตนกับหน่วยงานอื่น มีความคิดริเริ่มพัฒนางานในหน้าที่ มีความคิดกว้างขวาง มองการณ์ไกล กล่าวคือ รู้เรื่องการศึกษาทั้งหมด ระบบบริหารการศึกษา หลักการบริหารการศึกษา กระบวนการบริหารการศึกษา ภารกิจที่ผู้บริหารการศึกษาจะต้องทำ นโยบายทางการศึกษาของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติและระเบียบ

สมยศ นาวิการ (2536 : 19) อธิบายว่า ทักษะทางด้านความคิด คือ ความสามารถทางด้านการมองประสานงานและการทำให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของผลประโยชน์ และกิจกรรมต่างๆ ทั้งหมดขององค์การ ทักษะทางด้านความคิดจะเป็นความสามารถของผู้บริหาร ในการมององค์การ โดยส่วนรวม และมีความเข้าใจว่า ส่วนต่างๆ ขององค์การขึ้นอยู่กับส่วนอื่นๆ อย่างไร และการเปลี่ยนแปลงของส่วนใดส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบต่อองค์การ โดยส่วนรวมอย่างไร ผู้บริหารต้ององการ ทักษะทางด้านความคิดที่เพียงพอในการพิจารณาว่า ปัจจัยต่างๆ ของสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง มีความเกี่ยวพันระหว่างกันและกันอย่างไร เพื่อให้การกระทำของเขาเป็นผลดีกับองค์การ

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์ (2540 : 6) ได้กล่าวว่า ทักษะการมองภาพรวมของหน่วยงานเป็นความสามารถในการทำความเข้าใจความซับซ้อนของหน่วยงาน ความรู้ความสามารถของบุคลากร การบรรจุบุคคลให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรได้ทำงานตรงกับความสามารถ ทำด้วยความพอใจ ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

พิมลจรรย์ นามวัฒน์ (2542 : 238) มีความเห็นว่า ทักษะเกี่ยวกับความคิดเป็นทักษะด้านความรู้ความสามารถในการมองภาพรวมขององค์การ โดยมีความเข้าใจในกิจกรรมที่ซับซ้อนและผลประโยชน์ขององค์การ รวมทั้งเข้าใจความเกี่ยวข้องกันระหว่างกิจกรรมและผลประโยชน์เหล่านั้น ซึ่งหมายความว่า ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับองค์การ สามารถกำหนดกลยุทธ์และดำเนินกลยุทธ์นั้นให้บรรลุผลสำเร็จ

เมื่อพิจารณาบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพการศึกษา ถือว่าเป็นบุคคลสำคัญในโรงเรียนที่จะเป็นผู้ริเริ่ม

ดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงจำเป็นต้องมีทักษะการบริหารด้านความคิดรวบยอด

ดังนั้น สรุปได้ว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอดหมายถึง ความสามารถในการเข้าใจกรอบ การดำเนินงานประกันคุณภาพโดยรวม เข้าใจความเชื่อมโยงหรือเกี่ยวข้องกันของขอบข่ายงานด้าน ต่างๆ ในการปฏิบัติงานประกันคุณภาพ สามารถที่จะประสานสัมพันธ์งานทั้งระบบ ตลอดจนมี ความเข้าใจถึงผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงงานด้านใดด้านหนึ่ง

2.2 ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ (Human Skill)

แคทซ์ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยใช้ทักษะทางด้านมนุษย์สัมพันธ์อย่างดี ผู้บริหารต้องทำงาน สัมพันธ์กับบุคคลหลายประเภท ซึ่งมีความแตกต่างกันทางด้านขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรม สังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ทัศนคติและค่านิยม ผู้บริหารต้องศึกษาพฤติกรรมและพยายามเข้าใจ บุคคลทุกประเภท ต้องมีความเห็นใจผู้อื่น ทักษะด้านนี้จะศึกษาได้จากประสบการณ์ในการทำงาน และจากวิชาทางสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวกับจิตวิทยา ศึกษาความต้องการของมนุษย์ ขวัญ กระบวนการ หมู่พวกและสังคมวิทยา

นอกจากนี้ยังมีผู้ให้แนวคิดทักษะด้านนี้ไว้หลายคน ดังนี้

ไพเซอร์ (Paيسى, 1981 : 97) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ คือ ความสามารถในการ กระตุ้นส่งเสริมให้คนใช้ความพยายามของเขาอย่างเต็มที่ เพื่องานและทุ่มเทให้กับองค์กรที่เขา สังกัดอยู่ ทักษะนี้ยังรวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีสำหรับการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ พึ่งประสงค์ โดยวิธีการที่ไม่กระทบกระเทือนต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กร และเป็น วิธีการที่ทุกคนเข้าใจชัดเจน พร้อมกับช่วยให้บุคลากรเหล่านั้น เกิดความมั่นใจว่า เขาสามารถ ปฏิบัติงานได้

เฮอร์เซอร์ และบลานชาร์ด (Hersey and Blanchard, 1983 : 5) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษย์ สัมพันธ์ คือ ความสามารถและความรอบรู้ในเรื่องการทำงานกับคน รวมถึงการเข้าใจเรื่องการจูงใจ คน และการประยุกต์ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงานกับคน

วินัย เกษมเศรษฐ (2521 : 54) มีความเห็นว่า ผู้บริหารที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน จะต้องมีความสามารถในการครองคน (Human-managerial Skill) คือมีทักษะในการกระตุ้นหรือจูงใจให้ ทำงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ การติดต่อประสานงาน การแสดงภาวะผู้นำ การรู้จัก ประนีประนอม และการสร้างขวัญ เป็นต้น

กัญญา สาทร (2517 : 416) ได้เสนอว่า การบริหารการศึกษานั้น ผู้บริหารจะต้องมีความชำนาญหรือความสามารถทางมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการเข้ากับคน ต้องรู้ว่าจะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไร และเข้าใจหลักหรือทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมต่างๆของมนุษย์

เมธี ปิลันธนานนท์ (2525 : 251) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นความสามารถที่จะทำงานกับบุคคล และกลุ่มคนที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือและใช้ความพยายามทำงานอย่างได้ผล และมีความสามารถในการประสานงานได้ ทั้งผู้บังคับบัญชา กลุ่มผู้บริหารด้วยกัน และผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างดีด้วย

พวงน้อย ไพรัตน์ (2526 : 26) กล่าวถึงทักษะมนุษยสัมพันธ์ว่า ในการบริหารงานโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานด้านไหน รวมทั้งการจัดการนิเทศการศึกษาในโรงเรียน ครูใหญ่จำเป็นต้องมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างดี เพราะครูใหญ่ต้องทำงานสัมพันธ์กับบุคคลหลายประเภท ซึ่งมีความแตกต่างกันทางด้านขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรม สังคมสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ เจตคติ และค่านิยม บุคคลประเภทต่างๆนี้ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเหนือครูใหญ่ศึกษานิเทศก์ ครูหัวหน้าหมวดวิชา ครูน้อย พนักงาน เจ้าหน้าที่ คนงานภารโรง นักเรียน และผู้ปกครอง จึงต้องศึกษาพฤติกรรมและพยายามเข้าใจบุคคลทุกประเภท มีอยู่หลายครั้งที่พบว่างานล้มเหลว เพราะความไม่เข้าใจกัน จนไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ ทักษะนี้ครูใหญ่จะศึกษาได้จากประสบการณ์ในการทำงาน และจากวิชาทางสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวกับจิตวิทยา ขบวนการหมู่พวก และสังคมวิทยา

ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2528 : 42) เสนอไว้ว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ ความสามารถและการใช้ดุลยพินิจ วินิจฉัยในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือโดยบุคคลอื่น(หลักมนุษยสัมพันธ์) รวมทั้งเข้าใจเรื่องการจูงใจและการประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

ไวลส์ (Wiles, 1955 : 13-18) มีความเห็นในเรื่องว่า ผู้บริหารต้องมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Skill in Human Relations) คือ มีความเป็นมิตร เป็นคนร่าเริง และยิ้มแย้มเสมอ จำชื่อเรียกชื่อบุคคลได้ถูกต้อง สนใจในงานอดิเรกและความเป็นอยู่ของครู เป็นคนคบง่ายและให้การต้อนรับ หลีกเลี่ยงการใช้อิทธิทธิ สุภาพนุ่มนวล ถ้าได้รับการขอร้องต้องตอบรับทันที รับฟังความคิดเห็นของคนอื่นเพื่อประกอบการตัดสินใจ ให้คำยกย่องชมเชยโดยไม่ปิดบัง ไม่หลีกเลี่ยงการให้คำแนะนำหรือให้ครูกิจตนเองและตัดสินใจเอง มีปัญหาขัดแย้ง จะแก้ไขให้เกิดการประนีประนอมกันจนเข้าใจ

สรุป ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับคณะกรรมการประกันคุณภาพของโรงเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการจูงใจโน้มน้าว ให้เกิดการทำงานร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนได้

2.3 ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill)

แคทซ์ (Katz, 1955 : 33-34) ได้อธิบายถึงทักษะด้านเทคนิคว่า หมายถึง ความรู้ความเข้าใจ ความสามารถและความชำนาญในกิจกรรมเฉพาะ โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการ ดำเนินการและเทคนิคต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีผู้ให้แนวคิดทักษะด้านนี้ไว้หลายคน ดังนี้

