



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอก จึงขอนำเสนอสาระสำคัญ ตามลำดับ ดังนี้

1. การประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบที่ 2 (พ.ศ. 2549 – 2553)

1.1 ความหมายของการประเมินคุณภาพภายนอก

1.2 วัตถุประสงค์ของการประเมินคุณภาพภายนอก

1.3 ความสำคัญของการประเมินคุณภาพภายนอก

1.4 ขอบข่ายของการประเมินคุณภาพภายนอก

1.5 แนวคิดและหลักการของการประเมินคุณภาพภายนอก

1.6 มาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบที่ 2

1.7 วิธีการและเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบที่ 2

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสอง

2.1 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

2.2 ด้านการนิเทศและกำกับติดตาม

2.3 ด้านการทำงานเป็นทีม

2.4 ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

2.5 ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในประเทศ

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

4. สรุปแนวคิดที่นำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

11

1. การประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 2 (พ.ศ. 2549-2553)

1.1 ความหมายของการประเมินคุณภาพภายนอก

ศุวิมล ว่องวานิช (2543 : 51) ได้กล่าวถึงความหมายของการประเมินภายนอก หมายถึง กระบวนการตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงานซึ่งกระทำโดยกลุ่มบุคคลที่เป็นนักประเมิน โดยอาชีพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณค่าของหน่วยงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการทำงานและนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงานตามมาตรฐานที่กำหนด

วสิทธิ วรรณพงศ์ (2544 : 4) กล่าวถึงความหมายของการประเมินคุณภาพภายนอก หมายถึง กระบวนการพัฒนาหรือแนวดำเนินงานในการประเมินคุณภาพการศึกษาโดยมุ่งการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นการดำเนินงานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาหรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรอง

สมคิด พรหมจ้อย และสุพักตร์ พิบูลย์ (2544 : 12) ได้กล่าวถึงความหมายของการประเมินภายนอก คือกระบวนการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการดำเนินงานของหน่วยงานซึ่งประเมินโดยกลุ่มบุคคลที่เป็นนักประเมินโดยอาชีพ หรือประเมินโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา หรือบุคคลหรือหน่วยงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา หรือบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรอง เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา และนำไปสู่การประกันคุณภาพการศึกษา

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2546 : 3) ได้ให้ความหมายของการประเมินคุณภาพภายนอก หมายถึง การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา การติดตาม การตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยผู้ประเมินภายนอกที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) หรือ สมศ. เพื่อมุ่งให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น ผู้ประเมินภายนอกหรือคณทอมโรงเรียนมีความเป็นอิสระและเป็นกลางไม่มีผลประโยชน์ขัดแย้งกับการประเมินคุณภาพภายนอก จะนำไปสู่การเข้าถึงคุณภาพการศึกษาด้วยความเป็นกลางเพื่อสร้างสรรค์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างแท้จริง

ญาณอภา ทับทิมทอง (2545 : 5) ได้กล่าวถึงความหมาย ของการประเมินคุณภาพภายนอก หมายถึง การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา หรือบุคคลหรือหน่วยงานที่สำนักงานดังกล่าวรับรอง เพื่อเป็นการประกันคุณภาพของคณะกรรมการการศึกษาเอกชน



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

12

ทองสุข แสงกล้า (2546 : 6) ได้กล่าวถึงความหมายของการประเมินคุณภาพภายนอก หมายถึง การประเมินผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ มาตรฐาน การศึกษาด้านผู้เรียน มาตรฐานการศึกษาด้านกระบวนการ และมาตรฐานการศึกษาด้านปัจจัย โดยมี สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาเป็นผู้ประเมิน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ให้ความหมายการประกันคุณภาพภายนอกในมาตรา 4 วรรคแปด หมายถึง การประเมินผลและ การติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายนอกโดยสำนักงาน รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา หรือบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงาน ดังกล่าวรับรองเพื่อเป็นการประกันคุณภาพและให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษา

โดยสรุป การประเมินคุณภาพภายนอก หมายถึง การประเมินผล และการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายนอก โดยสำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) หรือบุคคล หรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงาน ดังกล่าวรับรอง เพื่อเป็นการประกันคุณภาพและให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษา

1.2 วัตถุประสงค์ของการประเมินคุณภาพภายนอก

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544 ข : 25) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์การประเมินไว้ดังนี้

1. เพื่อช่วยปรับปรุงพัฒนางานหรือโครงการต่างๆ
2. เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของงานหรือโครงการต่างๆ
3. เพื่อช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการหรืออนาคตของโครงการได้อย่าง ถูกต้องเหมาะสม เพื่อกระตุ้นให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2546 : 5) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 5 ประการ ดังนี้

1. เพื่อตรวจสอบยืนยันสถานภาพจริงในการดำเนินงานของสถานศึกษาและประเมิน คุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด
2. เพื่อให้ได้ข้อมูลสะท้อนให้เห็นถึงจุดเด่น-จุดด้อย ของสถานศึกษาเงื่อนไขของ ความสำเร็จและสาเหตุของปัญหา
3. เพื่อช่วยเสนอแนะแนวทางปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาแก่สถานศึกษาและ หน่วยงานต้นสังกัด



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

13

4. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษา มีการพัฒนาคุณภาพและประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง

5. เพื่อรายงานผลการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ของสถานศึกษาต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน

จากการที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การประเมินคุณภาพภายนอกมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องมาตรฐานการศึกษา ระบบประกันคุณภาพของสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด

1.3 ความสำคัญของการประเมินคุณภาพภายนอก

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2546 : 5) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินคุณภาพภายนอกมีความสำคัญและมีความหมายต่อสถานศึกษา ดังนี้

1. เป็นการส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนาเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานและพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

2. เพิ่มความมั่นใจและคุ้มครองประโยชน์ให้ผู้รับบริการทางการศึกษาว่าสถานศึกษาได้จัดการศึกษามุ่งสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความสามารถและความสุขเพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

3. สถานศึกษาและหน่วยงานที่กำกับดูแล เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชนท้องถิ่นมีข้อมูลที่จะช่วยตัดสินใจในการวางแผนและดำเนินการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

4. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับนโยบายมีข้อมูลสำคัญในภาพรวมเกี่ยวกับคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษาทุกระดับทุกสังกัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแนวนโยบายทางการศึกษาและการจัดสรรงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) (2546 : 4-6) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินคุณภาพภายนอกไว้ดังนี้

การประเมินคุณภาพภายนอก มีความสำคัญและมีความหมายต่อสถานศึกษาหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชน ดังต่อไปนี้

1. เป็นการส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนาเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานและพัฒนาตนเองให้เต็มตามศักยภาพอย่างต่อเนื่อง



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

14

2. เพิ่มความมั่นใจคุ้มครองประโยชน์ให้ผู้รับบริการทางการศึกษาว่า สถานศึกษาได้จัดการศึกษามุ่งสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่เน้นได้ผู้เรียน เป็นคนดีมีความสามารถและมีความสุขเพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

3. สถานศึกษาและหน่วยงานที่กำกับดูแล เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชนท้องถิ่นมีข้อมูลที่จะช่วยตัดสินใจในการวางแผนและดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

4. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับนโยบายมีข้อมูลสำคัญในภาพรวมเกี่ยวกับคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษาทุกระดับทุกสังกัด เพื่อใช้เป็นแนวทางการกำหนดแนวนโยบายทางการศึกษาและการจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การประเมินคุณภาพมีความสำคัญต่อสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการดำเนินงาน ให้เป็นไปตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ทำให้ทราบจุดอ่อน จุดแข็งของการดำเนินงานในสถานศึกษา และนำไปเป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

1.4 ขอบข่ายของการประเมินคุณภาพภายนอก

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2546 : 5-6) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของการประเมินคุณภาพภายนอก ไว้ดังนี้

1. ประเมินตามมาตรฐานการศึกษา ซึ่งการประเมินคุณภาพภายนอก สำหรับระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 14 มาตรฐาน ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบแล้ว

2. กระบวนการประเมินคุณภาพภายนอก ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

2.1 ก่อนการตรวจเยี่ยม

2.2 ระหว่างการตรวจเยี่ยม

2.3 หลังการตรวจเยี่ยม

3. การรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสังเกต สัมภาษณ์ และศึกษาเอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งอาจมีการใช้แบบสอบถามหรือเครื่องมืออื่นๆ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามความจำเป็น

4. ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ บุคลากรของสถานศึกษา คือ เจ้าของสถาบัน ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรอื่นของสถานศึกษา นักเรียน กรรมการสถานศึกษา ตลอดจน ผู้ปกครอง ผู้แทนชุมชน/ชาวบ้าน ผู้ประกอบการ หรือผู้แทนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

15

1.5 แนวคิดและหลักการของการประเมินคุณภาพภายนอก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544 : 7) ได้กล่าวถึงแนวคิดในการประกันคุณภาพ โดยมีการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การควบคุมคุณภาพ เป็นการกำหนดมาตรฐานคุณภาพและการพัฒนาสถานศึกษาให้เข้าสู่มาตรฐาน
2. การตรวจสอบคุณภาพ เป็นการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด
3. การประเมินคุณภาพ เป็นการประเมินคุณภาพของสถานศึกษา โดยหน่วยงานที่กำกับดูแลในเขตพื้นที่ และหน่วยงานต้นสังกัดในส่วนกลาง ซึ่งถึงแม้จะเป็นบุคคลภายนอกแต่ก็ยังถือว่าเป็นการประเมินภายใน เพราะดำเนินการโดยหน่วยงานที่อยู่ในสายงานบริหารของสถานศึกษา ซึ่งจะดำเนินการตรวจเยี่ยมและประเมินสถานศึกษาเป็นระยะ ๆ ตามที่กำหนด โดยหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้ความช่วยเหลือ และส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพอันเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนรับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรมหาชน

กรมสามัญศึกษา (2543 : 15) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. การประเมินเป็นเรื่องของทุกคน
2. มุ่งเน้นการประเมินตนเอง
3. เป็นการประเมินเพื่อการปรับปรุงพัฒนา
4. เน้นการประเมินตามสภาพจริงจากการปฏิบัติงานปกติ ไม่เน้นแบบวัด แบบประเมินหรือเอกสารจำนวนมาก

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2546 : 8) กล่าวว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 สนับสนุนให้มีการกระจายอำนาจบริหารการศึกษาไปยังระดับท้องถิ่นและสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นต้องมีระบบประกันคุณภาพเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า ผู้เรียนไม่ว่าจะอยู่ในท้องถิ่นใดก็ตามจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพใกล้เคียง ทั้งนี้ จะมีทั้งการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและการประเมินคุณภาพภายนอก เป้าหมายของการประเมินคุณภาพนั้น ไม่ใช่เพื่อการลงโทษ แต่เป็นเครื่องสะท้อนให้สถานศึกษาได้นำไปพิจารณาจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนอย่างเต็มที่ ฉะนั้น การประกันคุณภาพจึงเป็นการประกันคุณภาพเพื่อผู้เรียนและในอดีตที่ผ่านมาจะให้หน่วยงานประเมินภายในอย่างเดียวซึ่งผลที่ออกมาเชื่อถือไม่ค่อยได้ ประเมินทุกเรื่องออกมาดีเกือบหมดหรือแม้แต่การ



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

16

ให้ศึกษานิเทศก์เป็นผู้ประเมินปรากฏว่าไม่ได้มีการนำผลการนิเทศไปใช้ปรับปรุงการจัดการศึกษาเท่าที่ควร จึงสมควรให้มีการประเมินภายนอก โดยองค์กรอิสระ ซึ่งองค์กรอิสระในที่นี้หมายความว่า ไม่ถูกครอบงำโดยฝ่ายรัฐหรือฝ่ายราชการ

1.6 มาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 2

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2548 : 28-35) ได้ระบุมาตรฐานและตัวบ่งชี้ในการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่สอง (พ.ศ. 2549 - 2553) ซึ่งแบ่งมาตรฐาน ออกเป็น 3 ด้าน คือ มาตรฐานด้านผู้เรียน ประกอบด้วย 7 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 1 ถึง มาตรฐานที่ 7 มาตรฐานด้านครู ประกอบด้วย 2 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 8 ถึง มาตรฐานที่ 9 และมาตรฐานด้านผู้บริหาร มี 5 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 10 ถึง มาตรฐานที่ 14 ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์

มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

มาตรฐานที่ 8 ครูมีคุณวุฒิ/ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ

มาตรฐานที่ 9 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ

มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา

มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียน



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

17

การสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิจัย เฉพาะมาตรฐานด้านผู้เรียน 7 มาตรฐาน ซึ่งในแต่ละมาตรฐานประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มี 6 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1.1 ผู้เรียนมีวินัย มีความรับผิดชอบ
- 1.2 ผู้เรียนมีความซื่อสัตย์สุจริต
- 1.3 ผู้เรียนมีความกตัญญูกตเวที
- 1.4 ผู้เรียนมีความเมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และไม่เห็นแก่ตัว
- 1.5 ผู้เรียนมีความประหยัด และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
- 1.6 ผู้เรียนปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี มี 5 ตัวบ่งชี้ คือ

- 2.1 ผู้เรียนรู้จักดูแลสุขภาพ สุขนิสัย และออกกำลังกายสม่ำเสมอ
- 2.2 ผู้เรียนมีน้ำหนัก ส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์
- 2.3 ผู้เรียนไม่เสพหรือแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งเสพติด และสิ่งมอมเมา หลีกเลี่ยง

สภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรคภัย และอุบัติเหตุ รวมทั้งปัญหาทางเพศ

- 2.4 ผู้เรียนมีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมและให้เกียรติผู้อื่น
- 2.5 ผู้เรียนร่าเริงแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และผู้อื่น และชอบมา

โรงเรียน

มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ

- 3.1 ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ
- 3.2 ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านดนตรี/นาฏศิลป์ โดยไม่ขัดหลัก

ศาสนา

- 3.3 ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านกีฬา/นันทนาการ
- 3.4 ผู้เรียนสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมศิลปวัฒนธรรม และประเพณีที่ดีงามของ

ท้องถิ่นและของไทย

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

18

4.1 ผู้เรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ สรุปความคิดอย่างเป็นระบบ และมีการคิดแบบองค์รวม

4.2 ผู้เรียนมีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดไตร่ตรอง

4.3 ผู้เรียนมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ และจินตนาการ

มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มี 8 ตัวบ่งชี้ คือ คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบรวบยอดระดับชาติในระดับดี (ถ้าไม่มีผลระดับชาติให้ใช้ผลการทดสอบระดับเขตพื้นที่ หรือผลการเรียนระดับสถานศึกษาตามลำดับ) ใน 8 กลุ่มสาระ ในระดับชั้น ป.3 ป.6 ม.3 และ ม.6

5.1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

5.2 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์

5.3 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์

5.4 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

5.5 กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

5.6 กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

5.7 กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี

5.8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มี 3 ตัวบ่งชี้

6.1 ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน สนใจแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ รอบตัว

6.2 ผู้เรียนใฝ่รู้ ใฝ่เรียน สนุกกับการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

6.3 ผู้เรียนสามารถใช้ห้องสมุด ใช้แหล่งความรู้ และสื่อต่าง ๆ ทั้งภายในและนอก

สถานศึกษา

มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ

7.1 ผู้เรียนสามารถวางแผน ทำงานตามลำดับขั้นตอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.2 ผู้เรียนรักการทำงาน สามารถปรับตัวและทำงานเป็นทีมได้

7.3 ผู้เรียนมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริตและหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนสนใจ



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

19

1.7 วิธีการและเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 2

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2548 : 91-94) ได้ระบุ ถึงวิธีการและเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบที่ 2 (พ.ศ. 2549-2553) ไว้ดังนี้

ตามมาตรา 51 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม 2545 กำหนดให้ สมศ. ต้องจัดทำข้อเสนอแนะต่อต้นสังกัดในกรณีที่ผลการประเมินภายนอกของ สถานศึกษาไม่ได้ตามมาตรฐานกำหนด คณะกรรมการพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพการศึกษา ขั้นพื้นฐานจึงได้พิจารณาวิธีการและเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี 2549-2553 เพื่อการจำแนกผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาว่าได้มาตรฐานหรือไม่โดยได้รับ อนุมัติจากคณะกรรมการบริหาร สมศ. ในการประชุมครั้งที่ 13/2548 วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2548 โดยให้พิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

มาตรฐานด้านผู้เรียน มี 7 มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณาในแต่ละมาตรฐาน มีดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มี 6 ตัวบ่งชี้ คือ

1.1 ผู้เรียนมีวินัย มีความรับผิดชอบ

เกณฑ์การพิจารณา

1.1.1 ร้อยละของผู้เรียนที่มาโรงเรียนทันเวลา

1.1.2 ร้อยละของผู้เรียนที่ปฏิบัติตามระเบียบของสถานศึกษาโดยเฉพาะการเข้าแถว เคารพธงชาติและปฏิบัติกิจกรรม ต่าง ๆ

1.1.3 ร้อยละของผู้เรียนที่สนใจกิจกรรมการเรียนรู้และรับผิดชอบงานที่ครูมอบหมาย

1.1.4 ร้อยละของผู้เรียนที่แต่งกายเรียบร้อยในสถานการณืต่างๆ

1.1.5 ร้อยละของผู้เรียนที่เดินผ่านครูและผู้ใหญ่อย่างสุภาพเรียบร้อย มีสัมมาคารวะ

1.1.6 ร้อยละของผู้เรียนที่มีมารยาทในการรับประทานอาหาร

1.2 ผู้เรียนมีความซื่อสัตย์สุจริต

เกณฑ์การพิจารณา

1.2.1 ร้อยละของผู้เรียนที่ปฏิบัติตามระเบียบการสอบและไม่ลอกการบ้าน

1.2.2 ร้อยละของผู้เรียนที่ทรัพย์สินไม่สูญหาย

1.2.3 ร้อยละของผู้เรียนที่พูดแต่ความจริง (ไม่โกหก)



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

20

1.3 ผู้เรียนมีความกตัญญูกตเวที

เกณฑ์การพิจารณา

1.3.1 ร้อยละของผู้เรียนที่รัก เคารพ พ่อแม่ ผู้ปกครอง และแสดงออกซึ่งการตอบแทนพระคุณอย่างเหมาะสม

1.3.2 ร้อยละของผู้เรียนที่ระลึกถึงพระคุณของครูบาอาจารย์ และแสดงออกซึ่งการตอบแทนพระคุณอย่างเหมาะสม

1.3.3 ร้อยละของผู้เรียนที่เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน และสังคม

