

## บทที่ 2

### เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบ 3 (พ.ศ. 2554 - 2558) ของโรงเรียนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) การจัดการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
- 2) ปัจจัยทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบ 3 (พ.ศ. 2554 - 2558)
- 3) การประเมินคุณภาพภายนอกรอบ 3 (พ.ศ. 2554 - 2558)
- 4) การวิเคราะห์การจัดกลุ่ม
- 5) การวิเคราะห์การจำแนก
- 6) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. การจัดการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

##### 1.1 บริบทการบริหารการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

การบริหารจัดการโรงเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะว่าเป็นการบริหารจัดการศึกษาในบริบทพื้นที่ที่มีความหลากหลายและความแตกต่างในด้านศาสนา ภาษา วัฒนธรรม และวิถีชีวิตในสังคม ซึ่งใช้วิธีการศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะปัญหาคุณภาพการจัดการศึกษา คุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านหลักสูตรในการจัดการเรียนการสอน ด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชน รวมไปถึงด้านการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานในภาวะที่มีความเสี่ยงของเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่และความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยมต่อบุคคลในพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน จึงเป็นบทบาทหลักของผู้บริหารที่ต้องมีความเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดไป (ทิฆัมพร สมพงษ์ และคณะ, 2559)

##### 1.2 สภาพปัญหาในการจัดการศึกษา

การจัดการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความแตกต่างไปจากการจัดการศึกษาในภาคอื่น ๆ ของไทยอย่างสิ้นเชิง คือ ในเรื่องของความแตกต่างของภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร ศาสนาที่นับถือ วิถีชีวิตความเป็นอยู่ ค่านิยม ความเชื่อ และในปัจจุบันพื้นที่ดังกล่าวยังคงมีสภาพปัญหาของความไม่สงบในพื้นที่ที่ยังเกิดขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งเป็นสภาพปัญหาที่ยากลำบากในการแก้ไข เนื่องจากมีความซับซ้อนและต้องใช้เวลาในการแก้ไขอย่างจริงจังและต่อเนื่อง นำไปสู่นโยบายการส่งเสริมการจัดการศึกษาตามแนวพหุวัฒนธรรม ซึ่งสามารถแบ่งประเด็นของปัญหาได้ดังต่อไปนี้

(ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงค์ และศศิธร สุวรรณมณี, 2545; นวรัตน์ รามสูต และบัลลังก์ โรหิตเสถียร, 2549; พลเดช ปิ่นประทีป, 2550; อำนาจ วิทยานูวัตติ และคณะ, 2553; สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ)

1.2.1 ด้านนโยบายและการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดการศึกษา สภาพปัญหาในการจัดการศึกษาด้านนโยบาย เกิดจากรัฐใช้นโยบายการศึกษาพร้อมกันนโยบายพัฒนาทางวัฒนธรรมทำให้มีปัญหาการต่อต้านระบบการศึกษาของรัฐจากคนส่วนใหญ่ในท้องถิ่น เนื่องจากคนในท้องถิ่นยังไม่มี ความเข้าใจกับนโยบายดังกล่าว ส่งผลให้ผู้ปกครองหันไปสนับสนุนให้บุตรหลานได้เรียนตามระบบการศึกษาวัฒนธรรมของพื้นที่ที่มีอยู่หลากหลาย เช่น โรงเรียนตาดีกา และโรงเรียนปอเนาะ

1.2.2 ด้านคุณภาพการศึกษา ปัญหาการจัดการศึกษาที่ไม่ได้มาตรฐานคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดและมีแนวโน้มตกต่ำลง โดยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในแต่ละปีมีผลประเมินต่ำกว่าพื้นที่อื่น ๆ ของประเทศไทยมาโดยตลอด ซึ่งผลการทดสอบแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O - NET) พบว่าโรงเรียนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วนใหญ่ (มากกว่าร้อยละ 90) จะอยู่ในอันดับท้ายสุด อีกทั้งผลการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนต่าง ๆ ที่ได้รับการประเมินโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์กรมหาชน (สมศ.) พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ในพื้นที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานอยู่มากจึงถือว่าด้านคุณภาพการศึกษาเป็นปัญหาหลักที่ต้องเร่งรีบในการแก้ปัญหา