พนัส หันนาคินท์ (2524 : 68) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านกลวิธีการทำงาน คือ รู้ว่างานที่จะต้องทำในหน้าที่ของตนมีอะไรบ้างและจะทำงานนั้นๆ ได้อย่างไร รวมทั้งบทบาทที่จะต้องกระทำเพื่อให้งานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

บรรจบ เนียมมณี (2525 : 15) ได้ให้ทัศนะว่า ทักษะด้านเทคนิควิธีการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการจัดระเบียบวิธีปฏิบัติและการใช้อุปกรณ์ต่างๆ ในสาขาวิชาการเฉพาะอย่าง ที่องค์การรับผิดชอบดำเนินการอยู่

กิติมา ปรีดีติลล (2529 : 14) มีความเห็นว่า ทักษะทางด้านวิธีการ คือ ความเข้าใจที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ รวมถึงการรู้จักกระทำดำเนินการและรู้เทคนิคในการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปแล้วมักจะหมายถึง ความรู้ ความสามารถที่จะกระทำงาน ได้อย่างดีในแต่ละอย่าง

อุทัย ธรรมเดโช (2531 : 47) ชี้ให้เห็นว่า ทักษะด้านเทคนิค คือ มีความสามารถปฏิบัติงานด้านกิจกรรมเฉพาะอย่างได้ดี ซึ่งกิจกรรมเหล่านั้นจะเกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการและเทคนิคการวิเคราะห์ และรู้จักใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงาน เช่น การเขียนคำสั่งงาน การจัดตาราง การทำงาน การทำรายงาน การใช้แบบฟอร์มต่างๆ การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ เป็นต้น

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์ (2540 : 6) กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิค ได้แก่ ทักษะการใช้เครื่องมือ การใช้วิธีการที่จำเป็นต่างๆ เพื่อการปฏิบัติงาน ทักษะนี้ได้มาจากการศึกษา อบรม และการฝึกงาน

พิมลจรรย์ นามวัฒน์ (2542 : 238) อธิบายว่า ทักษะเกี่ยวกับเทคนิค หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเกี่ยวกับเครื่องมือและทรัพยากรต่างๆ ระเบียบปฏิบัติและเทคนิค ซึ่งรวมถึงเทคนิคการใช้เครื่องมือในการผลิตและกำหนดโครงสร้างงาน เพื่อประสิทธิผลสูงสุดด้วย

สรุป ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถหรือความชำนาญเฉพาะอย่างเกี่ยวกับการใช้กลวิธีต่างๆ ในการปฏิบัติงานประกันคุณภาพ อาจเป็นการใช้เครื่องมือที่เกี่ยวข้องและจำเป็นต่อ

การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถวิเคราะห์ วิธีการ กระบวนการ ด้านการใช้ อุปกรณ์ต่างๆภายในโรงเรียนได้

แฮร์ริส (Harris, 1963 : 15-16) นำเอาทฤษฎี 3 ทักษะของแคทซ์ มาขยายความว่า ทักษะ คล้ายกับกระบวนการ แต่มีความแน่นอนและง่ายกว่า และใช้ได้กับงานทั้งหลาย เช่นทางด้านการ บริหาร ทางด้านการนิเทศการศึกษา เขาได้แยกแยะให้เห็นในรายละเอียดของแต่ละทักษะดังต่อไปนี้

1. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) ประกอบด้วย การมองเห็นภาพพจน์โดย ส่วนรวม การวิเคราะห์ การวินิจฉัย การรู้จักสังเคราะห์ การรู้จักวิพากษ์วิจารณ์ การรู้จักถามคำถาม

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) ประกอบด้วย ความเข้าใจ การรู้จัก สัมภาษณ์ การรู้จักสังเกต การรู้จักนำการอภิปราย สามารถสะท้อนความรู้สึกและความคิดออกมา การมีส่วนร่วมในการอภิปราย การแสดงบทบาทสมมติได้

3. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) ประกอบด้วย รู้จักการอ่าน เขียน พุด ฟังจัดลำดับ เรื่องเป็น สารคดีได้ เขียนแผนภูมิได้และวาดภาพได้ คำนวณเป็น เป็นประธานในที่ประชุมได้

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2525 : 17-18) ได้นำทักษะ 3 ด้านของแคทซ์ มาแจกแจง รายละเอียดให้เห็นแต่ละด้าน ดังนี้

1. ทักษะด้านความคิดรวบยอด ประกอบด้วย 1) การกำหนดนโยบาย จุดประสงค์และ ขอบข่ายของงาน 2) การวิเคราะห์งานของตนและผู้อื่น 3) การมีความรู้หน่วยงานของตนทั้ง หมดยุค สัมพันธ์กันอย่างไร 4) การวินิจฉัยผลกระทบต่อหน่วยงานย่อยอื่น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบบย่อยหนึ่ง 5) การรู้ถึงความต้องการทางการศึกษาของชุมชน 6) การใช้คำถาม อย่างมีเหตุผล 7) การเข้าใจ นโยบายการจัดการศึกษาของชาติทุกระดับ 8) การรู้จักเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงตัวอย่างและวิธีการบริหารที่ได้พบเห็นและศึกษามาแล้วนำมาใช้ได้ อย่างเหมาะสม 9) การเข้าใจถึงความต้องการงบประมาณ 10) การมีความรู้เรื่องหลักสูตรทุกระดับที่ สถานศึกษาตนจัดขึ้น 11) การอำนวยความสะดวกและการให้คำปรึกษา 12) การวางแผนการใช้ อาคารสถานที่ 13) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย 1) การปรับตนเองให้เข้ากับบุคคลอื่น 2) การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 3) การยกย่องให้ความสำคัญแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน 4) การให้ความเป็นกันเอง 5) การใช้เวลาผู้ใต้บังคับบัญชาเข้า พบซักถามเมื่อมีปัญหา 6) การให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจปัญหาาร่วมกัน 7) การเข้าใจ ปัญหาผู้ใต้บังคับบัญชา 8) การเอาใจใส่ ดูแลทุกข์สุขผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง 9) การ แสดงความยินดี-ยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชา 10) การเป็นผู้นำการอภิปรายที่สามารถจูงใจ 20 คน 11) การแนะนำระเบียบกฎหมาย กฎเกณฑ์เพื่อนร่วมงาน สภาพสังคม การปฏิบัติงานต่อ

ครูบรรจุนใหม่ 12) การจัดให้มีการพบปะสังสรรค์นอกเวลางาน

3. ทักษะด้านเทคนิค ประกอบด้วย 1) การทำแผนงานหรือโครงการ 2) การจัดทำสถิติและแผนภูมิทางการศึกษา 3) การทำหน้าที่ประธานที่ประชุมครู 4) การสาธิตการสอน 5) การพูดหรือเขียนคำสั่ง 6) การมีความรู้ระบบการเงิน การบัญชี 7) การมีความรู้ การพัสดุ การจัดซื้อ จัดจ้าง 8) การมีความรู้งานสารบรรณ 9) การมีความรู้อ่านแบบแปลนก่อสร้างอาคารได้ 10) การมีความรู้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการ งานบริหารบุคคล 11) การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน

3. ทักษะทางวิชาการ

ผู้บริหารที่ดีมีความสามารถ ต้องมีทั้งความรู้และทักษะ ถ้ามีความรู้อย่างเดียวก็มีความสามารถได้แค่บอก (Lip Service) หรือมีแต่ทักษะอย่างเดียวก็มีความสามารถได้แค่รับใช้ (Serve) ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีทั้งความรู้และทักษะ และต้องเป็นความรู้ 4 และทักษะ 4 ดังต่อไปนี้

ความรู้ 4 ประกอบด้วย

1. ความรู้ว่าด้วยการจัดการทางธุรกิจ (Business Management)
2. ความรู้ว่าด้วยพฤติกรรมของมนุษย์ (Human Behavior)
3. ความรู้ว่าด้วยการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)
4. ความรู้ว่าด้วยการพัฒนาองค์การ (Organization Development)

ทักษะ 4 ประกอบด้วย

1. ทักษะในทางเทคนิค (Technical-managerial Skills) คือ ทักษะด้านการเงินและบัญชี การจัดหา (การซื้อและการจ้าง) งานบริหารบุคคล ระเบียบสารบรรณ การจัดระบบงาน
2. ทักษะในการครองคน (Human-managerial Skills) คือ ทักษะในการกระตุ้นหรือจูงใจให้ทำงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ การติดต่อประสานงาน การแสดงสภาพผู้นำ การรู้จักประนีประนอม การสร้างขวัญ
3. ทักษะในการจัดการศึกษา (Technical-education Skills) คือ ทักษะในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาในหลักสูตรและในแต่ละรายวิชาศึกษานิเทศก์หรือผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะในการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
4. ทักษะในการสร้างความคิด (Speculative-creative Skills) คือ ทักษะในการคาดการณ์ล่วงหน้าในลักษณะที่สามารถทำให้องค์การปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างสมบูรณ์ และมีบริการที่สนองความต้องการได้ (วินัย เกษมเศรษฐ, 2521 : 47-56)

ไวลส์ (Wiles, 1955 : 118) กล่าวว่า ทักษะทางวิชาการที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร คือ

1. ทักษะในความเป็นผู้นำ (Skill in Leadership)
2. ทักษะในมนุษยสัมพันธ์ (Skill in Human Relations)
3. ทักษะในกระบวนการหมู่พวก (Skill in Group Process)
4. ทักษะในการบริหารบุคคล (Skill in Personnel Administration)
5. ทักษะในการประเมินผล (Skill in Evaluation)