1.4 ผู้เรียนมีความเมตตากรุณา โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และไม่เห็นแก่ตัว

เกณฑ์การพิจารณา

1.4.1 ร้อยละของผู้เรียนที่รู้จักการให้เพื่อส่วนรวมและเพื่อผู้อื่น

1.4.2 ร้อยละของผู้เรียนที่แสดงออกถึงการมีน้ำใจ หรือให้การช่วยเหลือผู้อื่น

1.4.3 ร้อยละของผู้เรียนที่รู้จักแบ่งปันทรัพย์สิน หรือสิ่งของเพื่อผู้อื่น

1.5 ผู้เรียนมีความประหยัด และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

เกณฑ์การพิจารณา

1.5.1 ร้อยละของผู้เรียนที่ใช้ทรัพย์สิน และสิ่งของของโรงเรียนอย่างประหยัด

1.5.2 ร้อยละของผู้เรียนที่ใช้อุปกรณ์การเรียนอย่างประหยัดและรู้คุณค่า

1.5.3 ร้อยละของผู้เรียนที่ร่วมกิจกรรมการประหยัด (เช่น กิจกรรมรีไซเคิล เป็นต้น)

1.5.4 ร้อยละของผู้เรียนที่ใช้น้ำ ไฟ และสาธารณูปโภคอื่นๆ ทั้งของตนเองและของส่วนรวมอย่างประหยัดและรู้คุณค่า

1.6 ผู้เรียนปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

เกณฑ์การพิจารณา

1.6.1 ร้อยละของผู้เรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญตนเพื่อส่วนรวม

1.6.2 ร้อยละของผู้เรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

1.6.3 ร้อยละของผู้เรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาสถานศึกษาและท้องถิ่น

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี มี 5 ตัวบ่งชี้

2.1 ผู้เรียนรู้จักดูแลสุขภาพ สุขนิสัย และออกกำลังกายสม่ำเสมอ

เกณฑ์การพิจารณา

2.1.1 ร้อยละของผู้เรียนที่รู้จักเลือกรับประทานอาหารที่มีคุณค่า

2.1.2 ร้อยละของผู้เรียนที่ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

21

2.1.3 ร้อยละของผู้เรียนที่มีสุขนิสัยที่ดีและปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้เองอย่างถูกต้องเหมาะสมตามวัยได้

2.2 ผู้เรียนมีน้ำหนัก ส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์เกณฑ์การพิจารณา

2.2.1 ร้อยละของผู้เรียนที่มีน้ำหนักตามเกณฑ์มาตรฐานของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

2.2.2 ร้อยละของผู้เรียนที่มีส่วนสูงตามเกณฑ์มาตรฐานของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

2.2.3 ร้อยละของผู้เรียนที่ได้รับการตรวจร่างกาย การทดสอบเกี่ยวกับการเห็น การได้ยิน และมีรายงานผลการตรวจร่างกาย

2.2.4 ร้อยละของผู้เรียนที่มีสมรรถภาพ/มีร่างกายแข็งแรงตามเกณฑ์มาตรฐานสมรรถภาพ ทางกายของกรมพลศึกษา

2.3 ผู้เรียน ไม่เสพหรือแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งเสพติด และสิ่งมอมเมา หลีกเลียงสถานะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรคภัย และอุบัติเหตุ รวมทั้งปัญหาทางเพศ

เกณฑ์การพิจารณา

2.3.1 ร้อยละของผู้เรียนที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโทษของสิ่งเสพติดและสิ่งมอมเมา

2.3.2 ร้อยละของผู้เรียนที่มีทักษะการปฏิเสธ และชักชวนไม่ให้เพื่อนเสพยาเสพติด

2.3.3 ร้อยละของผู้เรียนที่ไม่เสพสิ่งเสพติด และปลอดจากสิ่งมอมเมา

2.3.4 ร้อยละของผู้เรียนที่รู้จักประโยชน์และโทษของการใช้อินเทอร์เน็ต (Internet) และเกมคอมพิวเตอร์

2.3.5 ร้อยละของผู้เรียนที่มีสำนึกแห่งความปลอดภัย และการปฏิบัติตนอย่างถูกต้อง การระมัดระวังตนในการใช้ชีวิตประจำวัน การรู้จักรักษานวลสงวนตัว และการป้องกันทรัพย์สินของตนเองและส่วนรวม

2.3.6 ร้อยละของผู้เรียนที่รู้จักหลีกเลี่ยงกิจกรรมที่เป็นอบายมุข และการพนัน

2.4 ผู้เรียนมีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมและให้เกียรติผู้อื่น

เกณฑ์การพิจารณา

2.4.1 ร้อยละของผู้เรียนที่มีความมั่นใจและกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม

2.4.2 ร้อยละของผู้เรียนที่รู้จักให้เกียรติผู้อื่น



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

22

2.5 ผู้เรียนร่าเริงแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และผู้อื่น

เกณฑ์การพิจารณา

- 2.5.1 ร้อยละของผู้เรียนที่หน้าตาทำทางร่าเริง แจ่มใส
- 2.5.2 ร้อยละของผู้เรียนที่มีกิจกรรมนันทนาการกับเพื่อนตามวัย
- 2.5.3 ร้อยละของผู้เรียนที่ยิ้มแย้ม พุดคุย ทักทายเพื่อน ครู และผู้อื่น
- 2.5.4 ร้อยละของผู้เรียนที่เข้ากับเพื่อน ได้ดี และเป็นที่ยอมรับของเพื่อน ๆ

มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา มี 4
ตัวบ่งชี้ คือ

3.1 ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ

เกณฑ์การพิจารณา

- 3.1.1 ร้อยละของผู้เรียนที่มีความรัก และสนใจงานศิลปะ และการวาดภาพ
- 3.1.2 ร้อยละของผู้เรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมศิลปะเป็นประจำอย่างน้อย 1 อย่าง
- 3.1.3 ร้อยละของผู้เรียนที่มีผลงานด้านศิลปะและการวาดภาพที่ตนเองภาคภูมิใจ
- 3.1.4 ร้อยละของผู้เรียนที่สามารถวิพากษ์วิจารณ์งานศิลป์ได้

3.2 ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านดนตรี/นาฏศิลป์โดยไม่ขัดหลักศาสนา

เกณฑ์การพิจารณา

- 3.2.1 ร้อยละของผู้เรียนที่สนใจกิจกรรมด้านดนตรี/นาฏศิลป์ หรือการร้องเพลง
- 3.2.2 ร้อยละของผู้เรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมดนตรีเป็นประจำอย่างน้อย 1 อย่าง
- 3.2.3 ร้อยละของผู้เรียนที่มีผลงานด้านดนตรี/นาฏศิลป์ หรือการร้องเพลง
- 3.2.4 ร้อยละของผู้เรียนที่สามารถวิพากษ์วิจารณ์งานด้านดนตรี/นาฏศิลป์ ได้

3.3 ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านกีฬา/นันทนาการ

เกณฑ์การพิจารณา

- 3.3.1 ร้อยละของผู้เรียนที่ชอบดูกีฬาและกีฬาเป็น
- 3.3.2 ร้อยละของผู้เรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬา/นันทนาการเป็นประจำอย่างน้อย

1 ประเภท

- 3.3.3 ร้อยละของผู้เรียนที่มีผลงานด้านกีฬา/นันทนาการ
- 3.3.4 ร้อยละของผู้เรียนที่รู้แพ้รู้ชนะ มีน้ำใจนักกีฬา

3.4 ผู้เรียนสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมศิลปวัฒนธรรม และประเพณีที่ดั้งเดิมของท้องถิ่น

และของไทย



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

23

เกณฑ์การพิจารณา

1.4.1 ร้อยละของผู้เรียนที่สนใจกิจกรรมศิลปวัฒนธรรม และประเพณีที่ดึงดูดใจของท้องถิ่นและของไทย

3.4.2 ร้อยละของผู้เรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมศิลปวัฒนธรรม และประเพณีเป็นประจำอย่างน้อย 1 ประเภท

1.4.2 ร้อยละของผู้เรียนที่มีผลงานด้านศิลปวัฒนธรรม และประเพณีที่ดึงดูดใจของท้องถิ่นและของไทย

1.4.3 ร้อยละของผู้เรียนที่สามารถนำศิลปวัฒนธรรม และประเพณีมาพัฒนาเอกลักษณ์ความเป็นไทยได้

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ

4.1 ผู้เรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ สรุปความคิดอย่างเป็นระบบและมีกรคิดแบบองค์รวม

เกณฑ์การพิจารณา

4.1.1 ร้อยละของผู้เรียนที่สามารถจำแนกแจกแจงองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือ เรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้อง

4.1.2 ร้อยละของผู้เรียนที่สามารถจัดลำดับข้อมูลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

4.1.3 ร้อยละของผู้เรียนที่สามารถเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างหมวดหมู่ได้อย่างถูกต้อง

4.1.4 ร้อยละของผู้เรียนที่สามารถจัดกลุ่มความคิดตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้ถูกต้อง เช่น การพูดหน้าชั้นตามที่กำหนด เป็นต้น

4.1.5 ร้อยละของผู้เรียนที่สามารถตรวจสอบความถูกต้องตามหลักเกณฑ์ได้อย่างตรงประเด็น เช่น การตรวจคำบรรยายภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้ เป็นต้น

4.1.6 ร้อยละของผู้เรียนที่สามารถสรุปสาระและเชื่อมโยงเพื่อนำมาวางแผนงานโครงการได้ เช่น การเขียนโครงการ หรือ รายงาน เป็นต้น

4.1.7 ร้อยละของผู้เรียนที่สามารถสรุปเหตุผลเชิงตรรกะ และสร้างสิ่งใหม่ได้ เช่น การเขียนเรียงความ เขียนเรื่องสั้นได้ เป็นต้น

4.2 ผู้เรียนมีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดไตร่ตรอง



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

24

เกณฑ์การพิจารณา

- 4.2.1 ร้อยละของผู้เรียนที่สามารถวิจารณ์สิ่งที่ได้เรียนรู้ โดยผ่านการไตร่ตรองอย่างมีเหตุผล
- 4.2.2 ร้อยละของผู้เรียนที่สามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลความคิดต่างๆ ได้อย่างถูกต้องมีเหตุผล
- 4.2.3 ร้อยละของผู้เรียนที่สามารถประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลและเลือกความคิดหรือทางเลือกที่เหมาะสม
- 4.3 ผู้เรียนมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ และจินตนาการ

เกณฑ์การพิจารณา

- 4.3.1 ร้อยละของผู้เรียนที่สามารถรวบรวมความรู้ ความคิดเดิมแล้วสร้างเป็นความรู้ใหม่ ตามความคิดของตนเอง ได้อย่างมีหลักเกณฑ์
- 4.3.2 ร้อยละของผู้เรียนที่สามารถคิดนอกกรอบได้
- 4.3.3 ร้อยละของผู้เรียนที่มีผลงานเขียน/งานศิลปะ/งานสร้างสรรค์
- 4.3.4 ร้อยละของผู้เรียนที่สามารถพัฒนาและริเริ่มสิ่งใหม่
- 4.3.5 ร้อยละของผู้เรียนที่สามารถคาดการณ์และกำหนดเป้าหมายในอนาคตได้อย่างมีเหตุผล

มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มี 8 ตัวบ่งชี้ คือ คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบรวบยอดระดับชาติในระดับดี ใน 8 กลุ่มสาระ ในระดับชั้น ป.3 ป.6 ม.3 และ ม.6

- 5.1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
- 5.2 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
- 5.3 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์
- 5.4 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- 5.5 กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
- 5.6 กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ
- 5.7 กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี
- 5.8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

เกณฑ์การพิจารณา 5.1-5.8

- 5.1.1-5.8.1 ร้อยละของผู้เรียนที่มีผลการเรียนรวบยอดระดับชาติ ระดับดี ในระดับ

ชั้น ป.3



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

25

5.1.2-5.8.2 ร้อยละของผู้เรียนที่มีผลการเรียนรวบยอดระดับชาติ ระดับดี
ในระดับชั้น ป.6

5.1.3-5.8.3 ร้อยละของผู้เรียนที่มีผลการเรียนรวบยอดระดับชาติ ระดับดี
ในระดับชั้น ม.3

5.1.4-5.8.4 ร้อยละของผู้เรียนที่มีผลการเรียนรวบยอดระดับชาติ ระดับดี
ในระดับชั้น ม.6

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มี 3 ตัวบ่งชี้

6.1 ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน สนใจแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ รอบตัว (6.1)

เกณฑ์การพิจารณา

6.1.1 ร้อยละของผู้เรียนที่อ่านหนังสือนอกหลักสูตร อย่างน้อยเดือนละ 1 เล่ม

6.1.2 ร้อยละของผู้เรียนที่อ่านวารสารและหนังสือพิมพ์เป็นประจำ

6.1.3 ร้อยละของผู้เรียนที่สามารถสรุปประเด็นและจดบันทึกข้อมูล ความรู้ที่ได้จากการอ่านอยู่เสมอ

6.1.4 ร้อยละของผู้เรียนที่สามารถตั้งคำถามเพื่อค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมจากการอ่านได้

6.1.5 ร้อยละของผู้เรียนที่แสวงหาข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายใน ภายนอกโรงเรียน

6.2 ผู้เรียนใฝ่รู้ ใฝ่เรียน สนุกกับการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

6.2.1 ร้อยละของผู้เรียนที่สามารถสังเคราะห์/วิเคราะห์และสรุปความรู้/ประสบการณ์ได้อย่างมีเหตุผล

6.2.2 ร้อยละของผู้เรียนที่มีความสามารถในการจดบันทึกความรู้ และประสบการณ์ได้อย่างเป็นระบบ

6.2.3 ร้อยละของผู้เรียนที่รู้จักตนเองและสามารถบอกจุดเด่น จุดด้อยของตนเองได้

6.2.4 ร้อยละของผู้เรียนที่มีวิธีการพัฒนาตนเองอย่างสร้างสรรค์ และเป็นรูปธรรม

6.2.5 ร้อยละของผู้เรียนที่สามารถใช้ผลการประเมินมาพัฒนาตนเอง และสามารถบอกผลงานการพัฒนาตนเองได้

6.3 ผู้เรียนสามารถใช้ห้องสมุด ใช้แหล่งเรียนรู้ และสื่อต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

26

เกณฑ์การพิจารณา

6.3.1 ร้อยละของผู้เรียนที่รู้จักค้นคว้าหาหนังสือในห้องสมุดและใช้ห้องสมุดไม่ต่ำกว่า สัปดาห์ละ 3 ครั้ง

6.3.2 ร้อยละของผู้เรียนที่มีโอกาสเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน

6.3.3 ร้อยละของผู้เรียนที่สามารถค้นคว้าหาความรู้จากอินเทอร์เน็ต (Internet) หรือสื่อเทคโนโลยี ต่าง ๆ ได้

มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต มี 3 ตัวบ่งชี้

7.1 ผู้เรียนสามารถวางแผน ทำงานตามลำดับขั้นตอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เกณฑ์การพิจารณา

7.1.1 ร้อยละของผู้เรียนที่มีการทำงานครบตามลำดับขั้นตอนการปรับปรุงงาน และผลงานบรรลุเป้าหมาย

7.1.2 ร้อยละของผู้เรียนที่อธิบายขั้นตอนการทำงาน และผลงาน ที่เกิดขึ้นทั้งส่วนที่ดี และส่วนที่มีข้อบกพร่อง

7.2 ผู้เรียนรักการทำงาน สามารถปรับตัวและทำงานเป็นทีมได้

เกณฑ์การพิจารณา

7.2.1 ร้อยละของผู้เรียนที่รักการทำงานและมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน

7.2.2 ร้อยละของผู้เรียนที่สามารถใช้กระบวนการกลุ่มและการร่วมกันทำงานเป็นทีม

7.2.3 ร้อยละของผู้เรียนที่รับผิดชอบงานที่กลุ่มมอบหมายและขจัดความขัดแย้งในการทำงานได้

7.2.4 ร้อยละของผู้เรียนที่สามารถแสดงความชื่นชม หรือตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับการทำงานในกลุ่มได้อย่างชัดเจน

7.3 ผู้เรียนมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริตและหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนสนใจ

เกณฑ์การพิจารณา

7.3.1 ร้อยละของผู้เรียนที่จำแนกอาชีพที่สุจริตและไม่สุจริตได้

7.3.2 ร้อยละของผู้เรียนที่มีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริต

7.3.3 ร้อยละของผู้เรียนที่สามารถบอกอาชีพที่ตนสนใจพร้อมให้เหตุผลประกอบได้ การประเมินอิงเกณฑ์ ให้พิจารณาตามมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ เกณฑ์การพิจารณาที่ สมศ. กำหนด โดยจะมีการสรุปผลการประเมินทั้งในระดับตัวบ่งชี้ และระดับมาตรฐานการประเมินแบบ



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

27

อิงเกณฑ์มีการประเมิน 2 ระดับ คือการประเมินในระดับตัวบ่งชี้ และการประเมินในระดับมาตรฐาน ได้แก่

1. การประเมินในระดับตัวบ่งชี้ ให้พิจารณาจากร้อยละเฉลี่ยตามเกณฑ์ พิจารณาในแต่ละตัวบ่งชี้ เป็น 4 ระดับ

ตาราง 1 การประเมินในระดับตัวบ่งชี้

เกณฑ์การพิจารณา	ระดับคุณภาพ
ร้อยละเฉลี่ยตามเกณฑ์พิจารณา ต่ำกว่าร้อยละ 50	ปรับปรุง
ร้อยละเฉลี่ยตามเกณฑ์พิจารณา ระหว่างร้อยละ 50-74	พอใช้
ร้อยละเฉลี่ยตามเกณฑ์พิจารณา ระหว่างร้อยละ 75-89	ดี
ร้อยละเฉลี่ยตามเกณฑ์พิจารณา ตั้งแต่ร้อยละ 90 ขึ้นไป	ดีมาก

2. การประเมินในระดับมาตรฐาน ให้พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพตัวบ่งชี้ในแต่ละมาตรฐานเป็น 4 ระดับ

ตาราง 2 การประเมินในระดับมาตรฐาน

เกณฑ์การพิจารณา	ระดับคุณภาพ
ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพตัวบ่งชี้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1.74	ปรับปรุง
ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพตัวบ่งชี้ ระหว่าง 1.75-2.74	พอใช้
ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพตัวบ่งชี้ ระหว่าง 2.75-3.49	ดี
ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพตัวบ่งชี้ ระหว่าง 3.50-4.00	ดีมาก

การประเมินอิงสถานศึกษา ให้พิจารณาจากการที่สถานศึกษาดำเนินการตามข้อเสนอแนะของ สมศ. และการพัฒนาการของคุณภาพสถานศึกษา ตลอดจนมีการดำเนินงานบรรลุมาตรฐาน/