1.2.3 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ การขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษา ปัญหาคุณภาพของครูผู้สอน ปัญหาการย้ายออกของครูเป็นจำนวนมาก เนื่องจากมีการก่อเหตุลอบทำร้ายครูในพื้นที่ ทำให้ทางโรงเรียนมีครูที่สอนไม่ตรงวุฒิและครูอัตราจ้างเป็นจำนวนมาก ซึ่งครูอัตราจ้างดังกล่าวขาดประสบการณ์ในวิชาชีพครูทำให้ไม่มีทักษะการสอนและการผลิตสื่อนวัตกรรมที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน และทำให้ความต้องการครูในการจัดการเรียนการสอนไม่เพียงพอไปด้วยส่งผลต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก

1.2.4 ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ปัญหาสำคัญที่ยังพบทั่วไปคือความหลากหลายของโรงเรียนสอนศาสนา ซึ่งในปัจจุบันมีทั้งโรงเรียนเอกชนที่สอนศาสนา รวมถึงสถาบันศึกษาปอเนาะศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ที่แม้จะมีการสอนศาสนาอิสลาม แต่ก็ยังมีความหลากหลายในด้านคุณภาพและมาตรฐานการเรียนรู้อันหลักสูตรทำให้เกิดช่องว่างระหว่างโรงเรียนที่สอนศาสนาด้วยกัน เด็กจำนวนมากจบในโรงเรียนสอนศาสนาแห่งหนึ่ง แต่ไม่สามารถเทียบวุฒิผลสัมฤทธิ์กับอีกโรงเรียนได้ ทำให้ต้องเรียนซ้ำ ถึงแม้จะมีความพยายามในการปรับปรุงหลักสูตรอิสลามศึกษาให้เป็นหลักสูตรกลางก็ยังคงเป็นปัญหาในเรื่องของช่องว่างของการถ่ายโอนหลักสูตรอิสลามศึกษาสู่การนำไปใช้ในโรงเรียนและการจัดระบบเวลาเรียนที่พอเพียง

1.2.5 ด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนปัญหาจากการให้บริการทางการศึกษาอย่างไม่ทั่วถึง ขาดเอกภาพ และภาวะผู้นำในการบริหารจัดการศึกษา และการประสานในแนวราบระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบ ไม่สามารถระดมทรัพยากรมาใช้ในการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

1.2.6 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน มีปัญหาในเรื่องของความอ่อนแอในความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนโดยมีผลมาจากปัญหาความไม่ปลอดภัยในพื้นที่ ทำให้โรงเรียนไม่ได้เข้าไปในชุมชนของนักเรียน ส่งผลให้จำนวนผู้เรียนลดลงอย่างต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้ลดลงด้วย

## 2. ปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอก รอบ 3 (พ.ศ. 2554 - 2558)

การทำงานในองค์การประเภทใดก็ตาม ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ถูกคาดหวังให้ทำในสิ่งที่สมควรทำ นั่นก็คือการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่งานจะเกิดประสิทธิผลได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ และปัจจัยดังกล่าวอาจเกิดจากตัวองค์กร พฤติกรรมการบริหาร หรือคน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานในองค์การ ดังนั้นการพัฒนาองค์การให้เกิดประสิทธิผลต้องพัฒนาที่องค์ประกอบที่สำคัญต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นคน องค์กร และพฤติกรรมการบริหาร

Likert (1967) ได้ทำการค้นคว้าวิจัย พบว่าองค์การที่ประสบความสำเร็จไม่ว่าจะมีขนาดใดก็ตามขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ต่อกัน และระบบการใช้อิทธิพลที่มีประสิทธิภาพได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความสามารถในการผลิตของแต่ละระบบกับความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานให้มีประสิทธิผลขึ้นอยู่กับผู้นำหรือผู้บริหารในการใช้ปัจจัยการบริหารได้เหมาะสมเพียงใด ซึ่งปัจจัยการบริหารดังกล่าว ได้แก่