ความหมายงานวิชาการ

คำว่า “งานวิชาการ” นั้น ภิญ โยธาธร (2526 : 324) ได้กล่าวไว้ว่า งานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนนักเรียนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ อติสัย ชาติกำแหง (2525 : 148) ที่เสนอว่า งานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมทุกประเภทที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนของครู และนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารจึงต้องรู้จักการบริหารงาน โดยการกระจายอำนาจและมอบหมายความรับผิดชอบ (Decentralize and Responsibility) ให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ

หวน พันธุพันธ์ (2528 : 45) อธิบายว่า งานวิชาการ เป็นงานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนโดยตรง ซึ่งครอบคลุมเกี่ยวกับหลักสูตร แผนการสอน การนิเทศการสอน ตารางสอน สื่อการสอน หรือเทคโนโลยีทางการสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน ห้องสมุด และการประเมินผลการศึกษา

ไพโรจน์ นาคะสุวรรณ (2528 : 2) ให้ความเห็นว่า งานวิชาการ เป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียน ส่วนงานอื่นเป็นเพียงส่วนประกอบที่จะเป็นปัจจัยส่งเสริมการบริหารงานวิชาการให้มีคุณภาพ เกี่ยวกับเรื่องนี้ อ่ำภา บุญช่วย (2537 : 1) ให้แนวคิดเพิ่มเติมว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของสถาบันการศึกษาทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นมหาวิทยาลัย วิทยาลัย หรือโรงเรียน การที่จะคว่า สถาบันใดมีมาตรฐาน ส่วนใหญ่พิจารณาจากผลงานทางวิชาการเป็นสำคัญ งานวิชาการจะสัมฤทธิ์ผลเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารว่า มีความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญในงานวิชาการหรือไม่

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า “ทักษะทางวิชาการ” หมายถึง ความสามารถหรือความชำนาญในการบริหารงานวิชาการ เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาเกิดประสิทธิภาพ

สูงสุด ซึ่งประกอบด้วยทักษะ 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการประเมินผล ทักษะด้านการนิเทศ
 ทักษะด้านการบริหารบุคลากรทางวิชาการ

3.1 ทักษะด้านการประเมินผล

ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในด้านการประเมินผล เพราะการประเมินผลมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานทุกระดับ การประเมินผลจึงเป็นกระบวนการปรับปรุงการปฏิบัติงานวิธีหนึ่งซึ่งผู้บริหารจะละเลยเสียไม่ได้ การประเมินผลจะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่า การวางแผนและการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร จะปรับปรุงแก้ไขอย่างไร การประเมินผลจะสัมฤทธิ์ผลเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือของคณะครู

นักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของการประเมินผลไว้หลายทัศนะ ดังนี้

อาคม จันทสุนทร (2521 : 137) กล่าวถึง การประเมินผลว่า หมายถึง การตีค่าผลงานที่ได้จากการดำเนินงานนั้นว่าบังเกิดผลดีเพียงใด การประเมินผลมักจะใช้การวัด ซึ่งจะออกมาในรูปปริมาณและจำนวนเล็กน้อย

Alkin (1969 : 25) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการของการกำหนดขอบเขตของการตัดสินใจ การเลือกข้อมูลที่เหมาะสม วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนการเขียนรายงานการสรุปข้อมูลเท่านั้น เพื่อให้ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจได้ใช้เป็นแนวทางในการเลือกแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ

Fink and Kosecoff (1978 : 8) ให้ความหมาย การประเมินผล ว่าเป็นกระบวนการ ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจคุณค่าของโครงการใดโครงการหนึ่ง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการหาข้อมูล ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจุดมุ่งหมาย กิจกรรม ผลผลิต ผลกระทบ และค่าใช้จ่ายของโครงการ

Scriven (1967 : 13) ให้ความหมายการประเมินผลว่าเป็นกิจกรรมของการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ของการปฏิบัติโครงการ แยกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การประเมินผลก่อน (Formative Evaluation) เป็นการประเมินผลในขณะที่กำลังดำเนินการอยู่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงสิ่งที่ทำเป็นปัจจุบันให้ดีขึ้น
2. การประเมินผลหลังหรือสรุป (Summative Evaluation) เป็นการประเมินผลสรุป รวบรวมยอดหลังเสร็จสิ้นโครงการ เพื่อสรุปหาจุดบกพร่อง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจในการทำโครงการในปีต่อไป

Tyler (1942 : 15) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการเปรียบเทียบข้อมูล ที่ได้จากการกระทำหรือสิ่งที่เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Provus (1969 : 9) ให้ความหมายการประเมินผลว่า เป็นกระบวนการในการหาข้อมูล เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาส่งเหล่านี้ คือ

1. โครงการมีความสอดคล้อง (Congruence) กับเกณฑ์มาตรฐานหรือไม่
2. มีความแตกต่าง (Discrepancy) ระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นจริง กับเกณฑ์มาตรฐาน ที่กำหนดไว้หรือไม่
3. เมื่อพบความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นจริงกับเกณฑ์มาตรฐานแล้ว สามารถระบุข้อบกพร่องของโครงการว่ามีอะไรบ้าง ได้หรือไม่

Worthern and Sanders (1963 :5) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาไว้ว่า เป็นการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งหนึ่ง ๆ รวมถึงการได้ข้อมูลความรู้ หรือรายละเอียดสำหรับประกอบการตัดสินใจคุณค่าของโปรแกรม ผลผลิต วิธีดำเนินการ หรือจุดประสงค์ หรือข้อมูลความรู้เกี่ยวกับศักยภาพการใช้ประโยชน์ระดับต่าง ๆ ของวิธีการอื่น ๆ ที่ออกแบบคิดขึ้น เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์เฉพาะของเรื่องหนึ่ง ๆ

สรุปแล้ว ทักษะด้านการประเมินผล หมายถึง ความสามารถในการประเมินผลการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานด้านการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน

สำหรับหลักการประเมินผลนั้น นาฏเจลิย สุมาวงศ์ และคณะ (2526 : 173-177) พันัส หันนาคินทร์ (2524 : 54-55) และจำเนียร จงตระกูล (2531 : 24-28) อธิบายไว้อย่างสอดคล้องกันว่าการประเมินผลมีหลักการสำคัญ 6 ประการ คือ

- 1) ยึดวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นหลัก
- 2) เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารและการนิเทศ
- 3) ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
- 4) ทุกคนต้องมีส่วนร่วม
- 5) ควบคุมการปฏิบัติงานขององค์การ
- 6) เป็นเครื่องนำทางในการปรับปรุงพัฒนา

ส่วน ยง วัชชวัลคุ (2524 : 155-156) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินผลโดยสรุปว่าเป็นการหาข้อสรุปของการดำเนินงานว่ามีผลเป็นอย่างไร เพื่อจะได้หาวิธีป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น และเพื่อพัฒนาวิธีการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุปว่า การประเมินผลเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องในทุกส่วนของภารกิจภายในองค์กรนั้น เพื่อจะได้นำผลของการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ไพโรจน์ นาคะสุวรรณ (2529 : 219) กล่าวถึง กระบวนการประเมินผลว่าจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินให้ชัดเจน กำหนดแผนลักษณะงาน วิธีการ มาตรฐานการประเมิน ผู้ทำการประเมิน การวิเคราะห์ผลและการนำผลไปใช้ ในทำนองเดียวกัน ชงชัย สันติวงษ์ (2535 : 199) เสนอทัศนะว่า การประเมินผลเป็นงานสำคัญและมีประโยชน์ต่อองค์กรมาก จึงได้เสนอขั้นตอนการประเมินผลไว้ 4 ประการ คือ

- 1) ออกแบบและจัดระบบการประเมิน
- 2) สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและวิธีการประเมินผล
- 3) ดำเนินการประเมินผล
- 4) วิเคราะห์และรายงานผล

จากรายละเอียดทั้งหมดที่กล่าวมานั้น มีความสำคัญต่อการประเมินผลค่อนข้างมาก เพื่อให้การประเมินผลมีความเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ กิติมา ปริศิติกุล (2532 : 318-321) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534 : 66) กรมวิชาการ (2535 : 2) และสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา (2535 : 2) ได้เสนอแนวทางการประเมินผลไว้ และสรุปได้ 5 ประเภท ดังนี้

- 1) การประเมินผลการศึกษาของโรงเรียนตามแผนงาน โครงการ
- 2) การประเมินผลการศึกษาของครู
- 3) การประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน
- 4) การประเมินหลักสูตรและสิ่งแวดล้อม
- 5) การประเมินผลการศึกษาด้วยตนเอง

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินนั้น อาคม จันทสุนทร (2521 : 138-139) และรุ่งพลสวัสดิ์ (ม.ป.ป. : 133-137) ได้เสนอแนะไว้ว่า ผู้ประเมินสามารถเลือกเครื่องมือได้หลายๆ ลักษณะ เช่น แบบสอบถาม แบบทดสอบ แบบสำรวจ แบบสัมภาษณ์ การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน การประชุมสัมมนา การวิจัยเชิงประเมินผล เป็นต้น ส่วนแบบใดจะเหมาะสมที่สุดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ประเมิน