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

เป้าหมายตามแผนของสถานศึกษา รวมทั้งการมีความตระหนักในความสำคัญและความพยายามในการพัฒนาสู่มาตรฐานของสถานศึกษาโดยมีมิติในการพิจารณา วิธีการพิจารณาและการสรุปผลกาพิจารณา ดังนี้

1. มิติในการพิจารณา พัฒนาการของคุณภาพการศึกษาและการบรรลุมาตรฐาน/เป้าหมายตามแผนของสถานศึกษา ดังนี้

ตาราง 3 พัฒนาการของคุณภาพการศึกษาและการบรรลุมาตรฐาน/เป้าหมาย ตามแผนของสถานศึกษา

พัฒนาการของคุณภาพการศึกษา	บรรลุมาตรฐาน/เป้าหมายตามแผนของสถานศึกษา	
	บรรลุ	ไม่บรรลุ
มี	ดีมาก(4)	ดี(3) + มีความตระหนักในความพยายาม
ไม่มี	พอใช้(2)	ปรับปรุง(1)

2. วิธีการพิจารณา ได้ให้ความหมายของการพัฒนาการและการบรรลุมาตรฐาน/เป้าหมายตามแผนของสถานศึกษา ดังนี้

2.1 มีพัฒนาการของคุณภาพการศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษาได้ดำเนินการติดตามข้อเสนอแนะของ สมศ. และผลการประเมินในรอบที่สอง (เฉพาะผลการประเมินแบบอิงเกณฑ์) สูงกว่าผลประเมินรอบแรก หรือผลประเมินทั้งในรอบแรกและรอบที่สองไม่ต่ำกว่าระดับดี

2.2 ไม่มีพัฒนาการของคุณภาพการศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษาไม่ได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะขอ สมศ. และผลการประเมินในรอบที่สอง (เฉพาะผลการประเมินแบบอิงเกณฑ์) ต่ำกว่าผลประเมินรอบแรก หรือผลประเมินในรอบแรกและรอบที่สองซึ่งต่ำกว่าระดับดีและไม่แตกต่างกัน

2.3 บรรลุมาตรฐานหรือเป้าหมายตามแผน หมายถึง สถานศึกษามีความสำเร็จในการปฏิบัติสามารถบรรลุมาตรฐานหรือเป้าหมายของแผนพัฒนาสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียน หรือครู หรือคุณภาพการจัดการศึกษาในแต่ละมาตรฐาน โดยนำผลประเมินคุณภาพภายนอกรอบแรก



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

29

ไปใช้วางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและมีหลักฐานแสดงความตระหนักใน
ความสำคัญ และความพยายามในการปฏิบัติเพื่อการพัฒนาสู่มาตรฐานของสถานศึกษา

2.4 ไม่บรรลุมาตรฐานหรือเป้าหมายตามแผน หมายถึง สถานศึกษายังไม่ประสบ
ความสำเร็จในการปฏิบัติ ไม่สามารถบรรลุมาตรฐานหรือเป้าหมายของแผนพัฒนาสถานศึกษาใน
การพัฒนาผู้เรียน และความพยายามในการปฏิบัติ เพื่อการพัฒนาสู่มาตรฐานของสถานศึกษา

หลักฐานและร่องรอยแสดงความตระหนักในความสำคัญ และความพยายามในการ
ปฏิบัติเพื่อการพัฒนาสู่มาตรฐานของสถานศึกษา ให้พิจารณา ดังนี้

1. ความตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาสู่มาตรฐานหรือเป้าหมายตามแผน
พิจารณาจากผู้เกี่ยวข้องอย่างน้อย 3 กลุ่มขึ้นไป (ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง
และผู้เกี่ยวข้อง) มีความตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาผู้เรียนหรือครู หรือคุณภาพการจ้ด
การศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานนั้นๆ และมีหลักฐานและร่องรอยยืนยันจากอย่างน้อย 3
แหล่งขึ้นไป เช่น นโยบายและทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษาระบบประกันคุณภาพภายใน
รายงานการประเมินตนเอง เป็นต้น ที่แสดงว่าสถานศึกษามีความตระหนักในความสำคัญของการ
พัฒนาผู้เรียน หรือ ครู หรือ คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานนั้นๆ

2. ความพยายามในการปฏิบัติสู่มาตรฐานการศึกษา พิจารณาจากการมีหลักฐานและ
ร่องรอยยืนยันทั้ง 5 ข้อ

2.1 แผนกลยุทธ์ ธรรมนูญโรงเรียน แผนการจัดโครงสร้างองค์กรของสถานศึกษาที่
เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน หรือครู หรือคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานนั้น ซึ่งพิจารณาได้จาก
การกำหนดมาตรฐานการศึกษาเป็นเป้าประสงค์ของการพัฒนาของสถานศึกษา รายงานการประเมิน
ตนเองของสถานศึกษา การพูดคุยและสัมภาษณ์บุคลากรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหาร
คณะกรรมการสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง เป็นต้น ในเรื่องวางแผนการพัฒนาของ
สถานศึกษา

2.2 มีการจัดโครงการ / กิจกรรมสำคัญระดับสถานศึกษาทางด้านการบริหาร การ
เรียนการสอน และกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อพัฒนาผู้เรียน หรือครู หรือคุณภาพการจัดการศึกษา
ให้บรรลุมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งเป็นเป้าหมายการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่ง
พิจารณาได้จากแผนของสถานศึกษา รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา เป็นต้น

2.3 มีภาคีเข้าร่วมหลากหลายเพียงใด โดยเฉพาะกลุ่มเป้าหมาย เครือข่าย หรือชุมชน
เป็นต้น ภาคีที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมที่แสดงว่าเป็น โครงการ/กิจกรรมระดับสถานศึกษาซึ่ง
พิจารณาได้จากรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา และ โครงการ/กิจกรรมของสถานศึกษา



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

2.4 มีโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน หรือครู หรือคุณภาพการจัดการศึกษา ให้บรรลุตามมาตรฐานนั้นๆ อย่างเป็นระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพียงใด ที่จะแสดงความยั่งยืนของการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาตามมาตรฐานนั้น

2.5 ผลการประเมินโครงการ/กิจกรรมว่าผลตามวัตถุประสงค์เพียงใดและเป็นที่พึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องมากน้อยเพียงใด โดยต้องเกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ/กิจกรรมที่มีผู้เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 พึงพอใจต่อผลของโครงการ/กิจกรรมนั้นๆ

3. การสรุปผลการประเมินอิงสถานศึกษา มีระดับของมาตรฐานและคะแนนดังนี้

ตาราง 4 การสรุปผลการประเมินอิงสถานศึกษา

คำอธิบาย	ระดับ	คะแนน
ไม่มีพัฒนาการของคุณภาพการศึกษาและไม่บรรลุมาตรฐาน/ เป้าหมายตามแผน	ปรับปรุง	1 คะแนน
ไม่มีพัฒนาการของคุณภาพการศึกษาแต่บรรลุมาตรฐาน/ เป้าหมายตามแผน หรือ มีพัฒนาการของคุณภาพการศึกษาแต่ไม่บรรลุมาตรฐาน/เป้าหมายตามแผน และหลักฐานแสดงความตระหนักในความสำคัญ และความพยายามในการปฏิบัติอย่างไม่เด่นชัด	พอใช้	2 คะแนน
มีพัฒนาของคุณภาพการศึกษาและมีหลักฐานแสดงความตระหนักในความสำคัญและความพยายามในการปฏิบัติอย่างเด่นชัดแต่ไม่บรรลุมาตรฐาน/เป้าหมายตามแผน	ดี	3 คะแนน
มีพัฒนาการของคุณภาพการศึกษาและบรรลุมาตรฐาน/เป้าหมายตามแผน	ดีมาก	4 คะแนน

4. การรับรองมาตรฐานการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในระดับมาตรฐานให้เฉลี่ยผลประเมินระดับมาตรฐานแบบอิงเกณฑ์และแบบอิงสถานศึกษา ถ้าได้ค่าเฉลี่ยของผลประเมิน > 2.75 จากระบบ 4 คะแนน แสดงว่าสถานศึกษามีผลการจัดการศึกษาในมาตรฐานนั้นๆ ที่ได้มาตรฐานคุณภาพ สมศ. สมศ. จะให้การรับรองคุณภาพการศึกษาในมาตรฐานนั้นๆ ของสถานศึกษา



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

31

5. การรับรองมาตรฐานของสถานศึกษาในภาพรวม ในการรับรองคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพ สมศ. สถานศึกษาต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

5.1 สถานศึกษามีค่าเฉลี่ยผลประเมินคุณภาพภายนอกไม่ต่ำกว่าระดับดี (>2.75 ในระบบ 4 คะแนน)

5.2 สถานศึกษามีค่าเฉลี่ยของผลประเมินในระดับดีขึ้นไปไม่ต่ำกว่า 3 ใน 4 ของมาตรฐานที่ประเมินกล่าวคือ ไม่ระดับดีขึ้นไป ไม่ต่ำกว่า 1 มาตรฐานใน 14 มาตรฐาน

5.3 สถานศึกษาไม่มีผลประเมินคุณภาพภายนอกของมาตรฐานอยู่ในระดับปรับปรุง โดยนับเฉพาะมาตรฐานที่ได้ระดับปรับปรุงทั้งแบบอิงเกณฑ์และอิงสถานศึกษาในกรณีสถานศึกษาได้รับการรับรองคุณภาพตามมาตรฐานคุณภาพ สมศ. ให้ระบุนวัตกรรม หรือการปฏิบัติที่เป็นเลิศของสถานศึกษาด้วย (ถ้ามี)

2. ปัจจัยด้านผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสอง

หน่วยงานและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544 : 61) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขสู่ความสำเร็จในการประเมินคุณภาพการศึกษาไว้ 4 ประการ คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากร 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) การนิเทศและติดตามการทำงาน

สุวิมล ว่องวานิช (2543 : 97) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการประเมินผลภายใน น่าจะขึ้นอยู่กับตัวแปรต่อไปนี้ 1) ผู้บริหาร 2) ความสามารถของบุคลากรภายใน 3) การร่วมกันทำงานเป็นทีม 4) ทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน และ 5) เวลาที่ใช้ในการประเมิน

ณรงค์ อินทร์สุข (2545 : 87) ได้ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยทั้ง 4 ตัว ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากร การทำงานเป็นทีม และการนิเทศและกำกับติดตาม ร่วมกันมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน โดยสามารถร่วมกันกำหนดความแปรปรวนต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน ได้ประมาณร้อยละ 81

สุรวุฒ ณ ระนอง (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยระดับครูผู้สอน ปัจจัยระดับผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพการสอน วิทยัพันธ์ของผู้บริหาร ความเป็นผู้นำทางวิชาการ การนิเทศการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อมภายใน



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

32

สถานศึกษา ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ในภาพรวมอยู่ในระดับขั้นต่ำที่ยอมรับได้ ความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในของสถานศึกษาที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ได้แก่ คุณภาพการสอน วิทยุทัศน์ของ ผู้บริหาร ส่วนที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความเป็นผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารและการนิเทศการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ระดับผู้สอน ได้แก่ คุณภาพการสอน ปัจจัย ระดับ ผู้บริหาร ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา

สถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้ (2547 : 7) ได้เสนอปัจจัยในการประกันคุณภาพว่า ปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ มีดังนี้

1. คน

1.1 ภาวะผู้นำ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการคุณภาพ ส่งเสริม สนับสนุนและประสานให้ครูทำงานเป็นทีม และสร้างภาวะผู้นำในงานหรือตามบทบาทหน้าที่ให้ เกิดกับครูด้วย

1.2 ทศนคติและทักษะ การสร้างความตระหนักและความเข้าใจการประกันคุณภาพ การศึกษาแก่ทีมงานว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่จะพัฒนาคุณภาพการทำงาน โรงเรียน และผู้เรียน โดยมีใช้ เป็นการเพิ่มภาระ แต่เป็นงานในหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ และพัฒนาตนเองให้มีความรู้

1.3 ทีมทำงาน ภาระงานของสถานศึกษามีอยู่หลายงานที่มีความเชื่อมโยงกันหลาย ระบบย่อยซึ่งโรงเรียนต้องกำหนดทีมผู้รับผิดชอบระบบย่อย เพื่อร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วาง แผนการทำงาน และพัฒนาปรับปรุงระบบให้ดีขึ้น โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปรึกษาหารือ ฟังพ ษาอาศัยซึ่งกันและกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถ้าทำได้จะส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีความเข้มแข็ง

2. ระบบ

2.1 คู่มือระบบ การดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ต้องมีคู่มือระบบที่มีขั้นตอน วิธีการ มาตรฐาน และวิธีบันทึกที่ชัดเจน โดยคู่มือระบบนี้ต้องเขียนขึ้นโดยการมีส่วนร่วมและคนใน โรงเรียนเห็นพ้องต้องกันที่จะทำตามระบบ

2.2 ระบบคุณภาพ ในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงเรียบร้อยจะต้องมีระบบที่ดีและต้อง ดำเนินการให้ครบวงจรของระบบคุณภาพ คือ วางระบบ ทำตามระบบ ประเมินระบบและ ปรับปรุงระบบ จึงเป็นหลักประกันได้ว่าผลงานที่เกิดขึ้นมีคุณภาพ

2.3 ขอบข่ายความรับผิดชอบ ระบบที่ดีต้องกำหนดขอบข่ายความรับผิดชอบของแต่ละ คนไว้ชัดเจน เพราะ โรงเรียนมีหลายระบบ แต่ละระบบจะมีขอบข่ายที่เหลื่อมกัน ดังนั้นต้อง กำหนดขอบข่ายของแต่ละระบบให้ชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนเมื่อลงมือปฏิบัติ



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

3. การจัดการ

3.1 การสื่อสาร หัวใจสำคัญของการประกันคุณภาพ ก็คือ การสื่อสารให้ทุกคนในโรงเรียนเข้าใจตรงกัน และเป็นการสื่อสารเชิงบวก ที่เสริมสร้างพลังร่วมในการทำงานตามระบบ และกระตุ้นให้มีการเรียนรู้ตลอดเวลา

3.2 การกำกับติดตาม การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน จำเป็นต้องมีการวางแผนและการกำกับติดตามอย่างเป็นระบบต่อเนื่องสม่ำเสมอตามระยะเวลาที่กำหนดเพื่อรายงานความก้าวหน้าของงานที่ทำไปแล้ว

3.3 ความร่วมมือของทุกคน ในการประกันคุณภาพให้เป็นประสบความสำเร็จนั้น ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ดังนั้น โรงเรียนจึงต้องมีการบริหารจัดการให้เกิดการพัฒนาระบบคุณภาพในโรงเรียนอย่างมีส่วนร่วม

ชาญวุฒิ เจิมจรรย์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประเมินคุณภาพภายนอกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัย พบว่าทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก เรียงจากลำดับมากไปหาน้อยอันดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา การทำงานเป็นทีม และวิสัยทัศน์ ปรัชญา และเป้าหมายตามลำดับ ส่วนการมีส่วนร่วมของชุมชนอยู่ในลำดับสุดท้าย

สุชาย จินะเสนา (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากฎเก็ด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัยพบว่าทั้งเก้าปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทศนคติ รองลงมาคือ การมีภาวะผู้นำ คุณภาพการสอนของครู การสื่อสาร ทีมทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความร่วมมือและการสนับสนุนจากแหล่งอื่น การนิเทศกำกับและติดตามการจัดการศึกษา และระบบคุณภาพและขอบข่ายความรับผิดชอบ ตามลำดับ

จากการศึกษาแนวคิด หลักการและงานวิจัยของนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่านักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาส่วนใหญ่เห็นพ้องต้องกันว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการประเมินคุณภาพ ภายนอก ประกอบไปด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการนิเทศและกำกับติดตาม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ดังแสดงในตาราง 5



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 5 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการประเมินคุณภาพภายนอก

ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการประเมิน คุณภาพภายนอก	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ	คู่มือ วัด ความ พึง พอใจ ของ ผู้ เรียน	คู่มือ วัด ความ พึง พอใจ ของ ผู้ เรียน	คู่มือ วัด ความ พึง พอใจ ของ ผู้ เรียน	คู่มือ วัด ความ พึง พอใจ ของ ผู้ เรียน	คู่มือ วัด ความ พึง พอใจ ของ ผู้ เรียน	คู่มือ วัด ความ พึง พอใจ ของ ผู้ เรียน	คู่มือ วัด ความ พึง พอใจ ของ ผู้ เรียน	รวม
1. ภาวะผู้นำทางวิชาการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
2. การมีส่วนร่วมของชุมชน					✓	✓	✓	✓	3
3. วิสัยทัศน์ ปรัชญา						✓			1
4. การทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	6
5. การเตรียมความพร้อมให้แก่ บุคลากร	✓		✓						2
6. การนิเทศและกำกับติดตาม	✓		✓	✓	✓			✓	5
7. ทักษะคิดและทักษะ					✓			✓	2
8. คุณภาพการสอน				✓				✓	2
9. การสื่อสาร					✓			✓	2
10. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน				✓	✓			✓	3
11. ระบบคุณภาพและขอรับ ความ รับผิดชอบ					✓			✓	2
12. ทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน		✓							1
13. ความสามารถของบุคลากรภายใน		✓							1



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

35

2.1 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ที่จะต้องทำหน้าที่บริหารงานภายในโรงเรียนและเป็นผู้ซึ่งมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู และมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการนำความรู้ ทักษะในการบริหาร การวางแผนในการกำหนดนโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ การตัดสินใจ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอน และจากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาหลายๆท่าน ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนี้

รุ่ง แก้วแดง (2544 : 107) กล่าวว่า การประกันคุณภาพเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา และต้องเริ่มต้นที่ผู้บริหารสถานศึกษา