1. ภาวะผู้นำ
2. สภาพของแรงจูงใจ
3. กระบวนการติดต่อสื่อสาร
4. กระบวนการปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกันและกัน
5. สภาพของกระบวนการตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการ
6. สภาพการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ
7. กระบวนการควบคุมการปฏิบัติงาน
8. ลักษณะการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

Steers (1977) ได้เสนอปัจจัยการบริหารไว้ 4 ประการ คือ 1) ลักษณะขององค์การ ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างขององค์การ และบทบาทของเทคโนโลยี 2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และสภาพแวดล้อมภายในองค์การ 3) ลักษณะของบุคลากร ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์การ และการปฏิบัติงาน 4) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย การจัดและการใช้ทรัพยากร สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การปรับตัวขององค์การและการริเริ่มสิ่งใหม่

จากการที่ได้ศึกษาบทความวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของ  
นักวิชาการต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาให้มี  
คุณภาพ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การ การทำงาน  
เป็นทีม เทคโนโลยี โครงสร้างองค์การ ทรัพยากรการเรียนรู้ สภาพแวดล้อม ลักษณะบุคลากร  
การกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาครู การบริหารจัดการ งบประมาณ และการตัดสินใจ เป็นต้น  
ดังตาราง 1

Prince of Songkla University  
Pattani Campus

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์จากบทความวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหาร

ตัวแปรที่ศึกษา	ชื่อผู้ทำการวิจัย														
	1. บุญเกิด เมืองแสน, (2550)	2. กฤษฎธรรม ทัพันธ์, (2553)	3. ขวัญนภา อินปอง และคณะ, (2553)	4. กฤษฎา กวีชุม และคณะ, (2554)	5. ศิราภรณ์ ชวยบำรุง และคณะ, (2554)	6. วาสุณี บำรุงสวัสดิ์ และคณะ, (2554)	7. อริยา คงเพ็ชรภาค, (2554)	8. สิทธิกร อ้วนศิริ และคณะ, (2555)	9. อัคราภรณ์ มาตรา, (2555)	10. คำเตียง กำแพง, (2556)	11. อติราภรณ์ วรรณรัตน์, (2556)	12. อุณหยา ผาผง, (2556)	13. ธนกร อึ้งจักร, (2557)	14. ปวีณา เขียวทอง และคณะ, (2557)	15. เปี่ยมสุข พงศ์ภาวี, (2558)
1. เพศ			✓*												
2. อายุ															✓*
3. ขนาดโรงเรียน			✓*												
4. ประสบการณ์ทำงาน			✓*												✓*
1. ปัจจัยด้านบรรยากาศในโรงเรียน	✓*								✓*	✓*					
2. ปัจจัยด้านการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา	✓*			✓*		✓*	✓*								
3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	✓*					✓*		✓*	✓*	✓*		✓*	✓*	✓*	
4. ปัจจัยด้านการวางแผนการประกันคุณภาพการศึกษา	✓*														
5. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน						✓*		✓*	✓*	✓*	✓*		✓*		
6. ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง		✓*													
7. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ				✓*			✓*		✓*	✓*	✓*	✓*	✓*		

ตัวแปรที่ศึกษา	ชื่อผู้ทำการวิจัย														
	1. บุญเกิด เมืองแสน, (2550)	2. กฤษฎธรรม ทัพพันธุ์, (2553)	3. ขวัญนภา อินปอง และคณะ, (2553)	4. กฤษฎา กวีชุม และคณะ, (2554)	5. ศิราภรณ์ ช่วยบำรุง และคณะ, (2554)	6. วาสุณี บำรุงสวัสดิ์ และคณะ, (2554)	7. อริยา คงเพ็ชรภาค, (2554)	8. สิทธิกร อ้วนศิริ และคณะ, (2555)	9. อัคราภรณ์ มาตรา, (2555)	10. คำเตียง กำแกลียง, (2556)	11. อติราภรณ์ วรรณรัตน์, (2556)	12. อุบลทยา ผาผิง, (2556)	13. ธนกร อึ้งจักร, (2557)	14. ปวีณา เทียวทอง และคณะ, (2557)	15. เปี่ยมสุข พงศ์ภาวี, (2558)
8. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร				✓*			✓*								
9. ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร				✓*			✓*						✓*	✓*	
10. ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม				✓*	✓*	✓*			✓*			✓*		✓*	
11. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร		✓*		✓*								✓*			
12. ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร				✓*								✓*			
13. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมองค์กร	✓*		✓*	✓*				✓*							
14. ปัจจัยด้านด้านจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน				✓*											
15. ปัจจัยด้านกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา					✓*			✓*						✓*	
16. ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร					✓*										
17. ปัจจัยด้านกระบวนการเรียนการสอน					✓*										
18. ปัจจัยด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน								✓*					✓*		
19. ปัจจัยด้านความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา											✓*				