สรุปได้ว่า การประเมินผลจะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่า การวางแผนและการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร ดังนั้นการประเมินจึงต้องให้ความสำคัญต่อภารกิจในทุกส่วน เช่น แผนการศึกษาของโรงเรียน การปฏิบัติงานของครู ความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน หลักสูตรและสิ่งแวดล้อม ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินแต่ละประเภทนั้น อาจกระทำโดยการเลือกใช้เครื่องมือหลายๆลักษณะ

เช่น แบบสอบถาม แบบสำรวจ แบบทดสอบ แบบสัมภาษณ์ หรืออาจกระทำโดยการ
ประชุมสัมมนา หรืออื่นๆตามความเหมาะสม การประเมินผลจะสัมฤทธิ์ผลเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ
ความร่วมมือของคณะครู และความรู้ความสามารถของผู้ประเมิน

3.2 ทักษะด้านการนิเทศ

ความหมายของการนิเทศการศึกษา

นักการศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้
หลายอย่าง ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย แนวทางการพัฒนาการศึกษา ดังนี้

นิพนธ์ ไทยพานิช (2529 : 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นความ
พยายามของบุคคลากรทางการศึกษาที่จัดกิจกรรม และให้บริการกับผู้บริหารและครูในทางตรง
และทางอ้อม ที่จะปรับปรุงการเรียนการสอนของครู เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนของนักเรียน

สังัด อุทรานันท์ (2530 : 12) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการทำงาน
ร่วมกับครูและบุคคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของนักเรียน

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2536 : 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็น
กระบวนการทำงานและความร่วมมือระหว่าง ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศเพื่อประสิทธิภาพอันสูงสุด
ในการเรียนการสอนของนักเรียน

ชาญชัย อาจินสมจารย์ (2525 : 10) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือกระบวนการ
สร้างสรรค์ ที่ไม่หยุดนิ่งในการแนะนำ และชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครูและนักเรียน
เพื่อ ปรับปรุงตัวเองและสภาพการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์

สันต์ ธรรมบำรุง (2526 : 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การ
ช่วยเหลือ การแนะนำ การชี้แจง การบริการ การปรับปรุงที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในการที่
จะส่งเสริมให้ครูปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น

ไวลส์ (Wiles, 1967 : 6) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ การแนะนำซึ่งกันและกัน การ
วางแผนร่วมกัน ปรึกษาหารือกัน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

กิติมา ปริติดิติก (2532 : 306) กล่าวถึงการนิเทศภายในสรุปได้ว่า เป็นการนิเทศบุคคลากร
ในโรงเรียนเอง ผู้นิเทศอาจได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชา และหัวหน้าฝ่ายต่างๆ
การนิเทศภายในจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น จะต้องทำอย่างมีขั้นตอนและกระบวนการเมื่อนิเทศ
แล้วจะต้องได้ผลตามจุดมุ่งหมายของการนิเทศซึ่งถือได้ว่าเป็นหัวใจของการนิเทศ 4 ประการคือ
พัฒนาคน พัฒนางาน ประสานสัมพันธ์ และสร้างขวัญและกำลังใจ

ซุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2536: 3) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนอาจรวมถึงกระบวนการที่นำไปสู่การปรับปรุงการสอน โดยการทำงานร่วมกับครูอาจารย์และนักเรียนเป็นกระบวนการกระตุ้นและช่วยเหลือครูให้รู้จักช่วยตนเองเพื่อพัฒนาการสอน

สิปปนนท์ เกตุทัต (2518 : 132) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาภายใน โรงเรียนเองเป็นผู้นิเทศ ได้แก่ ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ หรือหัวหน้าหมวดวิชา รวมทั้งครูที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ ตลอดจนมีประสบการณ์ในการสอนเฉพาะสาขาวิชา บุคลากรเหล่านี้จะต้องสามารถทำการนิเทศครูในโรงเรียน ในรูปของการเป็นที่ปรึกษาการปฏิบัติงานในหมู่-คณะ การให้ความรู้เพิ่มเติมโดยยึดถือหลักการฝึกกำลังปฏิบัติงานได้สำเร็จด้วยดีได้

จากความหมายของการนิเทศการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่าทักษะด้านการนิเทศ หมายถึง ความสามารถในการใช้กระบวนการร่วมกันทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ

3.3 ทักษะด้านการบริหารบุคลากรทางวิชาการ

คนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหาร เพราะเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด งานจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของคนในองค์กรนั้นๆ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะให้ความสำคัญต่องานด้านการบริหารบุคคล ด้วยตระหนักว่า คนเท่านั้นที่จะสามารถแก้ปัญหาต่างๆขององค์กรได้

มีนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศได้เสนอความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้มากมายซึ่งจะนำเสนอ ดังนี้

สมเกียรติ พ่วงรอด (2544 : 17) กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการในการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลเป็นขั้นตอน เพื่อให้ได้บุคคลตรงตามที่หน่วยงานหรือองค์กรต้องการ เพื่อมาปฏิบัติงานและพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี อยู่ในสังคมองค์กรมีความมั่นคง มีขวัญกำลังใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยใช้กระบวนการบริหารงานบุคคล

อากัสตรี ไชยคุนา (2542 : 4) ได้ให้คำจำกัดความของการบริหารงานบุคคล คือ การวางแผนกำหนดนโยบาย การดำเนินงานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การแสวงหาคนที่มีความรู้ ความสามารถใช้ให้เป็นประโยชน์ พัฒนาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ชงชัย สันติวงษ์ (2540 : 3) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากรเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลาที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

พยอม วงศ์สารศรี (2540 : 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งในใจการพัฒนา การธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ในการทำงาน และยังรวมถึงการสรรหา การให้พ้นจากงานด้วยเหตุทุกพลาภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2531 : 6) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การสรรหา การพัฒนา การบูรณาการ และการประเมินบุคลากร

ซิกูลา (Sikula, 1981 : 6) ได้ให้ทัศนะว่า การบริหารงานบุคคล คือ การใช้ทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร

เว็บบ์ Webb, 1987 : 25) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการวางแผนและการใช้บุคคลอย่างเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศขององค์กร

ไนโกร (Nigro, 1973 : 37) ได้แสดงความคิดเห็นว่า การบริหารงานบุคคล เป็นการใช้ศิลปะในการเลือกสรรคนใหม่ และใช้คนเก่าเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ

บีท (Beach, 1980 : 54) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล คือ การดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวกับบุคคล การคัดเลือก การให้การศึกษาอบรม การจ่ายค่าตอบแทน การควบคุมอัตรากำลัง การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีส่งผลสำเร็จต่อองค์กร

ฟลิปโป (Flippo, 1984 : 4) ได้เสนอว่า การบริหารงานบุคคลหมายถึง การวางแผน การจัดองค์กร การแนะนำ การควบคุมในด้านการจัดหา การพัฒนา การให้ค่าตอบแทน การรวมพลัง การธำรงรักษาและการพ้นจากงานของบุคคล

สำหรับหลักการบริหารงานบุคลากรทางวิชาการนั้น ไวลส์ (Wiles, 1967 : 122) ได้กล่าวถึงหลักการและแนวทางไว้ว่า การบริหารบุคลากรทางวิชาการ หมายถึง การให้บริการและพัฒนาครู ให้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานให้เกิดผลดีที่สุด มีประสิทธิภาพที่สุด ซึ่งมีหลักในการปฏิบัติ ดังนี้

- 1) ส่งเสริมให้ครุมีความคิดริเริ่มการสอน และวิธีการสอนแบบใหม่ ถึงแม้ว่าจะเป็นเรื่องค่อนข้างยากก็ตาม หากผู้บริหารพยายามแนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ถูกต้อง ถูกวิธี ครูจะสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้มาก
- 2) ให้บริการความรู้ใหม่ๆ แก่ครูที่อยู่ห่างไกลที่ไม่ได้รับข่าวสารความเคลื่อนไหวทางการศึกษา
- 3) ประสานงานกับครูตลอดเวลา เพื่อจะได้ช่วยกันแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดกับครู
- 4) จัดสัมมนาให้ความรู้ทางวิชาการแก่ครู เป็นแนวทางหนึ่งที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาทางวิชาการ
- 5) ให้ความสนใจ ช่วยเหลือ แนะนำครูที่มีปัญหา เช่น ครูอาวุโส ครูที่มีวุฒิต่ำ ครูเกษียณ ครั้น ครูเผด็จการ และครูที่มีความผิดหวัง หรือครูที่มีปัญหาในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน โดยผู้บริหารจะต้องให้ความช่วยเหลือ แนะนำ อย่างใกล้ชิด

ส่วนบันทึก พฤษภษาวัน (2535 : 84) เสนอทัศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า งานวิชาการจะก้าวหน้าได้อยู่ที่อัตราค่าจ้าง การใช้คนให้เหมาะสมกับงานที่ถนัด ซึ่งเป็นภารกิจของผู้บริหาร และในขณะที่เดียวกันผู้บริหารที่นำหลักการบริหารบุคคลมาใช้ในการจัดการงานวิชาการตามแนวทางต่อไปนี้