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2544 : 23) ได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้สภาพความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ไว้ 9 ประการ คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การทำงานเป็นทีมของบุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษา 3) การสร้างความตระหนักและความรู้ความเข้าใจกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 4) การกำหนดผู้รับผิดชอบ 5) การประสานงานของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย 6) การบริหารงานตามระบบ PDCA 7) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพให้เป็นงานระดับชาติ 8) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของผู้เกี่ยวข้อง และ 9) ทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544 : 68-72) กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขสู่ความสำเร็จ ว่าปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดทำให้การประเมินประสบความสำเร็จผู้บริหารที่ให้ความสนับสนุนบุคลากรในการทำงานประเมิน ให้กำลังใจ ติดตามถามข่าวคราวทำให้บุคลากรรู้สึกอุ่นใจ และมีกำลังใจในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ผู้บริหารควรเข้าใจกระบวนการประเมิน กระจายงานให้บุคลากรทำงานอย่างทั่วถึงและเป็นที่ปรึกษาสามารถให้คำแนะนำได้เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 ค : 17) ได้เสนอปัจจัยการประกันคุณภาพว่า ปัจจัยชี้สภาพความสำเร็จของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีดังนี้ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การทำงานเป็นทีมของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 3) การสร้างความตระหนักและความรู้ความเข้าใจกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 4) การกำหนดผู้รับผิดชอบ 5) การประสานงานของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย 6) การบริหารงานตามระบบ PDCA 7) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพให้เป็นระบบงานปกติ 8) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และ 9) ทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

36

กรมวิชาการ (2546 : 63) ได้เสนอปัจจัยการประกันคุณภาพว่า ภาวะความเป็นผู้นำและความเอาใจจริงเอาใจของผู้บริหารสถานศึกษา และการกระจายอำนาจความรับผิดชอบที่เหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญของการประกันคุณภาพ

เก็ทกนท เอื้อวงศ์ (2546 : 77) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ บทบาทผู้นำ คุณลักษณะผู้นำและแบบ/พฤติกรรมภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

นักการศึกษา ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 ก : 1) ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำบุคลากรในโรงเรียนให้ร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544 : 334) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า ผู้นำ คือบุคคลที่ทำหน้าที่ควบคุม บังคับบัญชาหรือเป็นผู้นำ เป็นหัวหน้ากลุ่มหรือกิจกรรมนั้น

สถาบันผู้นำแห่งนอร์ท คาโกต้า (North Dagota Lead Center. 2001 : 1) ได้ขยายความเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพว่ามีความหมายได้มากกว่าการนิเทศกระบวนการเรียนการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการจะต้องครอบคลุมทักษะการวางแผน การพัฒนา การทำให้เป็นผลสำเร็จและการวัดผล ที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนคุณภาพการเรียนรู้ภายในโรงเรียน

ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างอิทธิพลต่อกลุ่มที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายโดยการนำความรู้ทักษะในการบริหาร การวางแผน ในการกำหนดนโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ การตัดสินใจ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อนำผู้ร่วมงานไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอน เห็นภาพของโรงเรียนว่าต้องการพัฒนาไปในทิศทางใด โดยกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อความประสิทธิภาพเป็นเลิศของโรงเรียนเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ทำหน้าที่บริหารงานภายในโรงเรียนและเป็นผู้ซึ่งมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู ตลอดจนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน

รุ่ง แก้วแดง (2544 : 278) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนว่า ภาพลักษณ์ของผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเปลี่ยนไป ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่จะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ที่เข้มแข็งเพื่อปฏิบัติการบริหารโรงเรียนไปสู่



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

37

ความมีประสิทธิภาพโดยกาเสริมพลังผู้บริหาร โรงเรียนให้มีโอกาสใช้ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพ และหันมาทุ่มเทให้กับงานบริหาร โรงเรียนเป็นหลัก ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหารกับครูและนักเรียนก็จะมีมากขึ้นด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543ก : 1) ได้ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำทางวิชาการและมองเห็นความจำเป็นที่ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยกล่าวว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะทำให้ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เชื้อถือ ขอมรับ ศรัทธาและร่วมมือปฏิบัติงานตามภารกิจจนบรรลุผลตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ชุมชน และสังคม เนื่องจากภารกิจหลักของโรงเรียน คือ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาเยาวชนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขโดยมีหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา

ศิริrani วสุภัทร (2551 : ไม่ปรากฏเลขหน้า) กล่าวว่าไว้ว่าความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะต้องมีศักยภาพสูงโดยจะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามที่ กคศ.กำหนด ได้แก่ สมรรถนะประจำสายงานและสมรรถนะหลัก อีกทั้งต้องสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างถาวร เพื่อให้บุคลากรมีวิถีชีวิตของการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสามัคคีอย่างกลมเกลียวกันซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนเป็นฐานที่ประกอบด้วย การร่วมคิดร่วมทำ ความผูกพันต่อสถานศึกษาและผลประโยชน์ของผู้เรียนจึงเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและบุคลากรให้มีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนภายใต้บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันจากการปฏิบัติงานชีวิตประจำวันในสถานศึกษาซึ่งจะผลถึงความสำเร็จของผู้เรียนและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูด้วยเข้าใจที่ดีต่อกันมีความรักความสามัคคี ช่วยเหลือกัน ยกย่องให้เกียรติกันและภูมิใจร่วมกันเพื่อให้สามารถพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นตลอดไป

เพอร์รี่และสมิธ (Perkey and Smith) (สงบ ประเสริฐพันธ์. 2543 : 14) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนครูและมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในโรงเรียนกล่าวคือ โรงเรียนที่มีคุณภาพนั้นผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของฟูลแลนด์ (Fulland. 1991 : 156) ที่พบว่าโรงเรียนที่ดำเนินการ โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่ครูรู้สึกว่



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

38

ภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งของผู้บริหารสถานศึกษาจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ที่ได้เปรียบมากกว่าโรงเรียนซึ่งปฏิบัติงานโดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการอ่อนแอกว่า

จากการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านพอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครูและนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพในโรงเรียน โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกให้ครูได้รับรู้อย่างชัดเจน นำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

2.1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 ข : 3 - 20) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 6 ด้าน คือ

1. ด้านภูมิหลังและประสบการณ์ที่ดี ประกอบด้วย ภูมิหลังและประสบการณ์ด้านการศึกษา ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านศีลธรรม ด้านสภาพเศรษฐกิจและสังคม ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน

2. ด้านบุคลิกภาพที่ดี หมายถึง ลักษณะส่วนรวมของบุคคลที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลนั้น ๆ และเป็นพฤติกรรมกระทำที่แสดงออกของบุคคล องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพที่ดีประกอบด้วย บุคลิกภาพด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ความรู้สึก ด้านสังคม และด้านสติปัญญา

3. ด้านคุณธรรมจริยธรรม คือ คุณธรรมจริยธรรมที่เป็นเครื่องเกื้อหนุนต่อ ภาวะผู้นำ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความอดทน อดกลั่น ความมุ่งมั่น ความเพียร ความเสียสละ ความเที่ยงธรรม และการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

4. ด้านความรู้ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในหลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องภารกิจของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับปรัชญา อุดมการณ์ หลักการในการจัดการศึกษาจิตวิทยาการศึกษา จิตวิทยาการเรียนรู้ การบริหารโรงเรียน หลักสูตร การพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียน การติดต่อสื่อสาร เป็นต้น

5. ด้านทักษะ หมายถึง ทักษะที่จะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำบุคลากรในโรงเรียนให้ปฏิบัติงานตามภารกิจไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วยทักษะในการจัดการตนเอง (Self management skill) และทักษะการสร้างปฏิสัมพันธ์ (Interpersonal skill)

6. ด้านความสามารถ (Abilities) ประกอบด้วย ความสามารถในการรวมน้ำใจบุคลากรในโรงเรียน ความสามารถในการสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงาน ความสามารถในการนำความคิดวิธีการ นวัตกรรมใหม่ ๆ มาสู่โรงเรียนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์และความสามารถในการนำโรงเรียนให้ทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

39

ถวิล มาตรฐาน (2545 : 126) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 8 ด้าน

คือ

1. การกระตุ้นให้ครูตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาโรงเรียนและคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น
2. การมีบทบาทสำคัญในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานด้านวิชาการ
3. การสร้างสิ่งจูงใจให้ครูและใช้ระบบการให้รางวัลสนับสนุนงานวิชาการ
4. การติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ
5. การใช้ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอย่างสร้างสรรค์
6. การสร้างสภาพแวดล้อมโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ
7. การติดตามดูแลการปฏิบัติการสอนของครู
8. การสังเกตการณ์สอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ

วิษณุ จุลวรรณ (2547 : 94-95) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สรุปจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้องค์ประกอบที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ 8 ด้านคือ

1. ด้านการบริหารจัดการ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทฐานะผู้นำในการบริหารจัดการเพื่อผลสำเร็จของงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีความเจริญอย่างรวดเร็ว
3. ด้านความสามารถ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่จะสามารถนำการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ มาสู่สถานศึกษา อันจะส่งผลต่อการยอมรับและความร่วมมืออย่างมั่นใจของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ด้านบุคลิกภาพ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างคุณสมบัติของผู้นำทางวิชาการให้มีความเชื่อมั่นตนเองที่จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดศรัทธายอมรับและให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจนประสบผลสำเร็จและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียนตามเป้าหมายของสถานศึกษา



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

40

5. ด้านการนิเทศ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทในฐานะผู้นำในการเป็นผู้นิเทศและให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือแก่ครู อาจารย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก อันเป็นปัจจัยอิทธิพลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ด้านการวางแผน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญ ทั้งนี้เพื่อที่จะช่วยให้มองเห็นภาพของโรงเรียนว่าขณะนี้เราอยู่ ณ จุดใดและต้องการจะพัฒนาไปในทิศทางใด เพื่อเป็นการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

7. ด้านการอำนวยความสะดวก เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการจะต้องแสดงบทบาทในด้านการอำนวยความสะดวกเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนทุก ๆ ด้าน ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปด้วยความสะดวกและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

8. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

สิร์รานี วสุภัทร (2551 : 28) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยพฤติกรรม 7 ด้าน ได้แก่

1. การอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์ มี 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่
 - 1.1 สร้างความเข้าใจในกระบวนการ พัฒนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา
 - 1.2 เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา
 - 1.3 กระตุ้นให้มีการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ
 - 1.4 สร้างความเข้าใจในกระบวนการ ทบทวนวิสัยทัศน์
 - 1.5 ส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาส่วนร่วมในการทบทวนวิสัยทัศน์
 - 1.6 จัดหาทรัพยากรเพื่อจัดสรรให้เกิดการนำวิสัยทัศน์ไปใช้
2. การนิเทศและติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่
 - 2.1 มีส่วนร่วมในการสนทนากับครูอย่างสม่ำเสมอ



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

41

2.2 สนับสนุนให้ครูบูรณาการ การวิจัยการเรียนการสอนเข้ากับการเรียนการสอนในชั้นเรียนประจำวัน

2.3 กระตุ้นให้มีการใช้เทคโนโลยีการเรียนการสอน

2.4 สร้างความมั่นใจในการประเมินผลของครู

3. การสร้างความมั่นใจในการประเมินผล มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

3.1 สร้างความมั่นใจในการประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย

3.2 สร้างความมั่นใจในการประเมินผลระหว่างเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

ในชั้นเรียน

3.3 สร้างความมั่นใจในการใช้การประเมินผลสรุปเป็นพื้นฐานในการวัดผลสัมฤทธิ์

3.4 สร้างความมั่นใจในการใช้การศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อปรับปรุงการเรียน

การสอนในชั้นเรียน

4. การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลที่หลากหลายในการพัฒนา มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

4.1 สร้างความมั่นใจและกระตุ้นให้มีการใช้เว็บไซต์เพื่อการปฏิรูปสถานศึกษา

4.2 สร้างความมั่นใจและกระตุ้นให้มีการทบทวนสรุปข้อมูลเป็นกลุ่มย่อยเพื่อ

พัฒนาการเรียนการสอน

4.3 สร้างความมั่นใจและกระตุ้นให้ร่วมมือกันวิเคราะห์สาเหตุในการทำให้ผู้เรียน

บรรลุความสำเร็จ

4.4 สร้างความมั่นใจและกระตุ้นให้ร่วมมือกันวิเคราะห์ผลงานของผู้เรียน

5. การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน มี 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

5.1 มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพด้วยการมุ่งเน้นผลลัพธ์ให้เป็นแนวเดียวกัน
เชื่อมต่อกับเป้าหมายการปฏิรูปสถานศึกษา

5.2 เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาวิชาชีพในระหว่างการปฏิบัติงาน

5.3 เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาวิชาชีพอย่างหลากหลายตามความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

ความต้องการของทีมงานและความสำเร็จของผู้เรียน

5.4 มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

5.5 สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพ

6. การสร้างและพัฒนาศักยภาพการเป็นผู้นำของบุคลากร มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่

6.1 สร้างโอกาสการเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอนให้แก่ครู

6.2 กระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่ครู

6.3 สร้างความผูกพันและความภาคภูมิใจต่อสถานศึกษาให้แก่ครู



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

42

6.4 มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพทีมผู้นำของสถานศึกษา

6.5 มีส่วนร่วมในความสำเร็จของทีมผู้นำของสถานศึกษา

7. การเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง มี 4 ตัวชี้วัด ได้แก่

7.1 ให้การต้อนรับผู้ปกครองและผู้มีอุปการคุณให้เข้ามาในสถานศึกษา

7.2 กระตุ้นผู้ปกครองและผู้อุปการคุณให้เป็นสมาชิกร่วมปฏิบัติการในกระบวนการ

ปฏิรูปสถานศึกษา

7.3 กระตุ้นให้ชุมชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ปกครองนักเรียนเข้ามามีส่วนร่วมใน

วิถีชีวิตของสถานศึกษา

7.4 กระจายอำนาจการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เวเบอร์ (Weber. 1989 : 86) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการออกเป็น

5 ด้าน คือ

1. การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน (Defining school mission)

2. การส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Promoting positive learning climate)

3. การสังเกตและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู (Observing and giving feedback to teacher)

4. การจัดการเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน (Managing curriculum and instruction)

5. การประเมินผลโปรแกรมการสอน (Assessing the instructional program)

จากข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างอิทธิพลต่อกลุ่มที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายโดยการนำความรู้ทักษะในการบริหาร การวางแผน ในการกำหนดนโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ การตัดสินใจ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อนำผู้ร่วมงานไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอน เห็นภาพของโรงเรียนว่าต้องการพัฒนาไปในทิศทางใด โดยกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสามารถวัดได้โดยดูจากระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู

2.2 ด้านการนิเทศและกำกับติดตาม

นักการศึกษาและนักวิชาการหลายๆ ท่านได้กล่าวให้มีความสำคัญว่าการนิเทศและกำกับติดตามเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการประกันคุณภาพ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544 : 68-72) กล่าวไว้ว่าการนิเทศและกำกับติดตาม เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาที่มีระบบการติดตามงานที่ชัดเจน มีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน และมีรูปแบบที่เหมาะสม เช่น การจัดประชุมรายงานความก้าวหน้า การทำรายงานเป็นลายลักษณ์อักษร ตลอดจนการติดตามอย่างไม่เป็นทางการจะช่วยให้การดำเนินงาน



มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ดังนั้นจากความสำเร็จจึงทำให้การนิเทศและกำกับติดตามเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการประกันคุณภาพของโรงเรียน

2.2.1 ความหมายของการนิเทศและกำกับติดตาม

การนิเทศและกำกับติดตาม ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ เพื่อให้การช่วยเหลือ แนะนำ แก้ไขปัญหาและพัฒนางานในกิจการประกันคุณภาพภายใน ดำเนินไปตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ ในหัวข้อนี้ผู้วิจัย จะนำเสนอแยกเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่ 1) การนิเทศ และ 2) การกำกับติดตาม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ มีผู้กล่าวถึงการนิเทศไว้ ดังนี้

เยาวพา เตชะคุปต์ (2542 : 86) ให้คำจำกัดความว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึงการช่วยเหลือ การแนะนำ การชี้แจง การบริการ ปรับปรุงเกี่ยวกับการศึกษาในโรงเรียน

การกำกับติดตามเป็นอีกขั้นตอนหนึ่ง ที่ผู้บริหาร และหัวหน้างานต่าง ๆ จำเป็นต้องกำกับติดตามงานที่มอบหมายให้คณะทำงานหรือผู้ดำเนินงาน ไปจัดทำเพื่อดูว่างานที่มอบหมายก้าวหน้าไปเพียงใด มีปัญหาอุปสรรคอย่างไร เพื่อหาทางช่วยเหลือ แก้ไข ต่อไป ทั้งนี้จากการศึกษาเอกสารต่างๆ พบว่า การกำกับติดตาม ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Monitoring ซึ่งมีผู้ใช้คำในภาษาไทยแตกต่างกันไป เช่น การติดตามผล การกำกับงาน การติดตามดูแล การกำกับดูแล เป็นต้น ทั้งนี้ได้มีผู้กล่าวถึงการกำกับติดตาม ไว้ดังนี้

ฐาปนา ฉันทไพศาล (2542 : 10 - 11) กล่าวว่า การติดตามผล (Monitoring) หมายถึงกระบวนการตรวจสอบหรือศึกษาการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) โดยการติดตามจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงดำเนินการ

เยาวดี วิบูลย์ศรี (2542 : 223-224) ได้กล่าวว่า การกำกับติดตาม จะต่างจากการประเมิน เพราะการกำกับติดตามจะเน้นที่การติดตาม เพื่อตรวจสอบกระบวนการเป็นหลัก ส่วนการประเมินจะเน้นที่ผลลัพธ์ หรือผลกระทบบริการ ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่เป็นหลัก การกำกับติดตามงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ เพื่อที่จะได้แก้ไขหรือปรับแผนทันเหตุการณ์ ถ้าพบว่ามี ความเสียหายเกิดขึ้นกับกิจการ การติดตามงานนี้อาจทำได้โดยการสังเกตการณ์ รับรายงานด้วยวาจา จากหัวหน้าหน่วยงาน หรือให้รายงานเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นระยะๆ ตามความต้องการของผู้บริหาร หรือตามกำหนดเวลาที่แน่นอน แต่สิ่งที่จำเป็นและสำคัญที่สุดคือการรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งมีความจำเป็นเกี่ยวกับการประเมินผลงานในลำดับต่อไป

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544 ก : 53) กล่าวว่า การกำกับงาน (Monitoring) หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานในโครงการที่กำหนดไว้แล้ว ใช้ข้อมูลเหล่านั้นเพื่อการแก้ไขปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลงานเป็นไปตามแบบแผนอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด การกำกับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

44

งานเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการโดยผู้บริหารโครงการ โดยมุ่งตอบคำถามหลักว่า ในการดำเนินโครงการนั้นได้รับทรัพยากรครบถ้วนหรือไม่ ได้รับตามกำหนดเวลาหรือไม่ ได้ปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ ได้ผลตามกำหนดหรือไม่ ข้อมูลจากการกำกับงานจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการเร่งรัดให้โครงการดำเนินไปตามเป้าหมาย และแล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด ในโครงการขนาดใหญ่ผู้บริหารโครงการนิยมวางระบบกำกับงาน เช่น โดยการประชุม การนิเทศงาน การรายงาน เป็นต้น ควบคู่ไปกับการประเมินตนเอง (Self - Audit or Self - Assessment) เพื่อนำสารสนเทศที่ได้จากการกำกับงาน มาใช้ในการบริหาร เร่งรัดงานให้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ และนำสารสนเทศจากการประเมินตนเองมาใช้ในการแก้ปัญหาอุปสรรคต่างๆ ตลอดจนเพื่อให้แน่ใจถึงผลลัพธ์ของโครงการทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

การกำกับติดตามผล เป็นกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดระยะเวลาดำเนินการโครงการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจแก้ปัญหา ในการดำเนินงานโครงการ (ฐาปนา ฉันทไพศาล, 2542 : 10 - 12)

นอกจากนี้การกำกับติดตามจะมีบทบาทสำคัญในการช่วยปรับปรุงโครงการ เพราะการดำเนินการกำกับติดตามนั้น ทำให้ตรวจสอบความก้าวหน้า ของการดำเนินการว่าเป็นไปตามแผนปฏิบัติการ เป้าหมาย และงบประมาณที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด การกำกับติดตามนั้นจะเป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้ควบคุมโครงการหรือผู้อำนวยการโครงการได้ตระหนักถึงผลลัพธ์ของโครงการที่เกิดขึ้นว่า เป็นไปตามเป้าหมายสอดคล้องกับปัจจัยนำเข้าของโครงการมากน้อยเพียงใด รวมทั้งปัจจัยภายนอกที่อาจเกิดขึ้น และส่งผลกระทบต่อเป้าหมาย และระยะเวลาในการดำเนินงานโครงการ

การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในจำเป็นต้องมีการวางแผน และการกำกับดูแลที่เป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และจัดให้มีการประชุมตามระยะเวลาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรายงานความก้าวหน้าของงานที่ทำไปแล้ว และช่วยกันพัฒนางานที่จะทำต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2544 : 55)

จากข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับการนิเทศและการกำกับติดตาม ที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมด พอจะสรุปได้ว่า การนิเทศและการกำกับติดตาม หมายถึง การติดตามให้ความช่วยเหลือ ดูแล ตรวจสอบ แนะนำ สนับสนุน ส่งเสริม ตลอดจนการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ ร่วมกับบุคลากร โดยมีการวางแผนการทำงานร่วมกันอย่างเหมาะสมเพื่อให้การทำงานบรรลุผล ซึ่งทั้ง 2 คำนี้ นักวิชาการต่างๆ ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน แต่ก็มี ความหมายร่วมกันอยู่หลายประการ คือ การเข้าไปช่วยเหลือ แนะนำ แก้ไข ปรับปรุงงาน เป็นต้น และกระบวนการทำงานของ การนิเทศและกำกับติดตามนี้ มีกระบวนการทำงานที่สอดคล้องและเกี่ยวข้องกัน กล่าวคือ การนิเทศและการกำกับติดตาม ต้องประกอบด้วยบุคคล 2 ฝ่าย ที่ต้องเกี่ยวข้องกัน กล่าวคือ มีลักษณะการทำงานเป็นไปในทางให้ความ



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

45

ช่วยเหลือและป้องกันปัญหา โดยไม่ใช่เป็นการจับผิดและมีวัตถุประสงค์สุดท้ายเหมือนกัน คือ เพื่อให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายนอกประสบผลสำเร็จ เป็นไปตามเป้าหมาย และมาตรฐานการศึกษาที่วางไว้ ทั้งนี้ผู้นิเทศ และผู้กำกับติดตาม อาจเป็นบุคคลหรือคณะบุคคลเดียวกันหรือต่างกันได้ ผู้นิเทศ สามารถดำเนินการกำกับติดตามงานไปพร้อมกันได้ หรือผู้กำกับติดตามก็สามารถนิเทศงานไปพร้อมกันได้ ทั้งนี้ขึ้นกับหลักการบริหารและความเหมาะสมของของสถานศึกษานั้นๆ จึงเห็นว่าการนิเทศ และกำกับติดตาม สามารถดำเนินไปพร้อมๆ กันในเวลาเดียวกันได้

2.2.2 ความสำคัญของการนิเทศและกำกับติดตาม

โดยทั่วไปแล้วอาจกล่าวได้ว่า การนิเทศการศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือครูให้มีความงอกงามในวิชาชีพการสอน บรรลุถึงขีดสูงสุดตามศักยภาพของแต่ละคน กล่าวคือ พัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร การใช้หลักสูตร การพัฒนาเทคนิคการจัดกระบวนการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล และอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลทางการเรียนการสอน

เยาเวพา เตชะคุปต์ (2542 : 90) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาคน การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ครูและบุคลากรเหล่านั้นได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขึ้น
2. เพื่อพัฒนางาน การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่นักเรียน ซึ่งเป็นผลผลิตจากการสอนของครู โดยเหตุนี้การนิเทศที่จัดขึ้นจึงมีจุดมุ่งหมาย ที่จะพัฒนางาน ซึ่งได้แก่ การสอนนั่นเอง
3. เพื่อสร้างการประชาสัมพันธ์ การสร้างประสานสัมพันธ์นั้นเป็นผลที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน ผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำผู้ตาม ซึ่งไม่ใช่เป็นการกระทำภายใต้การถูกบีบบังคับ และคอยตรวจตราหรือคอยจับผิด
4. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ การสร้างขวัญและกำลังใจนั้น ถือเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการนิเทศ ทั้งนี้เพราะขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจทำงาน หากการนิเทศไม่ได้ทำการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานแล้ว การนิเทศก็ย่อมจะประสบความสำเร็จได้ยาก

กรมวิชาการ (2544 : 13) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยเฉพาะในวงการศึกษา ครูควรจะได้รับ การดูแลช่วยเหลือและได้รับบริการจากผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา ซึ่งจะช่วยรักษามาตรฐานการศึกษาให้เท่าเทียมกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

46

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544 : 63-64) ได้ให้ความสำคัญ โดยกล่าวไว้ว่า การนิเทศและกำกับติดตาม เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาที่มีระบบการติดตามงานที่ชัดเจน มีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน และมีรูปแบบที่เหมาะสม เช่น การจัดประชุมรายงานความก้าวหน้า การทำรายงานเป็นลายลักษณ์อักษร ตลอดจนการติดตามอย่างไม่เป็นทางการ จะช่วยให้การดำเนินงานมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ความสำเร็จข้างต้น สรุปได้ว่า การที่ผู้บริหารจำเป็นต้องทำการนิเทศครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อช่วยเหลือครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนเน้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้าใจแนวทางและวิธีการ และพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพตามวัยและศักยภาพเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

จากข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่าการนิเทศ และกำกับติดตาม หมายถึง ผู้บริหารมีการติดตามให้ความช่วยเหลือดูแล ตรวจสอบ แนะนำ สนับสนุน ส่งเสริม ตลอดจนการแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่างๆร่วมกับบุคลากร โดยมีการวางแผนการทำงานร่วมกันอย่างเหมาะสม รวมทั้งติดตามความก้าวหน้า และผลสำเร็จของงานในระบบการประเมินคุณภาพภายนอก

2.3 ด้านการทำงานเป็นทีม

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการประกันคุณภาพซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่า ถ้าการทำงานเป็นทีมของงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ยังมีมากและสามารถนำมาใช้และธำรงรักษาเอาไว้ได้ นั่นหมายถึงประสิทธิผลของการประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนก็เพิ่มมากขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ เท็ด (Ted) (เก็จกน ก เอื้อวงศ์. 2546 : 59) กล่าวว่า ในการนำการประกันคุณภาพไปปฏิบัติมีปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงคือ ทีมงาน หน่วยงานที่ทันสมัยจะมีกลไก การทำงานเป็นทีมและมีความสามารถที่จะรวมทีม การรวมทีมถือเป็นการรวมบุคลิกภาพแบบต่างๆ ที่มีความคิดสร้างสรรค์ การที่ผู้บริหารรู้วิธีดำเนินการอย่างชาญฉลาด โดยการนำกลุ่มนี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร จะช่วยให้การดำเนินการประเมินคุณภาพภายนอกประสบผลสำเร็จ ดังนั้นการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการประกันคุณภาพของโรงเรียน

2.3.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาตำราและเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า มีผู้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ดังต่อไปนี้

พวงรัตน์ เกสรแพทย์ (2543 : 161) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึงการปฏิบัติงานของคนในองค์กรหรือหน่วยงานที่มีผู้ร่วมงานตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันทำงานนั้น ซึ่ง



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

47

แต่ละคนมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน โดยการทำงานนั้นจะเกิดขึ้นจากการประสานความรู้ความคิด และความสามารถตลอดจนสำเร็จจุดมุ่งหมายที่วางไว้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 150) ได้กล่าวถึงความหมายของทีมไว้ว่า ทีม หมายถึง คนจำนวนหนึ่งที่มีทักษะต่าง ๆ กันมาทำงานร่วมกันและกำหนดเป้าหมายหรือแนวทางร่วมกัน โดยต่างรับผิดชอบร่วมกัน

ศิณีย์ สังข์ศรี (2543 : 32) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน และทุกคนในกลุ่มมีบทบาทช่วยดำเนินงานของกลุ่มมีการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม

ปราณี रामสูตร (2545 : 170) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานเป็นกลุ่มประเภทหนึ่งที่มีสมาชิกทุกคนของทีมงานจะมีบทบาทเฉพาะคน ทุกบทบาทต้องประสานกัน และมีผลต่อกันและกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกันที่ผลสำเร็จของงานนั้น

ณัฐพันธ์ เจริญนันท (2545 : 10) ได้กล่าวถึงความหมายของทีมงาน ไว้ว่าทีมงาน หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ต้องมาทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน และเป็นการรวมตัวที่จะต้องอาศัยความเข้าใจ ความผูกพัน และความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อที่สมาชิกแต่ละคนจะสามารถทำงานร่วมกันจนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้ ในทางปฏิบัติทีมอาจมีขนาดใหญ่หรือขนาดเล็กก็ได้ แต่ส่วนมากจะต้องประกอบด้วยผู้นำทีมและสมาชิกทีม ที่อาจจะมาจากหน่วยงานต่าง ๆ กัน แต่ทุกคนจะต้องพยายามปฏิบัติงานให้สอดคล้องและประสานกันอย่างเป็นเอกภาพ โดยมีเป้าหมายสูงสุดของทีมเป็นเครื่องกำหนด

สุนทรี ดวงทิพย์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปรวมกลุ่มกันซึ่งอาจเรียกว่า ทีม กลุ่ม หรือทีมงาน ประกอบด้วยหัวหน้าทีมและทีม ทุกคนในทีมจะต้องร่วมมือร่วมใจกัน มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด มีความสามัคคีมีเป้าหมายเดียวกัน มีความพึงพอใจซึ่งกันและกัน หัวหน้าทีมจะต้องเป็นผู้โน้มน้าวให้สมาชิกทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับหน่วยงาน เพื่อให้งานต่างๆสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

อมรทิพย์ ทิพย์ประทุม (2548 : 45) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง รูปแบบการรวมกลุ่มกันทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป การทำงานเป็นทีมเป็นการร่วมมือในการปฏิบัติงานไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือทีมงานที่สร้างร่วมกันโดยสมาชิกของทีมมีการประสานสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือกันในการทำงาน

จากความหมายของการทำงานเป็นทีมสรุปได้ว่า การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีเป้าหมายของการทำงานเดียวกัน เพื่อบรรลุจุดประสงค์เดียวกันสมาชิกของกลุ่มต้อง



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

48

มีความรับผิดชอบร่วมกัน มีการร่วมมือกันแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น มีกระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้อง มีการสนับสนุนและการไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการทบทวนผลงานและวิธีการทำงานอยู่เสมอ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานที่วางไว้

2.3.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาคำรา และเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า มีผู้ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543 : 255) ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่า จะช่วยให้เกิดความสำเร็จในงานได้โดยง่าย อีกทั้งยังก่อให้เกิดความสงบสุข ซึ่งตามนัยความหมายของมนุษย์สัมพันธ์นั้นเป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์ไม่อาจอยู่คนเดียวและไม่อาจทำงานคนเดียวได้ต้องมีปฏิสัมพันธ์ และเกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ด้วย จึงจำเป็นต้องเข้ากลุ่มและทำงานเป็นทีม ไม่เพียงแต่มนุษย์แต่ละคนเท่านั้น ครอบครัวหรือหน่วยสังคมที่เล็กที่สุด ก็เข้ากลุ่มกับเพื่อนบ้านการปฏิสัมพันธ์ช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นกลุ่ม เป็นชมรม เป็นหมู่บ้าน มีคณะกรรมการ หมู่บ้าน และทำงานร่วมกันเพื่อบริหารและอำนวยความสะดวกให้แก่สมาชิกในหมู่บ้านนั้น ๆ

วิภาพร มาพบสุข (2543 : 314) ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่า มีความสำคัญต่อบุคคลและคนในองค์กรดังต่อไปนี้

1. เกิดความสามัคคีและความไว้นื้อเชื่อใจกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน และช่วยเหลือกันทำงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายเดียวกันอีกทั้งเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วย
2. ทีมจะเป็นผู้ก่อกำเนิดงานเล็ก ๆ ไปสู่งานใหญ่และงานใหญ่จะประสบความสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน
3. สมาชิกทุกคนที่ได้โอกาสปรึกษาหารือกันเพื่อสร้างมาตรฐานของงานในขณะเดียวกันสามารถพัฒนาตนเองไปพร้อม ๆ กับความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าของทีมงาน
4. มาตรฐานการทำงานที่ดีของทีมงานทีมหนึ่งในองค์กรจะมีผลดีต่อการกำหนดมาตรฐานงานแก่ทีมงานในหน่วยงานอื่น ๆ ขององค์กรเดียวกัน ซึ่งทำให้มาตรฐานการทำงานของภาพรวมทั้งองค์กรดีไปด้วย
5. ทำให้องค์กรมีการเจริญเติบโตมีมาตรฐานงานที่ดี มีบรรยากาศในการทำงานดี สมาชิกมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สมาชิกรักใคร่ชอบพอกันและไม่มีความขัดแย้งในการทำงาน สมาชิกของทีมงานมักจะเห็นด้วยกับผู้บริหารระดับสูงมากกว่าคิดด้วยผลประโยชน์เฉพาะตน และสมาชิกทุกคนรู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ซึ่งจะส่งผลดีต่อความสำเร็จในประสิทธิภาพ

กัลยา อรรถวิเวก และคณะ (2544 : 200) ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่ามีความสำคัญต่อการทำงานในองค์กรเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทีมจะช่วยให้อัตลักษณ์ของ



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

49

องค์การบรรลุเป้าหมายเท่านั้น ยังช่วยเพิ่มผลผลิต และสร้างความมั่นใจในการตัดสินใจ นอกจากนี้การทำงานเป็นทีม ยังมีผลดีต่อสมาชิกในทีมอีกด้วย

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544 : 405) ที่ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับทีมงานไว้ว่า แนวคิดเรื่องทีมงาน เป็นแนวคิดที่สำคัญที่เปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดงานใหม่ขององค์กรในปัจจุบัน บริษัทและองค์กรต่างยอมรับว่าเป็นวิธีที่เหมาะสม สามารถใช้ได้วิธีหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรนั้นสร้างคุณภาพที่สูงขึ้นได้

พรชัย คำรพ (2547 : 12) ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่า นอกจากการมีส่วนร่วมการบริหารงานในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จแล้วยังช่วยให้สมาชิกเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความจงรักภักดีต่อทีมงาน และเกิดความรู้สึกเป็นหมู่คณะ อีกทั้งยังอาจเกิดความรู้สึกเป็นหมู่คณะ อีกทั้งยังอาจเกิดการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ ขึ้นในการทำงาน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม นั้น เป็นสิ่งที่เป็ประโยชน์ อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงรูปแบบวัฒนธรรมการทำงานของการบริหารงานภายในองค์กรหรือหน่วยงานให้รู้ดหน้าก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังสามารถช่วยกันทำงานต่าง ๆ ที่ซับซ้อนให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันนี้มีผู้เห็นประโยชน์และได้นำความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไปใช้ในการบริหารงานกันอย่างแพร่หลาย กระแสของการทำงานเป็นทีมจึงเป็นที่ยอมรับและนำมาปรับใช้ในองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

2.3.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

การทำงานร่วมกันในลักษณะเป็นทีมให้ประสบผลสำเร็จนี้ ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในทีมงานเป็นสำคัญ องค์ประกอบในการทำงานเป็นทีม นั้น ได้มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงดังนี้

เทียน ทองแก้ว (2545 : 3-5) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

1. ผู้นำทีม ผู้นำทีมถือว่าเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลร่วมงานกันเป็นทีม เพราะจะเป็นผู้กระตุ้นและชี้นำการทำงานในองค์กร ตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) วางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic plan) บริหารงานแผน (Plan management) และการประเมินแผน (Plan evaluation) ขั้นตอนของการบริหารงานในองค์กร ผู้นำทีมจะมีบทบาทในการกำหนดกิจกรรมขององค์กรให้เป็นไปในรูปแบบการทำงานเป็นทีม

2. สมาชิกในทีม สมาชิกจะต้องเข้าใจบทบาทในการทำงานร่วมกัน จะต้องคำนึงอยู่เสมอว่าตนต้องสนับสนุนให้สมาชิกคนอื่นได้ทำงานอย่างเต็มที่ให้ความร่วมมือ และสนองตอบความต้องการของผู้นำในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทีม มีความซื่อสัตย์ จริงใจต่อการทำงาน



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

50

จงรักภักดีต่อองค์กร ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างดีที่สุด สนับสนุนคนอื่นให้ทำงานอย่างเต็มที่ มีวินัยในตนเอง ควบคุมตนเองได้ ไม่สร้างปัญหาให้กับคนอื่นและองค์กร รวมทั้งมีทักษะในการทำงานของสมาชิก

3. เป้าหมายของทีม เป้าหมายของทีมไม่ใช่เป้าหมายของบุคคลแต่ละคน แต่เป็นเป้าหมายขององค์กรที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อกำหนดเป้าหมายที่จะให้องค์กรประสบความสำเร็จได้สูงสุดตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กร