- 1) ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ส่งเสริมให้ครูได้ทำงานตามความถนัดมากขึ้น
- 2) เพิ่มพูนประสบการณ์และความรู้แก่ครูประจำการอย่างสม่ำเสมอ
- 3) ปฐมนิเทศครูใหม่ให้เข้าใจงานในหน้าที่
- 4) จัดสวัสดิการและบำรุงขวัญครู
- 5) จัดประชุมสัมมนา เพื่อแก้ปัญหาที่ทำงานค้างค้ำ
- 6) มีการวิเคราะห์งานให้สอดคล้องกับความสามารถ
- 7) พิจารณาความชอบให้เป็นธรรมยิ่งขึ้น
- 8) ส่งเสริมครุดี มีฝีมือ ไม่ควรใช้การประกวดอย่างเดียว
- 9) การโยกย้าย สับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับงาน และสภาพของโรงเรียน
- 10) นำคณะครูไปดูงานการสอนในโรงเรียนอื่นๆ เพื่อกระตุ้นเตือนให้ปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมเพื่อพัฒนาวิชาชีพการสอน

เมื่อพิจารณาหลักการบริหารบุคลากรทางวิชาการที่กล่าวมานั้น พอจะสรุปได้ว่า การที่จะบริหารงานบุคลากรทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องคำนึงถึงตัวบุคลากร และองค์การเป็นหลัก เพราะหากบุคลากรกับองค์การมีบทบาทและความคาดหวังที่สอดคล้องกันแล้ว

ประโยชน์ต่อกัน การดำเนินงานภายในองค์กรนั้นย่อมจะเป็นไปอย่างมีเอกภาพสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามที่คาดหวังไว้ได้ทุกประการ ผู้บริหารจึงต้องวางแผนส่งเสริมและพัฒนาสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และดำเนินการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ทักษะด้านการบริหารบุคลากรทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้คนให้เหมาะสมกับงานที่ถนัด รวมถึงการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานด้านการประกันคุณภาพให้เกิดผลดีและมีประสิทธิภาพที่สุด

4. การประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพ เป็นกระบวนการบริหารคุณภาพที่มีแนวคิดอยู่บนพื้นฐานของการป้องกันความผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นมากกว่าการแก้ไขภายหลังการผิดพลาด/ความสูญเสียได้เกิดขึ้นแล้ว นอกจากนี้การประกันคุณภาพการศึกษายังเน้นถึงการตอบสนองความพึงพอใจของผู้รับบริการ ดังนั้นจึงเป็นระบบที่สามารถสร้างความมั่นใจให้กับผู้บริการได้ว่า การดำเนินงานของสถานศึกษาตามพันธกิจที่ได้ประกาศไว้จะทำให้ผลผลิตเป็นไปตามความหวังของผู้รับบริการ ด้วยระบบของกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาดังกล่าว จึงทำให้กระบวนการประกันคุณภาพเป็นที่ยอมรับและแพร่เข้าสู่วงการต่าง ๆ รวมทั้งการศึกษา ดังที่ปรากฏในเรื่องของการประกันคุณภาพการศึกษาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ หรือแม้แต่พระราชบัญญัติการศึกษา ก็ได้มีบทบัญญัติในเรื่องของการประกันคุณภาพการศึกษาไว้เช่นกัน

4.1 ความเป็นมา ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา

ความเป็นมาของการประกันคุณภาพ

ความคิดเรื่องการประกันคุณภาพและการกำหนดมาตรฐานสินค้าและบริการนั้นได้เริ่มต้นในวงการอุตสาหกรรมเมื่อประมาณเกือบร้อยปีที่ผ่านมานี้ เนื่องจากมีการผลิตสินค้าจำนวนมาก ปัญหาที่คือจะทำอย่างไรจึงจะให้ได้สินค้าแต่ละหน่วยหรือแต่ละชิ้นมีคุณภาพใกล้เคียงกัน เพื่อให้เกิดความมั่นใจในทางธุรกิจว่าสินค้าทุกชนิดที่คนซื้อไปมีคุณภาพเท่าเทียมกัน และได้คุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด หรือตามที่ได้โฆษณาเอาไว้ การประกันคุณภาพเริ่มต้นในสหรัฐอเมริกาในยุคก่อนสงครามโลกครั้งที่สอง โดยในตอนแรกนั้นเป็นเฉพาะการประกันผลผลิตทางอุตสาหกรรม (Industrial Products) และเน้นการควบคุมทางสถิติ การควบคุมคุณภาพสินค้าทำให้ระบบอุตสาหกรรมของสหรัฐอเมริกาได้รับความเชื่อถือว่าเป็นสินค้าที่มีคุณภาพสามารถส่งออกขายได้ทั่วโลก เมื่อญี่ปุ่นแพ้สงครามโลกครั้งที่สองใหม่ ๆ สินค้าอุตสาหกรรมของญี่ปุ่นมีคุณภาพต่ำ

มาก ส่งไปขายให้ใครก็เป็นที่ถูกดูแลคนที่คนไทยในยุคนั้นก็ทราบดี สหรัฐอเมริกาจึงได้ให้ความช่วยเหลือแก่ญี่ปุ่นในการพัฒนาคุณภาพสินค้าอุตสาหกรรม โดยส่ง ศาสตราจารย์ ดร.เดมิ่ง (Edwards Deming) มาเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำเรื่องการประกันสินค้าของญี่ปุ่น

ดร.เดมิ่งได้นำเรื่อง “วงจรกิจภาพ” (Quality Control Circles – QCC) ซึ่งเน้นกระบวนการวางแผน กระบวนการดำเนินงาน กระบวนการประเมิน และกระบวนการปรับแผน (PDCA) เข้าไปแนะนำและวางระบบให้กับอุตสาหกรรมของญี่ปุ่นจนประสบความสำเร็จ สามารถพัฒนาจากการประกันคุณภาพที่เน้นเฉพาะสินค้า ไปสู่การประกันคุณภาพทั้งระบบ ตั้งแต่เริ่มกระบวนการผลิตจนเป็นสินค้า ซึ่งเรียกว่า “กระบวนการบริหารคุณภาพทั้งระบบ” (Total Quality Management) – TQM โดยญี่ปุ่นได้ประยุกต์รวมเอาวัฒนธรรมการประกันคุณภาพทุกจุดอย่างต่อเนื่องแบบ “ไคเซ็น” (KALZEN) ซึ่งเป็นวัฒนธรรมดั้งเดิมของญี่ปุ่นเข้าไว้ด้วยกันอย่างกลมกลืน ทำให้อุตสาหกรรมของประเทศญี่ปุ่นประสบความสำเร็จอย่างสูงภายใต้เครื่องหมายการค้าดำเนินงานผลิตที่มีคุณภาพ สามารถขายสินค้าได้มากกว่ายุโรป และสหรัฐอเมริกา (รุ่ง แก้วแดง , 2544 : 10 – 11)

ในปี พ.ศ.2537 กรมอาชีวศึกษา โดยนายประสิทธิ์ พร้อมมูล เมื่อครั้งดำรงตำแหน่งหัวหน้าศึกษานิเทศก์ ได้ติดตามและเห็นความสำคัญของมาตรฐานนี้ต่อการพัฒนาธุรกิจ อุตสาหกรรมของประเทศ จึงประสานความร่วมมือกับ สมอ. ในการจัดทำหลักสูตรเพื่อจัดการเรียนการสอนในระดับ ปวช. ในปี พ.ศ.2538 และ ปวส. ในปี พ.ศ.2540 ทุกประเภท วิชาของกรมอาชีวศึกษา โดยใช้ชื่อวิชา ระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9000 และเปิดการเรียนการสอนในปีการศึกษา พ.ศ.2539 เป็นต้นมา (ประเวศ ยอดยิ่ง , 2542 : 17)

เมื่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 บัญญัติว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอภาคกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” นอกจากนั้นได้มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ.2542 เป็นต้นไป พระราชบัญญัติการศึกษานี้จะเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและการจัดการศึกษาอบรม และจะเป็นกลไกสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ โดยเฉพาะในหมวดที่ 6 ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ที่ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา โดยผ่านหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอกซึ่งมีการประเมินคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาอย่างน้อยหนึ่ง

ครั้งในทุก 5 ปี การประเมินภายนอกครั้งแรกของสถานศึกษาทุกแห่งจะต้องดำเนินการภายใน 6 ปี นับตั้งแต่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติมีผลบังคับใช้ (ประมาณสิงหาคม 2548)

ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพ เป็นคำที่แปลมาจากภาษาอังกฤษ คือ Quality Assurance คำว่า “การประกัน” เป็นคำที่ใช้ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Insurance ในพจนานุกรม คำว่า Assurance แปลว่า “การให้ความมั่นใจ” แต่คำว่า Quality Assurance นักการศึกษาไทยส่วนใหญ่จะหมายถึง “การประกันคุณภาพ” ในการวิจัยครั้งนี้จึงถือว่า Quality Assurance แปลว่า การประกันคุณภาพ โดย สุนทร โสทธิพันธุ์ (2541 : 52) ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพ ว่าเป็นเรื่องการกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่คุ้มค่า เป็นส่วนการช่วยการผลผลิต เป็นเรื่องของวิธีการผลผลิตที่เริ่มให้ถูกต้องตั้งแต่แรก เพราะจะทำให้ถูกต้องอีกครั้ง เป็นเรื่องของความมีจิตสำนึกในการบริหารจัดการที่ดี และที่สำคัญที่สุดเป็นความรับผิดชอบของคนทุกคนในองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 : 7) อธิบายว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการและดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง สงบ ลักษณะ (2541 : 2) ได้กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการวางแผนและกระบวนการจัดการของผู้ที่รับผิดชอบจัดการศึกษาที่จะรับประกันให้สังคมเชื่อมั่นว่าจะพัฒนาผู้เรียนได้ครบถ้วนตามมาตรฐานที่ระบุไว้ในหลักสูตร และตรงตามความมุ่งหวังของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ เข้มทอง ศิริแสงเลิศ (2540 : 33) ได้กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การรับประกันคุณภาพของกระบวนการบริหารงานของโรงเรียนว่า ได้มีการวางแผนการทำงานและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นระบบเพื่อให้ผลผลิตของโรงเรียนมีคุณภาพตรงตามมาตรฐานทางการศึกษา และตรงตามความต้องการของผู้รับบริการได้ตลอดเวลา สุรัฐ ศิลปะอนันต์ (2539 : 12) ได้กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การกำหนดมาตรฐานให้สูงแล้วเข้าถึงมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ โดยประเมินความสำเร็จของผู้เรียนให้ได้มาตรฐานตามหลักสูตร การมีเป้าหมายที่ชัดเจน และการกำหนดระบบ 2 ระบบ คือ ความรับผิดชอบต่อ (Accountability) และการวัดผล (Measurement) จะเป็นเครื่องมือกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน และความคาดหวังซึ่งสอดคล้องกับ สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์ (2539 : 2) ได้กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการที่ยกมาตรฐานของโรงเรียนต่าง ๆ ที่ยังไม่เข้ามาตรฐาน ผลักดันให้ได้มาตรฐาน สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ผู้จบการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

กล่าวโดยสรุป การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กิจกรรมหรือแนวปฏิบัติใด ๆ ที่เมื่อโรงเรียนดำเนินการตามกระบวนการหรือแผนที่วางไว้แล้ว จะสร้างความมั่นใจให้กับชุมชนและสังคมว่าผลผลิตของการศึกษาคือนักเรียนมีคุณภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์และที่คาดหวังไว้

4.2 มาตรฐานและการประกันคุณภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

จรัส นองมาก (2544 : 43) ได้กล่าวว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เพราะได้กำหนดสาระบัญญัติเรื่องนี้ไว้หมวดหนึ่งโดยเฉพาะ คือในหมวดที่ 6 ว่าด้วยมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้ตระหนักและดำเนินการในเรื่องนี้ได้ครบถ้วน ถูกต้อง สาระบัญญัติในกฎหมายฉบับนี้ ปรากฏไว้ในมาตรา 47 ถึงมาตรา 51 แต่ละมาตรา แสดงให้เห็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของสถานศึกษา ได้ดังนี้

มาตรา 47 ให้มีการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรานี้กล่าวถึงความสำคัญของระบบการประกันคุณภาพที่จะนำไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษา ระบบการประกันคุณภาพมีสองลักษณะ คือ การประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก ซึ่งรายละเอียดในเรื่องของระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนดกฎกระทรวง

สถานศึกษาต้องตระหนักและทำความเข้าใจเป็นเบื้องต้นเกี่ยวกับประเด็นที่กล่าวคือ การประกันคุณภาพ กับการพัฒนาการศึกษา ซึ่งทั้งสองเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน กล่าวคือ ถ้าสถานศึกษามุ่งที่จะพัฒนา ก็ต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง สถานศึกษาที่สนับสนุนการดำเนินงานในเรื่องการประกันคุณภาพ ก็เพื่อหวังผลในเชิงพัฒนาเป็นสำคัญ การประกันคุณภาพจึงไม่ใช่เรื่องที่จะหวังจะให้ได้ประกาศนียบัตรหรือหนังสือรับรอง หรือให้ต้นสังกัดยอมรับ ฯลฯ โดยที่คุณภาพไม่ปรากฏในสถานศึกษา หรือผลผลิตไม่เป็นที่พอใจของผู้รับบริการ บุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาต้องมองความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพ กับการพัฒนาของสถานศึกษาให้ถูกต้อง เพื่อจะให้เห็นคุณค่าของการประกันคุณภาพ และดำเนินการอย่างจริงจังให้เกิดผลต่อการพัฒนามากกว่านำหลักฐานมาแดงว่าได้รับการประกันคุณภาพแล้ว

การประกันคุณภาพตามนิยามในพระราชบัญญัติเป็นเรื่องของการประเมินและการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐาน ของสถานศึกษา ในเมื่อการประเมินเข้ามาเกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพของสถานศึกษา จึงทำให้เข้าใจว่าต่อไปนี่จะมีหน่วยประเมินมาจับผิด หรือลงโทษสถานศึกษา ซึ่งก็เป็นเรื่องที่มีความเข้าใจไม่ถูกต้องเช่นเดียวกัน การประเมินตามเจตนาในพระราชบัญญัตินี้ก็เพื่อต้องการให้สถานศึกษาทราบตัวเองมากยิ่งขึ้นว่าเด่น ด้อย ในเรื่องไหนเพียงใด จะได้นำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไข ให้สามารถจัดการศึกษาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

มาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร การศึกษาต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการรายงานประจำปี เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

การดำเนินงานของสถานศึกษา ตามแนวทางที่กำหนดในมาตรานี้ อาจแยกกล่าวออกเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. ต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพ
2. ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารปกติ
3. ต้องจัดทำรายงานประจำปี เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนา และการเตรียมรับการประเมินภายนอก

การประกันคุณภาพภายในเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา มากที่สุด ถ้าสถานศึกษาได้ดำเนินการอย่างครบถ้วนและถูกต้องตามแนวทางดังกล่าว สถานศึกษาก็ได้อยู่ในสภาพที่ได้พัฒนา และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 49 ให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กร มหาชนทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมาย หลักการ และแนวการ จัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ โดยให้มีการประเมินคุณภาพ ภายนอกสถานศึกษาทุกแห่ง อย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี นับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย และ เสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน

การประเมินคุณภาพสถานศึกษาจากองค์กรภายนอกจะดำเนินการ โดยสำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรมหาชน สำนักงานนี้มีหน้าที่ พัฒนาเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติ และการดำเนินการที่มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาทุกแห่ง จะต้องได้รับการประเมินอย่างน้อยหนึ่งครั้งในรอบห้าปี เกณฑ์การกำหนดในการประเมินในรอบ

แรก ตามที่กำหนดในบทเฉพาะกาล มาตรา 72 ให้มีการประเมินภายนอกครั้งแรกภายในหกปี นับแต่ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มีผลบังคับใช้

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาจะต้องจัดทำรายงานผลการประเมินของสถานศึกษา เสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะสถานศึกษาที่ถูกประเมิน และต้นสังกัดของสถานศึกษาที่ถูกประเมิน รวมทั้งจะต้องเปิดเผยรายงานให้สาธารณชนทราบด้วย รายงานการประเมินนี้เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา กล่าวคือ สถานศึกษาจะได้ทราบข้อมูลว่าตัวเองเด่น ด้อย ในเรื่องใด ควรปรับปรุงอย่างไร ต้นสังกัดได้ทราบว่าสถานศึกษาในความรับผิดชอบอยู่ในสภาพอย่างไร ต้องส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องอะไรบ้างอย่างไร สาธารณชน โดยเฉพาะผู้ปกครองนักเรียนจะได้ทราบการดำเนินงานของโรงเรียน หากมีสิ่งใดที่พวกเขาจะช่วยเหลือ สนับสนุนได้ก็จะช่วยเหลือ และในขณะเดียวกันก็จะช่วยติดตามปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่โรงเรียนได้รับคำแนะนำให้ปรับปรุงแก้ไขไปด้วยอีกทางหนึ่ง

มาตรา 50 ให้สถานศึกษาให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสาร หลักฐานต่าง ๆ ที่มีข้อมูลเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ตลอดจนให้บุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษารวมทั้งผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับการปฏิบัติการกิจของสถานศึกษาให้ข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนที่พิจารณาเห็นว่าเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจของสถานศึกษา ตามคำขอร้องขอของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา หรือบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก ที่สำนักงานดังกล่าวรับรองที่ทำการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษานั้น

สาระมาตรฐานนี้เป็นบทบังคับให้สถานศึกษา สนับสนุนดำเนินงานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายนอก ตามที่กำหนดในมาตรา 49 กล่าวคือ สถานศึกษาจะต้องจัดเตรียมเอกสาร หลักฐาน บุคลากรในโรงเรียน กรรมการสถานศึกษา นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกบสถานศึกษา เพื่อให้ข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวกับกิจกรรมการประเมินคุณภาพภายนอก ตามที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษามอบหมายให้เป็นผู้ประเมินสถานศึกษาร้องขอ

สถานศึกษาจะปฏิเสธการปฏิบัติงานของผู้ทำหน้าที่ประเมินภายนอก ตามที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษากำหนดไม่ได้ แต่จะต้องอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ ให้ครบถ้วนตามกระบวนการประกันคุณภาพภายนอก

มาตรา 51 ในกรณีที่ผลการประเมินภายนอกของสถานศึกษาใดไม่ได้มาตรฐานที่กำหนดให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา จัดทำข้อเสนอแนะ การปรับปรุง ไขต่อหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้สถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนดหากมิได้

ดำเนินการดังกล่าวให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา รายงานต่อ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือคณะกรรมการเพื่อดำเนินการให้มีการปรับปรุงแก้ไข

การประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและ ประเมินคุณภาพการศึกษาในแต่ละมาตรฐานจะมีเกณฑ์เพื่อพิจารณาว่าคุณภาพอยู่ในระดับใด หาก ประเมินแล้ว เรื่องไหนยังไม่ผ่านเกณฑ์ ผู้ประเมินต้องเสนอแนะให้สถานศึกษานั้นจะต้องปรับแก้ และในบางเรื่อง ขึ้นไว้จะเป็นอันตราย เกิดผลเสียหายต่อสถานศึกษา และบุคลากรในสถานศึกษา ก็จะต้องกำหนดระยะเวลาให้ดำเนินการปรับแก้ไว้ด้วย

เมื่อสถานศึกษาได้รับข้อเสนอแนะ ก็ต้องรีบดำเนินการปรับแก้ทันที หากมิได้ดำเนินการ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา จะรายงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้น ในระดับสูงขึ้นไป เพื่อให้ดำเนินการในสายบังคับบัญชาต่อไป

กล่าวโดยสรุปเกี่ยวกับมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ที่เชื่อมโยงกับการ ดำเนินงานของสถานศึกษา จะเห็นได้ว่าในมาตรา 47 เป็นการกล่าวนำในเรื่องระบบการประกัน คุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก เพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษามาตรา 48 กล่าวถึงการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งเป็นเรื่องของหน่วยงานต้นสังกัดและ สถานศึกษา มาตรา 49 กล่าวถึงการประกันคุณภาพภายนอกเป็นเรื่องอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรมหาชน มาตรา 50 ให้ อำนาจผู้ประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ในการขอข้อมูลและ เอกสาร หลักฐานต่าง ๆ จากสถานศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ในการประเมินภายนอก และมาตรา 51 เป็นบทบังคับสถานศึกษาให้ปรับปรุง แก้ไข ส่วนที่ยังดำเนินการไม่บรรลุตามเกณฑ์มาตรฐานที่ กำหนดการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติดังกล่าว ก็เป็นการสร้างหลักประกันในการที่ สถานศึกษาจะได้จัดการศึกษาเพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างจริงจังและต่อเนื่องเป็นเป้าหมาย สำคัญ

4.3 ขอบข่ายของการประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษาประกอบด้วยดำเนินการ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การ ควบคุมคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งมี รายละเอียดดังนี้ (ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ 2547 : 190)

1. การควบคุมคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการเพื่อนำไปสู่ระบบคุณภาพดังนี้
 - 1) การกำหนดมาตรฐานด้านผลผลิต ปัจจัยและกระบวนการ
 - 2) การพัฒนาเข้าสู่มาตรฐาน ได้แก่ การดำเนินการจัดปัจจัยต่างๆมีมาตรฐาน เช่น พัฒนา อาจารย์ผู้สอน พัฒนาผู้บริหาร ปัจจัยส่งเสริม หรือสนับสนุนอื่นๆ รวมทั้งการจัดการ

องค์กรหรือคณะกรรมการบริหารฝ่ายต่างๆ ของสถานศึกษา การปรับกลยุทธ์และกระบวนการทัศนในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. **การตรวจสอบคุณภาพ** เป็นกระบวนการเพื่อรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์สภาพจุดเด่นจุดด้อย และนำไปปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาต่อไป ซึ่งประกอบด้วย

- 1) การประเมินความก้าวหน้าของสถานศึกษา และจัดทำรายงานต่อประชาชนหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการโดยคณะกรรมการในสถานศึกษา จัดให้มีการตรวจสอบภายใน (Internal Audit)
- 2) การประเมินความก้าวหน้าจากองค์กรภายนอก (External Audit) เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพ

3. **การประเมินคุณภาพ** เป็นกระบวนการติดตามหรือตรวจสอบคุณภาพว่าถึงเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้เพียงใด ซึ่งประกอบด้วย

- 1) การทบทวนคุณภาพของสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบว่าการปฏิบัติงานที่กำลังดำเนินการอยู่นั้นมีมาตรฐานแล้วยัง มีเรื่องใดที่ควรปรับปรุงให้เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐาน
- 2) การประเมินเพื่อขอรับรองมาตรฐาน (Accreditation) เป็นการขอรับรองจากองค์กรภายนอกโดยอาศัยเกณฑ์มาตรฐานในระดับสากล

สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์ (2543 : 35-36 อ้างถึงใน ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ 2547 : 191-193)

ได้เสนอกรอบการประกันคุณภาพของสถานศึกษาไว้เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

1. การควบคุมคุณภาพการศึกษา มีดังนี้

1) การกำหนดมาตรฐาน ได้แก่

จัดทำมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับท้องถิ่นและมาตรฐานกลาง โดยคณะกรรมการโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง จัดทำข้อมูลพื้นฐานด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต

2) การพัฒนาเข้าสู่มาตรฐานการศึกษา ได้แก่

พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนากระตุนใจให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อปรับปรุงสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น สร้างจิตสำนึกของผู้ปฏิบัติงานให้เห็นว่า การปรับปรุงคุณภาพจะต้องปรับปรุงอยู่เสมอ และเป็นหน้าที่ของทุกคน

เข้าเป็นสมาชิกของชมรมหรือสมาคมทางวิชาการ

จัดทำธรรมนูญสถานศึกษา

พัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและสื่อการเรียนการสอน

บริหารคุณภาพโดยมุ่งเน้นผลผลิต ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน โดยอาศัยกระบวนการดังนี้

- 1) ระบบควบคุมคุณภาพ มีการวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุง (PDCA)
- 2) มีการทำงานเป็นมาตรฐาน โดยการควบคุมกระบวนการตามเอกสาร คู่มือที่จัดทำขึ้น ได้แก่ คู่มือนโยบาย คู่มือขั้นตอนหรือแนวปฏิบัติ คู่มือการทำงานหรือแผนการสอน
- 3) ต้องให้ทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วม
- 4) มีการทำงานเป็นทีมหรือเป็นคณะทุกระดับ ซึ่งส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจและเจตคติที่ดี

พัฒนาระบบสารสนเทศของสถานศึกษา

ระดมความร่วมมือจากชุมชนและเอกชน

สรุป การควบคุมคุณภาพ หมายถึง การกำหนดมาตรฐานการศึกษา โดยการจัดทำข้อมูลพื้นฐานด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต โดยผู้บริหารและคณะกรรมการประกันคุณภาพของโรงเรียน และพัฒนาให้เข้าสู่มาตรฐานที่วางไว้ เพื่อกำกับการดำเนินงานของโรงเรียนให้ได้ผลตามเกณฑ์มาตรฐาน

2. การตรวจสอบคุณภาพ หรือ การทบทวนคุณภาพภายใน มีการดำเนินการ ดังนี้

- 1) สถานศึกษาทบทวนคุณภาพภายในทุกปี
- 2) นำผลการทบทวนคุณภาพมาดำเนินการปรับปรุงให้ได้

มาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด

สรุป การตรวจสอบคุณภาพ หมายถึง การทบทวนคุณภาพและวิเคราะห์เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับจุดเด่น จุดด้อย สำหรับนำไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของโรงเรียนด้านการประกันคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด

3. การประเมินคุณภาพ สถานศึกษากำหนดให้มีการประเมินความก้าวหน้า มีการประเมินโครงการ แผนงาน แล้วนำผลมาพัฒนา จัดให้มีการประเมินคุณภาพจากภายนอกเพื่อรับรองมาตรฐานต่อไป

สรุป การประเมินคุณภาพ หมายถึง กระบวนการติดตามและเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของโรงเรียนว่าถึงเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้เพียงใด มีเรื่องใดที่ควรปรับปรุงให้เข้าสู่

เกณฑ์มาตรฐาน รวมถึงการประเมินเพื่อขอรับรองมาตรฐาน จากองค์กรภายนอกโดยอาศัยเกณฑ์มาตรฐานในระดับสากล

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหาร

ถวิล หนูสง (2530 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์จังหวัด และศึกษานิเทศก์อำเภอเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์อำเภอ โดยศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอทั้ง 3 ด้าน ตามแนวคิดของแกทซ์ คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคคล และด้านเทคนิค ผลการวิจัยพบว่า ศึกษานิเทศก์จังหวัด และศึกษานิเทศก์อำเภอ มีความเห็นว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอควรมีทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคคลและด้านเทคนิค อยู่ในระดับมาก ทั้ง 2 กลุ่ม และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์จังหวัดและศึกษานิเทศก์อำเภอ เกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์อำเภอทั้ง 3 ด้าน ปรากฏผลว่า ความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์จังหวัดและศึกษานิเทศก์อำเภอไม่แตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน

จินดา เพราะสมุทร (2535 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในการบริหารงานกับกระบวนการบริหารงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ทักษะในการบริหารงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกระบวนการบริหารงาน

ชวนิตย์ นาคะสรรค์ (2535 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผู้ช่วยผู้บริหารและไม่มีผู้ช่วยผู้บริหารในภาพรวมทั้งสามด้านอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า การบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผู้ช่วยมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์สูงเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิค ตามลำดับ ส่วนทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่มีผู้ช่วยผู้บริหารมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์สูงเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ด้านมนุษยสัมพันธ์ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านเทคนิค

ทัศนีย์ เอี่ยมพ่อง (2535 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ เกี่ยวกับทักษะการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ทักษะการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณนิยม อยู่ในระดับมาก