3.1 ผู้นำ จะต้องใช้ความสามารถให้เกิดเป้าหมายที่มีลักษณะท้าทายตรงกับความต้องการขององค์กร เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะให้ประสบความสำเร็จ สร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นในการดำเนินงาน และเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการวางแผนและทดสอบแผนปรับปรุงแผน ทบทวนและช่วยเหลือให้เกิดความร่วมมือและการสนับสนุนที่จำเป็นและติดตามความก้าวหน้าของการทำงานเสริมกำลังใจในการทำงาน และช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าเป้าหมายขององค์กรนั้นบรรลุเป้าหมายสูงสุด

3.2 สมาชิกในทีม จะต้องช่วยในการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐาน ซึ่งถือว่าเป็นการช่วยควบคุมตนเองให้ผูกพันกับการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองมีส่วนร่วมในการกำหนดขึ้น ร่วมในการปฏิบัติตามแผนงาน และช่วยเหลือเพิ่มเติมในส่วนที่บกพร่อง ทั้งในด้านการให้ความร่วมมือ การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานและผู้นำในส่วนที่เกี่ยวข้องและจำเป็น รวมทั้งการติดตามความก้าวหน้าของงาน เสริมกำลังใจในงานที่ประสบผลสำเร็จ และให้การช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาให้เกิดความมั่นใจว่างานทั้งหมดจะนำไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายและมาตรฐาน

3.3 เป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด มีลักษณะดังนี้

3.3.1 เป้าหมาย เป็นผลที่ต้องการให้สำเร็จ ซึ่งจะการเขียนบรรยายลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ ประการแรก กำหนดเงื่อนไขที่เป็นผลลัพธ์ที่ต้องการให้บรรลุหรือสำเร็จ ประการที่สอง กำหนดเวลาในระหว่างที่ผลลัพธ์จะเกิดขึ้น และประการสุดท้าย ทรัพยากรในองค์กรที่ต้องผูกพันเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ

3.3.2 มาตรฐาน เป็นเกณฑ์ทางพฤติกรรมที่กำหนดไว้ตามช่วงเวลาตามปกติจะกำหนดเป็นเชิงปริมาณที่เป็นสิ่งผลิตได้ ข้อบกพร่อง ความทนทาน และมาตรฐานความปลอดภัย เป็นต้น ทั้งเป้าหมายและมาตรฐานของทีมนั้นจะต้องมีลักษณะท้าทายและเกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบ มีการกลั่นกรองตรวจสอบในความเป็นไปได้ และทำให้องค์กรก้าวหน้า

4. นำใจของทีม นำใจของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย เจตคติของผู้ที่รับผิดชอบต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม กระตุ้นให้เกิดการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันสนับสนุนซึ่งกันและกันนึกถึงเป้าหมายของทีม มุ่งความสำเร็จของทีมเป็นสำคัญ มีความซื่อสัตย์และเปิดเผย



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

51

เห็นชอบกับเพื่อนร่วมทีมในผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับทีม ช่วยเหลือสมาชิกในทีมให้รู้จักกัน เพื่อที่จะได้เข้าใจเพื่อนร่วมทีม และระมัดระวังและให้โอกาสคนอื่นได้ทำงาน ในน้ำใจของทีมนี้จะประกอบด้วย มีความไว้วางใจอยู่ในระดับสูง สื่อสารแบบเปิดหรือแบบสองทาง และความร่วมมือในการตัดสินใจ

5. ลักษณะของงาน งานที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม เป็นงานที่ต้องอาศัยพลังการทำงานร่วมกัน จากสมาชิกหลายคน ทั้งในด้านความคิด ด้านการใช้กำลังงาน และการแบ่งงานเป็นส่วนย่อยและช่วยกันทำ รวมทั้งงานที่ทำที่สอดคล้องกับความสามารถของสมาชิก

6. การบริหารทีมงาน การบริหารงานเป็นทีม เป็นรูปแบบการบริหารที่ผู้นำต้องกำหนดทีมขึ้นรับผิดชอบตามโครงสร้าง และกำหนดแนวการบริหารในรูปแบบของคณะกรรมการ การสั่งการของผู้นำจึงต้องให้เป็นไปตามแนวทางการกำหนดแนวนโยบายที่เกิดจากทีมร่วมกันกำหนด ลักษณะของการบริหารเป็นทีมจะต้องอาศัยการปรึกษาหารือกันอยู่เสมอ ๆ เพื่อให้เกิดการรับรู้ร่วมกันจะได้ช่วยเหลือกันตั้งแต่การบริหารเป็นทีมที่ดี

จากองค์ประกอบของการสร้างทีมข้างต้น อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การสร้างทีมงานนั้นจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ สมาชิกในทีมจะต้องมีจำนวนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมงานกันโดยมีเป้าหมายเดียวกัน มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร มีการพึ่งพาอาศัยกันให้ความร่วมมือกันในการทำงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยมีผู้นำทีม และสมาชิกของทีม ซึ่งต่างต้องมีความเข้าใจในบทบาทของตนในการทำงานร่วมกันเป็นทีม

จากข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีเป้าหมายของการทำงานเดียวกัน เพื่อบรรลุจุดประสงค์เดียวกัน ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีการกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบให้กับครุ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปรึกษาหารือ พึ่งพาอาศัยกัน ร่วมวางแผนร่วมลงมือ ร่วมประเมิณผล เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

2.4 ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการและเป็นแรงกระตุ้นที่ให้นักลการรักษาวุฒิธรรมนั้นไว้อย่างถาวร ดังนั้นเรื่องของแรงจูงใจคือความสามารถของผู้บริหารที่จะใช้แรงจูงใจที่เหมาะสมเพื่อเป็นสิ่งจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความมุ่งมั่นและพร้อมจะทุ่มเทการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และจากงานวิจัยของสุรวุฒ ฌ ระนอง (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพและสุชาย จินะเสนา (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

52

แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการประกันคุณภาพของโรงเรียน

2.4.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

คำว่าแรงจูงใจ (Motivation) มาจากรากศัพท์เดิม ซึ่งเป็นภาษาละตินว่า “Movere” ซึ่งแปลว่า เจริญใจ หรือสภาวะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม 3 ทิศทาง ซึ่งหมายถึง เจริญใจหรือสภาวะที่ไปทำให้เกิดพฤติกรรม หรือที่ไปยับยั้งพฤติกรรมหรือที่ไปกำหนดแนวทางพฤติกรรมที่แสดงออกมาในทางจิตวิทยานั้น แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปยังจุดหมายปลายทาง (Goal) นักจิตวิทยามีความเชื่อมั่นว่ามนุษย์หรือสัตว์ก็ตามเมื่อตกอยู่ในสภาวะที่ได้รับการจูงใจ จะต้องมีความกระตือรือร้นและขวนขวายในการทำกิจกรรม หรือแสดงพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางที่ต้องการ นอกจากนี้ยังได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2544 : 28-29) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจคือพลังที่ริเริ่มกำกับและกำจูนพฤติกรรมและการกระทำส่วนบุคคลและเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ให้ความมุ่งหมายหรือทิศทางแก่พฤติกรรม นอกจากนี้ ได้กล่าวถึงคุณลักษณะพื้นฐาน ของแรงจูงใจ 3 ประการ คือความพยายาม ความไม่หยุดยั้ง และทิศทาง

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544 : 254) ได้ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจ คือภาวะหรือองค์ประกอบที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาอย่างมีจุดมุ่งหมายเพื่อไปสู่จุดหมายที่ตนเองต้องการหรือผู้ทำการชักจูงกำหนด

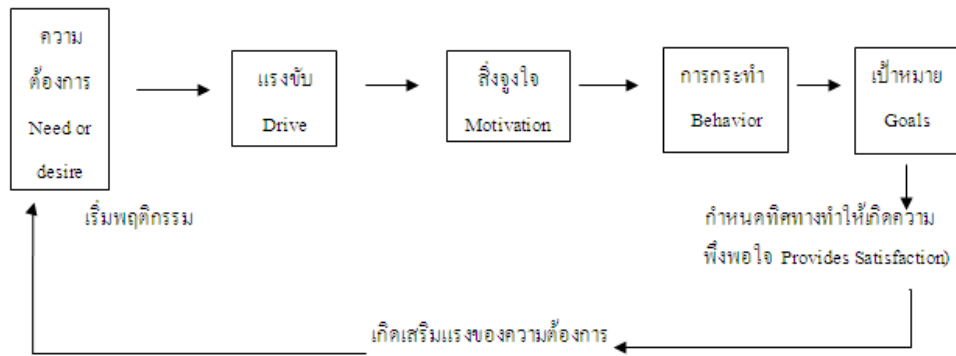
สุรางค์ โค้วตระกูล (2544 : 153) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึงองค์ประกอบกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย

ขงยุทธ เกษสาคร (2545 : 136) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal drive) ที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น การจูงใจเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์การประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าประสงค์ขององค์การ ซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานดังกล่าวแสดงพฤติกรรมที่องค์การคาดหวังไว้ก็ด้วยการสร้างอินทรีย์ของพนักงานเหล่านั้นให้เกิดความต้องการ (Desire) ขึ้นก่อนเป็นอันดับแรก จากนั้นบุคคลก็จะเกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการ นั่นคือการเกิดแรงขับขึ้น ภายใน (Drives) หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะสนองตอบด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่าง (Behavior) ให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสูงสุด (Goals) และเพื่อให้เกิดภาพฉาย สามารถอธิบายได้



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ผังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แผนภูมิภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลเมื่อถูกกระตุ้นด้วยสิ่งจูงใจ

ที่มา : ยงยุทธ เกษสาคร. 2545 : 136

แรงจูงใจเป็นกระบวนการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น ซึ่งทำให้ได้รับสิ่งตอบแทนทางใจ จากผลการปฏิบัติงานของตน ทำให้ปฏิบัติงานทุ่มเทความอุตสาหพยายามอย่างเต็มความสามารถ หากการจูงใจน้อยลงความพยายามในการทำงานก็จะลดต่ำลงด้วยองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจนั้นก็มียหลายประการด้วยกัน ตั้งแต่บทบาทของผู้นำ เพื่อนร่วมงาน สิ่งตอบแทนที่เป็นทั้งสิ่งของและ โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งสิ่งเหล่านี้นับเป็นแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการและเป็นแรงกระตุ้นที่ใ้บุคลากรรักษาพฤติกรรมนั้นไว้อย่างถาวร

ฮอดเกตต์ (Hodgett) (ยงยุทธ เกษสาคร. 2545 : 135) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึงการกระตุ้นเร้าและการทำให้เกิดอิทธิพลเหนือพฤติกรรมคน อันจะยังผลให้คนเกิดความรู้สึกรภายใน เป็นพลังมีการเร้าหรือการเคลื่อนไหวที่บงการ หรือเป็นช่องทางให้มีพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้โดยอาจกระตุ้นเร้าและทำให้เกิดอิทธิพลเช่นว่านั้น ด้วยวิธีการเชิงปฏิฐานหรือเชิงบวก (Positive) ดังเช่น การดำเนินการเพื่อสนองความปรารถนาต่าง ๆ ให้พอใจของบุคคล และด้วยวิธีการจูงใจเชิงลบ (Negative incentives) เช่น การดำเนินงานบังคับให้ทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ หากไม่ปฏิบัติตามต้องได้รับโทษ เป็นต้น

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึงแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลแสดงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งออกมาอย่างมุ่งมั่น เพื่อการดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

54

เรื่องใดเรื่องหนึ่งให้สำเร็จตามที่ต้องการ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับควรปฏิบัติ ผลที่เกิดขึ้นจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการพัฒนาตามเป้าประสงค์

2.4.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

ทองโบ สุกซารี (2543 : 195) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจว่าเนื่องจากมนุษย์มีพฤติกรรมที่ซับซ้อนยากที่จะเข้าใจ การค้นหาปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ค้นหาได้ยาก เพราะเป็นปัจจัยที่มองไม่เห็น ทำให้มีความภาคภูมิใจในหน้าที่การทำงาน เกิดความร่วมมือในการทำงาน รู้จักหน้าที่ ช่วยเหลือกันสร้างสรรค์สังคม และสนใจพอใจที่ทำงาน

นรา สมประสงค์ (2544 : 120) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจไว้หลายประการ ดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กร
2. ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ทำงาน
3. ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มใน

องค์กร

5. ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น
6. ช่วยให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้มั่นคง
7. ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ทำงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใน

การทำงาน

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นเรื่องของแรงจูงใจจึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องทำหน้าที่ชักจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและคนอื่นทำให้รู้วิธีที่จะสนองความต้องการของคนและกลายเป็นบุคคลที่รู้จักคนอื่นได้ดี อันจะนำไปสู่การสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่ดี สิ่งสำคัญที่สุดและเป็นงานที่ทำหายที่สุด ก็คือความสามารถของผู้บริหารที่จะใช้แรงจูงใจที่เหมาะสมเพื่อเป็นสิ่งจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความมุ่งมั่นและพร้อมจะทุ่มเทการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.4.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน

พฤติกรรมของคนที่แสดงออกมานั้นล้วนมีสาเหตุเนื่องมาจากแรงจูงใจ บุคคลที่มีแรงจูงใจนั้นจะมีการเรียนรู้ และสั่งสมประสบการณ์ได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากกว่า



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

55

บุคคลที่ไม่มีแรงจูงใจ ลักษณะของแรงจูงใจของบุคคลจึงขึ้นอยู่กับองค์ประกอบดังต่อไปนี้ (วิเชียร วิทยอุดม. 2547 : 152)

1. ธรรมชาติของแต่ละบุคคล (Nature of individual) แต่ละบุคคลจะมีพฤติกรรมของคนแตกต่างกันไป พฤติกรรมของคนนั้นจะมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะคนที่ไม่เหมือนกันแตกต่างกันไป ตามลักษณะของการเรียนรู้ และสิ่งแวดล้อมของแต่ละบุคคลที่ได้รับมา ซึ่งคุณลักษณะที่ทำให้ ธรรมชาติของแต่ละบุคคลแตกต่างกันนั้น ขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้

1.1 แรงขับ (Drive) แรงขับของบุคคล จัดได้ว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานเบื้องต้นที่จะทำให้พฤติกรรมของบุคคลแตกต่างกันไปได้ แรงขับจึงเป็นสภาวะที่เกิดจากความไม่สมดุลของภายในร่างกายมนุษย์ เนื่องจากการขาดสภาวะความสมดุลในร่างกาย ส่งผลให้บุคคลพยายามที่จะปรับสมดุล ในร่างกายให้ได้ เช่น ความหิวเป็นแรงผลักดันภายในร่างกาย ก็จะก่อให้เกิดแรงจูงใจเพื่อหาอาหารมา บำบัดความหิวให้ได้ เพื่อให้ร่างกายคงอยู่ในภาวะสมดุลคือหมดความหิว

1.2 ความวิตกกังวล (Anxiety) ความวิตกกังวลใจอาจมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมของแต่ละบุคคล ความวิตกกังวลใจจะมีผลต่อการเรียนรู้ หรือการทำพฤติกรรมต่างๆ ทำให้บุคคลที่มีความวิตกกังวลใจเกิดการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ช้าหรือยากกว่า บุคคลที่ไม่ค่อยมีความวิตกกังวลใจ และจะมีการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมที่ดีมีประสิทธิภาพกว่า

2. สภาพการณ์ต่างๆ ของสิ่งแวดล้อม (Situation of environment) สถานการณ์ต่างๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน ย่อมเป็นผลให้บุคคลนั้นเกิดแรงจูงใจที่แตกต่างกัน วัฒนธรรมของแต่ละสังคม สภาพภูมิประเทศ ความเจริญของอารยธรรม ก็มีมีส่วนส่งเสริมพัฒนาการในด้านแรงจูงใจ ให้แตกต่างกันได้เช่นเดียวกัน ลักษณะสถานการณ์ต่างๆ ของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อแรงจูงใจมีดังนี้

2.1 การแข่งขัน (Competition) เป็นพฤติกรรมของบุคคล ที่มีความปรารถนาหรือมีความต้องการจะกระทำให้ตนเองมีสภาพการณ์และสถานภาพที่ดีหรือสูงขึ้นกว่าเดิม เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลแล้วมีความปรารถนาที่จะเอาชนะผู้อื่นให้ได้ ลักษณะของการแข่งขันอาจจะแสดงออกได้

2.2 ความร่วมมือร่วมใจ (Participation) ความร่วมมือร่วมใจของแต่ละบุคคลจะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญประการหนึ่ง ที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมต่างๆ ไปในแนวทางของกลุ่มที่ตนเองเป็น สมาชิกอยู่ จะทำให้บุคคลนั้นมีลักษณะพฤติกรรมเป็นแบบประนีประนอม ช่วยเหลือร่วมมือ และมีความสามัคคีพร้อมเพรียงกันในการทำงาน เพื่อให้งานของกลุ่มสำเร็จได้ตามความปรารถนา



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

56

2.3 การตั้งเป้าหมายในชีวิต (Aim of life) การตั้งเป้าหมายในชีวิตเป็นแรงจูงใจในการที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ พยายามที่จะกระทำการต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนได้ตั้งเป้าหมายไว้ให้จนได้ จึงเกิดแรงขับซึ่งเป็นแรงผลักดันตนเอง เพื่อให้ไปสู่เป้าหมายอันนั้น เมื่อสั่งสม ประสบการณ์นานวันเข้าก็เลยมีพฤติกรรมแบบนั้นไป

2.4 ความทะเยอทะยาน (Ambition) ความทะเยอทะยานเป็นแรงจูงใจที่สำคัญมากที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต มีความมานะ ไม่รู้สึกท้อถอยในการทำงาน มีความหวังเพื่อหาหนทางมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งความหวังให้ได้และจะพยายามพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น จึงเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรมโดยไม่รู้ตัว

3. ความเข้มของแรงจูงใจ (Intensity of motives) ความเข้มของแรงจูงใจเป็นปริมาณหรือความมากน้อยของแรงจูงใจที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะที่สำคัญ 2 ประการคือ

3.1 การเสริมแรง การเสริมแรงสามารถแยกย่อยออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ การเสริมแรงทางบวก และการเสริมแรงทางลบ การเสริมแรงทางบวกคือ การที่ร่างกายได้รับสิ่งเร้าแล้วเกิดความพอใจ เช่น การให้รางวัล ขกย่อง ชมเชย เป็นต้น การเสริมแรงทางลบคืออาการที่ร่างกายได้นำสิ่งที่ไม่พอใจออกไปแล้วจะเกิดความพอใจ เช่น การลงโทษ การทำให้เจ็บปวด การทำให้อับอาย

3.2 ความสนใจ เป็นความรู้สึกที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นพิเศษ จึงทำให้บุคคลนั้นแสดงออกพฤติกรรมด้วยการอยากรู้อยากเห็นอยากจะทำและให้ความสำคัญกับสิ่งนั้นเป็นอย่างมาก ถ้าบุคคลใดมีระดับความสนใจที่สูงกว่า ก็จะทำให้บุคคลนั้นกระทำพฤติกรรมใดๆ ออกมาได้ดีกว่า บุคคลที่มีความสนใจน้อยกว่า ทั้งนี้ความสนใจจะมากหรือน้อยยังขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นมีความถนัด หรือพรสวรรค์ในตัวของเขาเพียงใดถ้ามีความถนัดหรือพรสวรรค์อยู่มากก็จะมี ความสนใจมาก และในทางตรงกันข้าม หากมีความถนัดหรือพรสวรรค์ อยู่น้อยก็จะมี ความสนใจน้อย และความสนใจยัง ขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นได้รับความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นมากน้อยเพียงใดด้วย ยิ่งประสบความสำเร็จ มากเท่าไรก็จะมี ความสนใจมากเท่านั้น หากไม่ค่อยประสบความสำเร็จก็จะ เป็นผลให้ความสนใจ ลดน้อยลงตามไปด้วย

การที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจขึ้นประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน ได้แก่ (ภาวิไล เจริญพงศ์. 2547 : 15-16)

1. ความต้องการ (Need) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อ ร่างกายเกิดความไม่สมดุล เช่น ร่างกายขาดน้ำ อาหาร หรือเมื่อไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนหรือหมู่คณะ



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

57

2. แรงขับหรือแรงกระตุ้น (Drive) เป็นพลังกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในร่างกายเพื่อตอบสนองความต้องการเป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้เกิดพฤติกรรมนำไปสู่เป้าหมาย ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าเป็นหัวใจของกระบวนการจูงใจ

3. เป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการซึ่งจะช่วยลดแรงขับลงซึ่งเป็นจุดสิ้นสุดของกระบวนการจูงใจ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่มีความสำคัญที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ ได้แก่ ธรรมชาติของบุคคล สถานการณ์ต่างๆ ของสิ่งแวดล้อม และปริมาณของแรงจูงใจ ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับความต้องการ แรงกระตุ้น และเป้าหมายของแต่ละบุคคลด้วย

2.4.4 การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

แอนดริว (Andrew, 2002 : 442) ได้กล่าวถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

1. การเพิ่มความท้าทายในการทำงานและเพิ่มความรับผิดชอบต่องานที่เขาได้รับ มอบหมายให้ทำ ในเมื่อชิ้นงานมีความหลากหลายในตัวเอง แรงจูงใจที่ทำให้อยากจะทำก็จะเกิดขึ้น ความหลากหลายในชิ้นงานควรประกอบไปด้วย ลูกค้ำสัมพันธ์ การทำงานภายในเวลาที่กำหนด การเรียนรู้ใหม่ การควบคุมค่าใช้จ่าย การจัดการกับทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด ประสบการณ์แบบใหม่ๆ เป็นต้น

2. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในองค์การจะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะฉะนั้นควรพิจารณาอย่างรอบคอบ ควรรู้ถึงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร สิ่งทีกระตุ้นให้พวกเขากระตือรือร้นที่จะทำงาน สิ่งที่เป็นปัญหาในการทำงานและแนวทางพัฒนาให้ดีขึ้น

3. การกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานโดยใช้เทคนิคการใช้รางวัลควรปฏิบัติดังนี้เลือกรางวัลและบทลงโทษที่เหมาะสม ที่จะสามารถจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้เต็มประสิทธิภาพ จัดตารางในการให้รางวัลและบทลงโทษที่แน่นอน เวลาให้ก็ให้จริง ๆ และเวลาลงโทษก็ลงโทษจริง ๆ เพื่อให้ทุกคนเห็นว่ามันไม่ใช่เป็นเพียงคำพูด เปลี่ยนแปลงรางวัลและบทลงโทษในระยะเวลาที่เห็นสมควรเพื่อไม่ให้เกิดความเคยชินและความเบื่อหน่าย

4. เมื่อใครทำดีหรือประสบผลสำเร็จเราควรประกาศชื่อเสียงเกียรติยศของคนนั้นให้ผู้อื่นควรรู้ การยอมรับในสังคมมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก ความภาคภูมิใจมีส่วนช่วยในการที่แปลงพลังงานเป็นแรงใจในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

5. ต้องระวังการใช้เงินในการจูงใจ แม้ว่าเงินเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคน แต่ถ้าให้มาก ๆ อาจสร้างปัญหาได้เพราะลูกน้องอาจจะต้องการในเรื่องของปริมาณเงินมาก เกิดการเปรียบเทียบ และในท้ายสุดถ้าไม่มีเงินงานอาจชะงักได้



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

58

6. เมื่อจะใช้อะไรจูงใจบุคลากรควรเลือกตามความเหมาะสม โอกาส เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาอาจสร้างแรงจูงใจด้วยการเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร แสดงออกถึงความพึงพอใจในผลงานของบุคลากร ให้การช่วยเหลือเมื่อต้องการความช่วยเหลือ และจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานมีความสะดวกสบายเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจ ทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้มีผู้ศึกษาค้นคว้าและเขียนไว้มากมาย ดังนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation)

มาสโลว์ (Maslow) (กริชเพชร ชัยช่วย. 2544 : 12) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษ ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจโดยอธิบายว่าการจูงใจคนคือ การปฏิบัติกรตอบสนองความต้องการของคน ซึ่งมาสโลว์ได้แบ่งความต้องการของคนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย และความต้องการทางเพศ ความต้องการทางร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนต่อเมื่อความต้องการของคนยังไม่ได้รับการตอบสนอง

2. ความต้องการความปลอดภัย (Security needs) เป็นเรื่องของการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บปวดและความสูญเสียทางเศรษฐกิจรวมถึงการให้ความแน่นอนหรือการรับประกันความมั่นคงของงานและการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจมากยิ่งขึ้น

3. ความต้องการทางสังคม (Belongingness needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคนเพราะคนมีนิสัยชอบอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้นความต้องการดังกล่าวจึงเป็นความต้องการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากคนอื่น และการมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคมอยู่เสมอ

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง (Esteem needs) เป็นความต้องการระดับสูงเป็นความต้องการความมั่นใจตนเองในความรู้ความสามารถเป็นความต้องการให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ และความต้องการมีฐานะเด่นทางสังคม

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self – actualization needs) เป็นความต้องการรับสูงสุด เป็นความต้องการความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง ควร



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

จะผลักดันชีวิตของตนเองให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดตามความคาดหวังไว้และสิ่งนี้ขึ้นอยู่กับ
ขีดความสามารถของเขาเอง

ทฤษฎีการจูงใจ-การบำรุงรักษาของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg’s Motivation Hygiene Theory)
(พยอม วงศ์สารศรี. 2542 : 216)

ทฤษฎีนี้บางทีเรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ทฤษฎีกล่าวถึงปัจจัยการ
จูงใจ ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ ซึ่งเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ใช้คำว่า
Motivator or satisfiers ได้แก่ โอกาสความสำเร็จ การยอมรับ ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้า
 ฯลฯ และปัจจัย การบำรุงรักษา ซึ่งเป็นตัวขัดขวาง ความพึงพอใจ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ใช้คำ
ภาษาอังกฤษว่า “Hygiene or maintenance or dissatisfies” ได้แก่ นโยบายบริษัท สภาพการทำงาน
 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น ดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงทฤษฎีการจูงใจ-การบำรุงรักษาของเฮิร์ซเบิร์ก

ปัจจัยการจูงใจ (Motivators factors need)	ปัจจัยการบำรุงรักษา (Hygiene factors needs)
<p>ความพึงพอใจ ความพึงพอใจในงาน งาน</p> <p>(The job)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานที่มีความหมายและงานที่ท้าทาย - การได้รับการยอมรับ - ความรู้สึกรู้สึกต่อความสำเร็จ - ความรับผิดชอบ - โอกาสความก้าวหน้า - ลักษณะของงาน 	<p>ไม่พึงพอใจ ไม่ปรากฏความไม่พึงพอใจ สิ่งแวดล้อม</p> <p>(Environment)</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจ่ายค่าตอบแทน - สถานภาพ - ความมั่นคง - สภาพการทำงาน - ผลประโยชน์ - นโยบายการบริหาร - ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

60

ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก พบว่า งานเป็นปัจจัยการจูงใจที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจเพิ่มผลผลิตมากขึ้น และสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยการบำรุงรักษา เป็นต่อที่ก่อให้เกิด ความไม่พึงพอใจ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องบำรุงรักษาให้ปัจจัยนี้อยู่ในระดับที่เหมาะสมไม่ต้องการ ให้ไปเป็นตัวขัดขวางความพึงพอใจถึงแม้ว่าปัจจัยการบำรุงรักษาไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อ ความสำเร็จในงานก็ตาม ถ้าองค์กรสามารถป้องกันปัจจัยการบำรุงรักษาไม่ให้สูงขึ้น การกระตุ้นด้วยปัจจัยการจูงใจก็จะเป็นสิ่งที่ย่าง และนำไปสู่ความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลนแลนด (McClenlland's Motivation Theory) (จันทรานี สวางนาม. 2545 : 208)

แมคเคลนแลนดศึกษาความต้องการของมนุษย์ แบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Needs for achievement)
2. ความต้องการความรักและความผูกพัน (Needs of affiliation)
3. ความต้องการอำนาจ (Needs for power)

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลนแลนด ได้เน้นสาระสำคัญด้านแรงจูงใจว่า ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบผลสำเร็จต้องมีแรงจูงใจด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูง ความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ

จากการศึกษา ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ พบว่า ความสามารถที่จะจูงใจตัวเราเองและบุคคลอื่นมีผลกระทบต่อความสำเร็จในด้านการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในชีวิตที่เราจะปรับปรุงผลงานได้อย่างมากมาย เพราะการจูงใจจะเป็นรางวัล ที่มีคุณค่าที่สุดของคน และทุกคนสามารถทำได้สำเร็จโดยไม่มีขอบเขต ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็สามารถนำเอาวิธีการจูงใจมาใช้ได้เสมอ แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยภายในของบุคคล เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล เรื่องความต้องการของคน ส่วนแนวคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยภายนอกเป็นปัจจัยขององค์กร เน้นปัจจัยเกี่ยวกับงาน จะพบหลักการที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานขององค์กร คือการให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่แท้จริงของพฤติกรรมในแต่ละอย่าง โดยเน้นวิธีการจูงใจในทางบวก และยึดมั่นในระบบคุณธรรม ความจริงที่เกี่ยวกับการจูงใจจะมีอยู่ 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ 1) เราต้องมองคนในแง่ดีหรือแง่บวก กล่าวคือเรามีทัศนคติที่ดีต่อคนอื่นแล้วเราก็สามารถชักจูงบุคคลอื่นมาหาเราตัวเราได้ง่ายทั้งโดยส่วนตัวและโดยส่วนรวม ซึ่งเป็นการเอาใจเขามาใส่ใจเรา และ 2) เราต้องมีความกตัญญูต่อกัน กล่าวคือการที่ได้กระทำ ตอบแทนต่อผู้มีบุญคุณก็เป็นการสร้างภาพพจน์ที่ดีและความเลื่อมใสศรัทธาของคนทั่วไป แรงจูงใจที่เกิดจากแรงขับ จะมีทั้งที่ย้อมจิตใจด้วยวัตถุหรือนามธรรม และเพื่อความสำเร็ที่ยิ่งใหญ่ของทฤษฎีแรงจูงใจ



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

61

สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารมีการเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น การส่งเสริมความมั่นคงในอาชีพตลอดจนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานให้แก่ครู ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาความก้าวหน้า มีการอำนวยความสะดวกในเรื่องสื่อการสอน วัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ

2.5 ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน

การเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย วิสัยทัศน์ การจัดกระบวนการเรียนรู้ การดำเนินกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการและการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่น การกำหนดและพัฒนาหลักสูตร การวางแผนและร่วมตัดสินใจในการจัดการศึกษา การแก้ปัญหา การระดมทรัพยากรบุคคลหรือทรัพยากรสนับสนุนการศึกษาต่าง ๆ รวมถึงมีการติดต่อสื่อสารการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ก็เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ บรรลุตามความต้องการของโรงเรียน และจากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จต่อการประกันคุณภาพโรงเรียน เช่น จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จต่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของ ชาญวุฒิ เจริญจำรูญ (2548 : บทคัดย่อ) พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนมีผลต่อความสำเร็จต่อการประเมินคุณภาพภายนอก และสถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้ (2547 : 7) ได้เสนอปัจจัยในการประกันคุณภาพว่า ปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตัวหนึ่ง ด้านการจัดการ คือความร่วมมือ เพราะความร่วมมือของทุกคนในการประกันคุณภาพจะทำให้การดำเนินงานการประกันคุณภาพของโรงเรียนประสบความสำเร็จ ดังนั้นการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งของการประกันคุณภาพของการศึกษา

2.5.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมของชุมชน

กรมสามัญศึกษา (2543 : 18) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่าหมายถึงการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมดำเนินการ ร่วมสนับสนุนและส่งเสริมในกิจการใดๆ ที่มีผลกระทบต่อตัวประชาชน ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544 : 119) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมมีความหมายของการมีบทบาทร่วมกัน แสดงถึงความเท่าเทียมมากกว่าและสะท้อนถึง “กระบวนการ” มากขึ้นแทนที่จะมุ่งเฉพาะที่ “ผลลัพธ์” แต่เพียงอย่างเดียว เป็นการร่วมคิด ร่วมทำ และมีส่วนร่วมในการ

ศรเพ็ชร วงศ์เพ็ง (2546 : 12) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าร่วมอย่างแข็งขันของกลุ่มบุคคลในบทบาทการดำเนินงาน ที่เกี่ยวข้องทุกขั้นตอน ตั้งแต่กระบวนการตัดสินใจ



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

กำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงาน การควบคุมและการประเมินผล และร่วมรับผิดชอบกับผลที่เกิดขึ้น เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ร่วมกันตั้งไว้

จากความหมายที่ได้ดังกล่าวมาข้างต้นนี้ สามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือคนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง มีการตัดสินใจร่วมกัน ร่วมกันคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจแก้ปัญหา มีการติดต่อสื่อสาร เรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการดำเนินการร่วมกันในกระบวนการวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมินและร่วมปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2.5.2 คุณลักษณะการมีส่วนร่วมของชุมชน

กรมสามัญศึกษา (2543 : 5) ได้กล่าวถึงแนวทางเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการจัดการศึกษา มีดังนี้ 1) แนวทางการจัดการการศึกษา สถานศึกษา และชุมชนมีการประสานความร่วมมือในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนเพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษา อบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการรวมทั้งกรรมวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์พัฒนา ระหว่างชุมชน 2) การบริหารและการจัดการศึกษา กำหนดให้องค์กรชุมชนร่วมเป็นคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งจะรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากกระทรวง ได้แก่ ด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป และ 3) การระดมทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่นกำหนดให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่นกำหนดให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ระดมทรัพยากรและการลงทุนจากชุมชนมาใช้จัดการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

นงลักษณ์ ศรีพรหม (2544 : 22) กล่าวถึงแนวทางการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษามีหลายรูปแบบ ดังนี้ 1) การเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการ สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชนเข้ามามีบทบาทในรูปคณะกรรมการชุดต่างๆ ของสถานศึกษา การเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบนี้สถานศึกษามีกิจกรรมหลากหลายที่สถานศึกษาสามารถจัดให้ผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา ได้แก่ การร่วมกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ร่วมจัดทำธรรมนูญสถานศึกษา จัดหาทุนการศึกษา การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาการจัดอาหารเสริม (นม) อาหารกลางวัน การจัดโครงการเยี่ยมบ้าน การประชาสัมพันธ์สถานศึกษา 2) การเข้ามามีส่วนร่วมในด้าน



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

63

วิชาการ ผู้ปกครอง ชุมชน สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนได้หลายรูปแบบ ได้แก่ การเป็นผู้ส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กที่บ้าน การเป็นวิทยากร การเป็นผู้ช่วยครู เป็นผู้ประเมินผลและกิจกรรมอื่นๆ

กรณีศึกษา ชมดี (อุทัย บุญประเสริฐ, 2542 : 113-114) ได้สรุปรูปแบบของการมีส่วนร่วมโดยการแบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 10 แบบ คือ

1. การมีส่วนร่วมประชุม
2. การมีส่วนร่วมในการออกเงิน
3. การมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ
4. การมีส่วนร่วมเป็นผู้นำ
5. การมีส่วนร่วมสัมภาษณ์
6. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ชักชวน
7. การมีส่วนร่วมเป็นผู้บริโภค
8. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ริเริ่ม
9. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ใช้แรงงาน
10. การมีส่วนร่วมออกวัสดุอุปกรณ์

สรุปได้ว่า คุณลักษณะการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษามีหลายลักษณะดังนี้

- 1) ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย นโยบายและทิศทางของสถานศึกษาในรูปแบบต่างๆ
- 2) การเปิดโอกาสให้ชุมชนมีการดำเนินกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการและการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้มากขึ้น
- 3) การบริหารและจัดการ สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชนเข้ามามีบทบาทในรูปคณะกรรมการชุดต่างๆ ของสถานศึกษา การเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบนี้ สถานศึกษาจะมีผู้ร่วมให้คำปรึกษาร่วมตัดสินใจ และ
- 4) ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนเพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษา อบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักสื่อ ภูมิปัญญาและวิทยากรต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการรวมทั้งวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน

ผู้วิจัยสังเคราะห์จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย วิสัยทัศน์ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การดำเนินกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการและการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่น การกำหนดและพัฒนาหลักสูตร การวางแผนและร่วมตัดสินใจในการจัดการศึกษา การแก้ปัญหา การระดมทรัพยากรบุคคลหรือทรัพยากรสนับสนุนการศึกษาต่าง ๆ รวมถึงมีการ



ติดต่อสื่อสารการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ บรรลุตามความต้องการของโรงเรียน

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพและปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการประเมินคุณภาพ ดังนี้

3.1 งานวิจัยในประเทศ

ภิรมย์ โชติแสง (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 5 มี 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาด้านการควบคุมงาน และปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำ

วรารณ วัฒนกุลเจริญ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ประเมินโดยใช้ค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละของคะแนนเต็มจากแบบทดสอบ 8 วิชา พบว่าวิชาภาษาไทยได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ระดับพอใช้ และวิชาคณิตศาสตร์ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ที่ค่าระดับปรับปรุง