สุทิส ทองสนิทกาญจน์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่มีต่อทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง โดยทำการศึกษาทักษะ 3 ด้าน

คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะทางด้านเทคนิค และทักษะทางมนุษย์ พบว่า ทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก

ครรชิต ดอกไม้คดี (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารตามทัศนะของครูในโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินในประเทศไทย พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารตามทัศนะของครูในโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินในประเทศไทยเห็นว่ามีทักษะอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

โกศล ไสขาว (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 4 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารมีทักษะการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง การปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับดีมาก ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารและการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยความคิดเห็นของผู้บริหารอยู่ในระดับดีมาก ส่วนความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับปานกลาง ทักษะการบริหารของผู้บริหารและการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัศึกษามีความสัมพันธ์กันในระดับมาก และทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านผู้นำ

ขยงศ ทักษะพักษณ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในภาคใต้ของประเทศไทย” ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความคิดรวบยอด มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้ง 3 งาน คือ งานศูนย์ข้อมูลสถิติและวางแผน งานศูนย์บริหารและประสานงาน และงานศูนย์ติดตามและประเมินผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกองค์ประกอบ

ติกุล กิตติพงษ์พิสุทธ์ (2543 : บทคัดย่อ) ทักษะที่จำเป็นในการบริหารและความต้องการในการพัฒนาของผู้บริหารครูสุภาพ ผลการวิจัยปรากฏว่า ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการบริหารและความต้องการในการพัฒนาของผู้บริหารพบว่า ทักษะทั้ง 3 ด้านอันได้แก่ ด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านมนุษยสัมพันธ์มีความจำเป็นและมีความต้องการพัฒนาในระดับแรก โดยคิดเห็นว่าด้านเทคนิคมีความจำเป็นและต้องการพัฒนามากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านมนุษยสัมพันธ์ตามลำดับ โดยมีองค์ประกอบที่จำเป็นในการบริหารอันดับแรกคือ การใช้หลักธรรม และองค์ประกอบที่ต้องการพัฒนาของผู้บริหาร อันดับแรก คือ กระบวนการกลุ่มและการติดต่อสื่อสาร

สมศักดิ์ ด่านเดชา (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานและประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดยะลา โดยรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนจังหวัดยะลา โดยรวมทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง และทักษะการบริหารงานกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาจังหวัดยะลา พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กิตติชัย รุจิมงคล (2544: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนเขตการศึกษา12 ผลการศึกษาพบว่า ทักษะการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทักษะการบริหารงานไม่แตกต่างกัน ส่วนโรงเรียนต่างประเภทกัน และในระดับชั้นสูงสุดที่โรงเรียนเปิดสอนต่างกัน จะมีทักษะการบริหารต่างกัน และทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน

วิรัช ชูสิน (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับกระบวนการปฏิบัติงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดยะลา ผลการวิจัยสรุปว่า ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดยะลาตามทัศนะของอาจารย์ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ระดับปานกลาง ระดับกระบวนการปฏิบัติงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดยะลา ตามทัศนะของอาจารย์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับกระบวนการปฏิบัติงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดยะลา ตามทัศนะของอาจารย์ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วันชาวีรา เบ็ญลาเตะ (2545: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนราธิวาส โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความคิดรวบยอด ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านเทคนิค พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และทักษะด้านความคิดรวบยอด ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านเทคนิคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนราธิวาสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พรณี ใจเพิ่ม(2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยที่มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับแรก รองลงมาคือทักษะด้านเทคนิคและทักษะด้านคตินิยมตามลำดับ ทักษะการบริหารมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = 0.842$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มุขัมมัดฮิลมี อุซัน(2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี ตามทัศนะของครู โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทักษะด้านความคิดรวบยอดและทักษะด้านเทคนิคอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี ตามทัศนะของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัด ปัตตานี ตามทัศนะของครู โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูงถึงสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1

มัชดิง เบญญูธาตา (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดปัตตานี มีทักษะการบริหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดปัตตานี มีการปฏิบัติงานตามภารกิจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะทางวิชาการ

วีรวรรณ เทพรักษ์ (2534: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส พบว่า การปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สามารถ ทิมนาค (2535 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยถึงความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางการนิเทศกับกระบวนการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหาร โรงเรียนในทุกขนาดโรงเรียนมีการใช้ทักษะทางการนิเทศทุกด้าน คือ ความคิดรวบยอด มนุษยสัมพันธ์ และเทคนิควิธี อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนในทุกขนาดโรงเรียนมีการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศงานวิชาการซึ่งได้แก่ การวางแผนการนิเทศ การสร้างความเข้าใจก่อนการนิเทศ การปฏิบัติงานนิเทศ การสร้างเสริมกำลังใจในการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ อยู่ในระดับมาก ทักษะทางการนิเทศกับกระบวนการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทุกๆด้านและทุกขนาดโรงเรียน

จิตรา กาญจนวิบูลย์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า งานนิเทศภายใน คือ ผู้บริหารและครูไม่ศึกษาและทำความเข้าใจหลักการและวิธีการปฏิบัติในการนิเทศภายในอย่างชัดเจน สาเหตุเนื่องจาก บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศ แนวทางแก้ไขคือ ผู้บริหารและครูควรได้รับการนิเทศและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ

บุญเสริม เฟื่องหวาน (2541: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่าความสามารถการปฏิบัติงานวิชาการในองค์ประกอบงานด้านวัดและประเมินผล งานนิเทศภายใน งานอบรมทางวิชาการ ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา โดยภาพรวมและแต่ละรายขององค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .7830

ศักดิ์ชัย ชุตินานุกูล (2541: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับผลการพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ผลการศึกษาค้นคว้า ปรากฏดังนี้ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับมาก ส่วนการพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียน อยู่ในระดับปานกลาง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับผลการพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียน

ธนรัชต์ บุรีสูงเนิน (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหาร

วัลลภ สุขประเสริฐ(2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาตรฐานด้านผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการปฏิบัติงานวิชาการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ งานด้านหลักสูตร งานด้านการประเมินผู้เรียน และงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน ยกเว้นงานด้านกระบวนการเรียนรู้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

อุบลรัตน์ ศรีสะเกษ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับผลการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัย พบว่าการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก การประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วทั้งโดยรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชูศรี ถนอมกิจ(2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ยกเว้นด้านงานพัฒนาแหล่งเรียนรู้สัมพันธ์กับโรงเรียนขนาดเล็กในระดับปานกลาง

7.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา

วันชัย ศิริชนะ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพแบบการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา สำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศอเมริกา อังกฤษ ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันและประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของทุกประเทศที่ศึกษาได้นั้นถึงหลักการในเรื่องความเป็นอิสระ (Autonomy) ควบคู่ไปกับความพร้อมที่จะรับการตรวจสอบจากภายนอก (Accountability) ของสถาบันอุดมศึกษา โดยที่แต่ละประเทศมีกลไกการดำเนินการและวิธีการในรายละเอียดที่แตกต่างกันออกไปตามประสบการณ์และจารีตนิยมของตน

จิรศักดิ์ จันทร์ช่วงโชติ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเขตการศึกษา 11 พบว่าการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านและแต่ละด้านอยู่ในเกณฑ์มาก ยกเว้นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษปฏิบัติงานธุรการได้ในระดับมากที่สุด และพบว่าโรงเรียนขนาดต่างกัน ปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมบุญ ฐวสินธ์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานตามเกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมทุกด้านและในแต่ละด้านอยู่ในระดับแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นงานด้านโรงเรียนและชุมชนไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาในแต่ละงานพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีการบริหารงาน 5 งาน ได้แก่ งานบริหารงานทั่วไป งานธุรการ งานวิชาการ งานปกครองนักเรียน และงานบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิชัย ตรีเล็ก (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาโดยใช้ระบบบริหาร ISO 9000 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารและครูมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับระบบ ISO 9000 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคิดเห็นที่มีต่อสภาพปัจจุบันในโรงเรียน ความพร้อม และความเป็นไปได้ในการนำระบบบริหาร ISO 9000 มาใช้ในโรงเรียนผู้บริหารและครูที่มีต่อการประกันคุณภาพ โดยใช้ระบบ ISO 9000 พบว่า มีความเห็นต่างกัน เมื่อจำแนกตามตำแหน่งทางราชการ อายุ และวุฒิการศึกษา ปัญหา และอุปสรรคที่พบคือขาดแคลนบุคลากรในการดำเนินงาน บุคลากรไม่มีเวลา บุคลากรไม่เห็นความสำคัญและไม่ให้ความร่วมมือ ข้อเสนอแนะคือ การจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับระบบบริหาร ISO 9000 แก่บุคลากรในโรงเรียน

สุพัฒน์ พรหมวัง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ขนาดของโรงเรียนและตำแหน่งของผู้ปฏิบัติการดำเนินงานประกันคุณภาพ โดยรวมไม่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ปัญหาการดำเนินงานไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีเพียง 1 ด้าน ที่ผู้บริหารและครูวิชาการมีปัญหาการดำเนินงานคือ ด้านการควบคุมคุณภาพการศึกษาในการพัฒนาเข้าสู่มาตรฐาน