วิรุฬ แสงงาม (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประกันคุณภาพเพื่อรับรองมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดปัตตานี พบว่า

1. ปัจจัยด้านการนำเข้า ได้แก่ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยเกี่ยวกับบุคลากรของโรงเรียน ปัจจัยเกี่ยวกับนักเรียนและปัจจัยเกี่ยวกับสื่ออุปกรณ์การเรียน
2. ปัจจัยด้านกระบวนการ ได้แก่ปัจจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการและปัจจัยเกี่ยวกับกระบวนการประกันคุณภาพและรับรองมาตรฐานการศึกษา
3. ปัจจัยด้านการผลิต ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับเอกสาร หลักฐานหรือร่องรอยการทำงาน และปัจจัยเกี่ยวกับผลสรุปการปฏิบัติงาน

ยุพารณ ภิญญเจริญ (2544 : 115) ได้ศึกษาการดำเนินงานตามปัจจัยหลักเพื่อประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนจังหวัดขอนแก่นพบว่า ผู้ปฏิบัติงานโดยรวมเห็นว่า โรงเรียนเอกชนมีการดำเนินงานตามปัจจัยหลักเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมและทุกปัจจัยทั้ง 7 ปัจจัย อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ บุคลากร ปรัชญาและเป้าหมายของ



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

65

โรงเรียน กิจการนักเรียน สัมฤทธิ์ผลของ นักเรียน หลักสูตรกระบวนการเรียนการสอนการจัดการ และการบริหาร และทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน

ไพรัช มณีโชติ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา กับคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนคติผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านผู้บริหาร ครูผู้สอน การบริหารจัดการ ชุมชน และด้านการสนับสนุนอื่น ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ในระดับมาก

ขวัญเรือน จำปางาม (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการวางแผน และด้านชุมชนมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

ณรงค์ อินทร์สุข (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยทั้ง 4 ตัว ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การเตรียมความพร้อมให้บุคลากร การทำงานเป็นทีม และการนิเทศและกำกับติดตาม ร่วมกันมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน โดยสามารถร่วมกันกำหนดความแปรปรวนต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในได้ประมาณร้อยละ 81

จตุพร ขวัญแก้ว (2546 : 44-45) ได้ศึกษาการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาตามนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูและผู้บริหารสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา พบว่าการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาตามนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูและผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านคุณภาพการศึกษาและด้านประสิทธิภาพทางการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านโอกาสทางการศึกษาและด้านความปลอดภัยของนักเรียนอยู่ในระดับมากนอกจากนั้นได้ให้ข้อเสนอแนะว่า สถานศึกษาควรจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ควรให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานคุณภาพการศึกษาร่วมกับโรงเรียน และควรมีการแสวงหาวิทยากรในท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน มีผลการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง

เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2546 : 346-350) ได้ศึกษา การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการในระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยกรณีศึกษาแล้วนำ



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

66

ผลการวิจัยทั้ง 2 ส่วนมาสังเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการดำเนินการประกันคุณภาพในกลุ่มปัจจัยภายใน ได้แก่ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ทুমเท สนใจใฝ่เรียนรู้ใช้ทั้งการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการบริหารแบบเข้มงวด การมีวัฒนธรรมองค์การที่ดี คือมีความสัมพันธ์ที่ดีมีแบบแผนการทำงานเป็นทีม มีตัวแบบการเป็นครูที่ดี ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและเห็นคุณค่าของการประเมิน รวมทั้งการที่ครูมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ต่อการสอน สนใจใฝ่รู้และเชื่อว่าการประกันคุณภาพการศึกษานำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา นอกจากนั้น โครงสร้างการประสานงานที่คล่องตัว และมีบุคลากรหรือคณะทำงานรับผิดชอบงานประกันคุณภาพก็เป็นปัจจัยเสริมเช่นกัน สำหรับกลุ่มปัจจัยภายนอก ได้แก่ การที่ชุมชนและกรรมการสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการศึกษาและสนับสนุนช่วยเหลือ ตลอดจนการที่กฎหมายและนโยบายต้นสังกัดผลักดันให้โรงเรียนดำเนินการประกันคุณภาพ รวมทั้งหน่วยงานต้นสังกัดนิเทศช่วยเหลืออย่างจริงจัง ส่วนปัจจัยสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มปัจจัยภายใน ได้แก่ การมีการมีวัฒนธรรมองค์การที่แตกแยก แข่งขันไม่ให้เกียรติและไม่ไว้ว่างกัน ขาดการยอมรับความสามารถของเพื่อนครู ครูไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและครูไม่เพียงพอ ขาดความรับผิดชอบและความสนใจใฝ่เรียนรู้ มีทัศนคติไม่ดีต่อการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งผู้บริหารไม่ให้เวลากับโรงเรียนอย่างเต็มที่ ใจดีเกินไป ขาดความเด็ดขาด นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาจนครูรับไม่ทัน ใช้การบริหารแบบชี้นำมากกว่าการมีส่วนร่วม และผู้ช่วยผู้บริหารขาดความสามารถในการบริหารและมีงานธุรการมาก นอกจากนั้นการที่โครงสร้างการบริหารขาดการประสานงานที่ดี ขาดการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรสำหรับกลุ่มปัจจัยภายนอก ได้แก่ ชุมชนและกรรมการสถานศึกษาขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาและนโยบายปรับลดอัตรากำลัง รวมทั้งหน่วยงานต้นสังกัดขาดการนิเทศช่วยเหลือ

สุวัฒนา พรหมศิริ (2546 : 98-101) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรมศิลปากรผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรมศิลปากรอยู่ระดับปานกลาง การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาจำแนกตามสถานภาพผู้ประเมิน ประเภท และที่ตั้งสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยด้านหน่วยงานบังคับบัญชา ด้านการคัดเลือกผู้เรียน ด้านผู้ปกครอง ด้านองค์กรที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรมศิลปากร นอกเหนือจากปัจจัยดังกล่าวแล้ว คือ คุณภาพของผู้บริหาร การบริหารจัดการภายในองค์กร การบำรุงขวัญและกำลังใจของบุคลากร ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะให้กรมศิลปากร



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

67

ปรับปรุงและพัฒนาด้านนโยบายและโครงสร้างการจัดการศึกษา ด้านการวิจัย และด้านพฤติกรรม
ผู้นำของผู้บริหาร

ศุรอุฒ ฉรรนง (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกัน
คุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยระดับ
ครูผู้สอน ปัจจัยระดับผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพการสอน
วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ความเป็นผู้นำทางวิชาการ การนิเทศการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อมภายใน
สถานศึกษา ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน
ภาพรวมอยู่ในระดับขั้นต่ำที่ยอมรับได้ ความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน
ของสถานศึกษาที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ได้แก่คุณภาพการสอน วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
ส่วนที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความเป็นผู้นำทาง
วิชาการของผู้บริหารและการนิเทศการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน
สถานศึกษาที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ระดับผู้สอน ได้แก่ คุณภาพการสอน ปัจจัยระดับ
ผู้บริหาร ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา

บรรลือ ดอกเตย (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
วิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัย
พบว่า 1) การบริหารงานวิชาการและปัจจัยแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นเดียวกัน 2) ปัจจัยแรงจูงใจในการบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความต้องการความก้าวหน้าและด้านความต้องการความสัมพันธ์ ส่งผล
ต่อการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยมีน้ำหนัก
ความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความต้องการความก้าวหน้าสูงสุด
รองลงมาคือ ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการความสัมพันธ์

ทัศนีย์ หมุ่มคำ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกัน
คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัด
กำแพงเพชรพบว่า ความสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
ปัจจัยด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน ด้านการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านชุมชน ด้านการเรียน
การสอน และด้านระบบประกันคุณภาพการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความความสำเร็จใน
การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในจังหวัดกำแพงเพชร มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

68

สุชาย จินะเสนา (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาก่อเกิด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่าทั้งเก้าปัจจัยอยู่ในระดับมากโดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ทักษะคิดและทักษะรองลงมา คือ การมีภาวะผู้นำ คุณภาพการสอนของครู การสื่อสาร ทีมทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความร่วมมือและการสนับสนุนจากแหล่งอื่น การนิเทศ กำกับ และติดตามการจัดการศึกษา และระบบคุณภาพและขอบข่ายความรับผิดชอบตามลำดับ การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความสัมพันธาระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณโดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา จำนวน 9 ปัจจัย และปัจจัยด้านชีวสังคม 4 ปัจจัย พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีจำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ ระบบคุณภาพ และขอบข่าย ความรับผิดชอบ ภาวะผู้นำ แรงจูงใจในการทำงาน การสื่อสาร ตำแหน่งหน้าที่ เพศ และขนาด ที่ระดับ .01

ชาญวุฒิ เจิมจรรุณ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประเมินคุณภาพภายนอก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัย พบว่าทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก เรียงจากลำดับมากไปหาน้อยอันดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา การทำงานเป็นทีม และวิสัยทัศน์ ปรัชญา และเป้าหมายตามลำดับ ส่วนการมีส่วนร่วมของชุมชนอยู่ในลำดับสุดท้าย

พิทักษ์ รัตนดิยา (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก ส่วนภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับมาก โดยการให้รางวัลตามสถานการณ์และการบริหารแบบวางเฉยอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู สรุปได้ว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการ



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

69

ดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายความสัมพันธ์ทางลบกับการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วีรศักดิ์ ไตรคำ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร ที่มีผลการประเมินระดับดีมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.57 ขึ้นไปและไม่มีมาตรฐานโดยอยู่ในระดับปรับปรุง คิดเป็นร้อยละ 31.86 2) ปัจจัยด้านคน ด้านระบบและด้านการจัดการในสถานศึกษาที่มีผลการประเมินระดับดี ซึ่งถือว่ามีความสำเร็จการประกันคุณภาพมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษา คือ ปัจจัยด้านคน โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 47.20 สำหรับปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำ ระบบการดำเนินงาน ขอบข่ายความรับผิดชอบ และความร่วมมือของทุกคนมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 54.30

เจริญชัย ล่ามสมบัติ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรฐานด้านกระบวนการของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น พบว่า สภาพการบริหารจัดการ การประกันคุณภาพการศึกษา มาตรฐานด้านกระบวนการของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น โดยภาพรวมข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรฐาน ด้านกระบวนการของผู้บริหาร โรงเรียนอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สภาพการบริหารจัดการสูงสุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รองลงมาคือด้านการจัดองค์การ/โครงสร้างการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจร มีสภาพการบริหารจัดการอยู่ในระดับมากและด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา มีสภาพการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก

ชวลิต อุดม (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จกับการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสถานศึกษาที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้าง ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน ด้านผู้เรียน ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยี



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

70

ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านการเมือง อยู่ในระดับดีทุกด้าน ส่วนสถานศึกษาที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ปัจจัยทุกด้านอยู่ในระดับดี ยกเว้นด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับพอใช้ 2) ความสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐานด้านนักเรียน ด้านครูผู้สอน และด้านผู้บริหาร อยู่ในระดับดีทุกด้าน ส่วนสถานศึกษาที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน มาตรฐานด้านครูผู้สอน และด้านผู้บริหาร อยู่ในระดับดี สำหรับมาตรฐานด้านนักเรียน อยู่ในระดับพอใช้ 3) ปัจจัยทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

จากการศึกษาของฮิกเก้ต (Highett) (สงบ ประเสริฐพันธ์. 2543 : 10) ได้สรุปรายงานเรื่องประสิทธิผลของสถานศึกษาว่ามีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา 7 ประการ คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา 2) ความร่วมมือร่วมใจอันแน่นแฟ้นของบุคลากรภายในโรงเรียน 3) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 4) การบริหารจัดการเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกและงบประมาณ 5) การเน้นเป้าหมายของสถานศึกษา 6) การสนับสนุนของผู้ปกครอง และ 7) การให้ความสำคัญโปรแกรมทางวิชาการ จากผลการศึกษาค้นคว้านี้จะเห็นได้ว่าความสำเร็จของโรงเรียนจะต้องประกอบด้วยปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ ปัจจัยภายในโรงเรียน และปัจจัยภายนอกโรงเรียน

เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanmi) (สงบ ประเสริฐพันธ์. 2543 : 84) ได้สรุปผลการศึกษานักวิชาการชาวตะวันตกว่าโรงเรียนดีมีคุณภาพนั้น ควรมีลักษณะ ดังนี้

1. โรงเรียนดีมีคุณภาพเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง
2. โรงเรียนดีมีคุณภาพจะต้องเสนอ โปรแกรมเรียนที่หลากหลาย
3. โรงเรียนดีมีคุณภาพจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนจัดโครงสร้างการบริหารที่มุ่งสนับสนุนการเรียนการสอน
4. โรงเรียนดีมีคุณภาพสร้างบรรยากาศที่ดีแก่นักเรียน
5. โรงเรียนดีมีคุณภาพส่งเสริมปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล
6. โรงเรียนดีมีคุณภาพเน้นการพัฒนาบุคลากร
7. โรงเรียนดีมีคุณภาพจัดให้บุคลากร ได้มีโอกาสเป็นผู้นำตามโอกาสอันสมควร
8. โรงเรียนดีมีคุณภาพส่งเสริมสนับสนุนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
9. โรงเรียนดีมีคุณภาพเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

71

เซง (Cheng. 1997 : 35) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของความเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อลักษณะของโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจว่าความเป็นผู้นำของผู้บริหารเกี่ยวข้องกับลักษณะของโรงเรียนได้อย่างไร โดยใช้ตัวชี้วัดหลายระดับ เช่น ลักษณะโครงสร้างของโรงเรียน ระดับกลุ่ม และลักษณะระดับรายบุคคลและลักษณะของนักเรียน พบว่า โรงเรียนที่ผู้บริหารมีลักษณะความเป็นผู้นำสูงมีความสัมพันธ์กับการจัดโครงสร้างของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพมีการจัดวัฒนธรรมขององค์กรที่มีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับครูและผลการวิจัยสนับสนุนว่าความเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน

ทาวน์เซนต์ (Townsend. 1997 : 311) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลทางการศึกษาในเมืองเมลเบิร์น ประเทศออสเตรเลีย และในรัฐ 7 รัฐ ของสหรัฐอเมริกาผลการศึกษา พบว่า สมาชิกของโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน เชื่อว่าสิ่งสำคัญที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ คือ บุคลากรมีคุณภาพ มีจุดมุ่งหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน มีความเชี่ยวชาญทางวิชาการ และผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นผู้นำ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีบรรยากาศที่ดีในการเรียน

แอทเทเรีย (Atria. 1999 : Abstract) ได้ศึกษาผลกระทบของการประกันคุณภาพและแผนการพัฒนาอิลลินอยส์ ในทัศนคติของครูในโรงเรียนของรัฐในชิคาโก เพื่อการพัฒนาโรงเรียน พบว่า การประกันคุณภาพและกระบวนการวางแผนพัฒนาอิลลินอยส์ ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงองค์กร ทฤษฎีการจูงใจ ทัศนคติของครูสนับสนุนการปฏิบัติการของการพัฒนาโรงเรียน การประกันคุณภาพและกระบวนการพัฒนาอิลลินอยส์มีผลกระทบในเชิงบวกต่อทัศนคติของครูในการพัฒนาโรงเรียน

แฮร์ริสและจอน (Harris & Jon. 2000 : 37 - 39) ได้ศึกษาเปรียบเทียบโปรแกรมการปรับปรุงสถานศึกษาของประเทศอังกฤษและแคนาดา ได้สรุปองค์ประกอบแห่งการปรับปรุงคุณภาพให้ประสบความสำเร็จ ดังนี้ 1) การสนับสนุนของหน่วยงานภายในและภายนอก 2) การมีจุดเน้นที่เป้าหมายการสอนและการเรียนรู้ 3) ข้อตกลงในการพัฒนาครูและพัฒนาวิชาชีพ 4) ภาวะผู้นำ และ 5) การประเมินระหว่าง และสิ้นสุดของการทำงาน

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel. 2001 : 20) กล่าวถึงการดำเนินงานของสถานศึกษา ประสบผลสำเร็จจะต้องใช้ตัวบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบเชิงระบบ 3 ประการ คือ 1) ปัจจัยนำเข้า ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา บุคลากร ภารกิจ ทรัพยากรการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา วัสดุ อุปกรณ์และวิธีการ และสื่อการเรียนการสอน 2) กระบวนการ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร การบริหารและการจัดการ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้เหมาะสมเข้ากับสภาพแวดล้อม ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

72

ทุกฝ่าย รู้จักให้การยอมรับและการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และ 3) ผลผลิต ได้แก่ผู้เรียนประสบความสำเร็จ

หวังยिंग (Wang Ying. 2001 : Abstract) ได้ศึกษาการปฏิรูปการศึกษาระดับสูงในประเทศจีน พบว่า การศึกษาระดับที่สูงขึ้นของชาวจีนควรจะขยับมากขึ้นเพื่อการกระจายไปยังท้องถิ่นสถาบันการศึกษาระดับสูงควรมีอิสระอย่างมากในโครงสร้างองค์กร การพัฒนากลยุทธ์ การมีส่วนร่วม หลักสูตรและข้อบังคับตลอดจนเรื่องการเงิน รวมไปถึงการสอนและระบบในการชดเชยให้ครู สำหรับสถาบันการศึกษาระดับสูงขึ้นไปควรเปลี่ยนแปลงการให้แรงจูงใจมากขึ้น สถาบันการศึกษาควรปฏิบัติมากขึ้นในเรื่องการติดตาม ตรวจสอบตลาดแรงงานและการให้การศึกษอย่างกว้างขวางด้วยคุณภาพที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการประกันคุณภาพความหลากหลายของการประเมินตามความจำเป็น รวมถึงการประเมินผ่านองค์กรจากภายนอก

4. สรุปแนวคิดที่นำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสองของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและผลการวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนาระบบ (2547 : 7) ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 : 61) ; ชาญวุฒิ เจิมจำรูญ (2548 : 99) ; ณรงค์ อินทร์สุข (2545 : 87) ; สุรวุฒ ฌ ระนอง (2546 : บทคัดย่อ) ; สุวิมล ว่องวานิช (2543 : 42) และ สุชาย จินะเสนา (2548 : 133) โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสอง ที่สำคัญได้ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการนิเทศ และกำกับติดตาม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน

ส่วนผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสอง ของโรงเรียน ผู้วิจัยใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสอง เฉพาะด้านผู้เรียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่รับประเมิน ในปี พ.ศ. 2549 – 2553 ซึ่งได้จากสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)