\*\*\* หมายเหตุ

✓\* เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องและผู้วิจัยสนใจศึกษา เนื่องจากพบว่า ตัวแปรนี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

\* เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้อง แต่พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงไม่สนใจนำมาศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ผลการสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการผ่านประเมินภายนอกรอบ 3 (พ.ศ. 2554 - 2558) ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยผู้วิจัยเลือกปัจจัยที่มีความถี่สูง มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติและปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้ปัจจัยทางการบริหารที่จำนวน 13 ปัจจัย ได้แก่ การพัฒนาครู วัฒนธรรมองค์กร การทำงานเป็นทีมของครู เทคโนโลยีสารสนเทศ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากตารางข้างต้นจะเห็นได้ว่าทั้ง 5 ปัจจัยเป็นปัจจัยที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และมีค่าความถี่สูง ซึ่งในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้รวมภาวะผู้นำ แรงจูงใจ และการติดต่อสื่อสารให้เป็นปัจจัยเดียว โดยใช้เป็นปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากงานวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน (เทวา ตั้งวานิชกพงษ์, 2555) ส่วนปัจจัยการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนกับชุมชน กระบวนการประกันคุณภาพภายใน ผลกระทบความไม่สงบในพื้นที่ ขนาดโรงเรียน และปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และภูมิลาเนา เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาและคาดว่าจะมีความเกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบ 3 (พ.ศ. 2554 - 2558) ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียดของปัจจัยตามลำดับดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. การพัฒนาครู
3. วัฒนธรรมองค์กร
4. การมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
5. การทำงานเป็นทีมของครู
6. เทคโนโลยีสารสนเทศ
7. กระบวนการประกันคุณภาพภายใน
8. ผลกระทบความไม่สงบในพื้นที่
9. ขนาดโรงเรียน

### 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้นำและผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ โดยภาพรวมภาวะผู้นำได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ดังนี้

ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะพฤติกรรม กระบวนการ และความสามารถในการใช้อิทธิพลที่เหนือกว่าให้เกิดขึ้นระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยสามารถสร้างแรงบันดาลใจ โน้มน้าว ให้เกิดการยอมรับและศรัทธา พร้อมทั้งจะอุทิศตนและใช้ความพยายามในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ทุกสถานการณ์ และยังช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่นในการชักจูงหรือชี้นำให้บุคคล

หรือองค์การผลักดันไปในทิศทางที่ดีขึ้นตามที่มอบหมายไว้ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556; ภารดี อนันต์ นาวี, 2551; ศิริพงษ์ เสาภายน, 2551; พัชรี ชมพุกำ, 2552)

### 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ การกระตุ้นใจผู้ตามให้กระทำมากกว่าสิ่งที่คาดหวัง (Bass, 1985) มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผล และใช้ความพยายามเพื่อยกระดับความต้องการของผู้ตามให้เป็นลำดับขั้นของความต้องการที่สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สอดคล้องกับ Lunenburg and Ornstein (2000) ที่กล่าวว่าเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้กระทำมากกว่าที่ได้ตั้งความคาดหวังไว้ และ Dessler (1998) มีความเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในเรื่องทัศนคติ และข้อสมมติฐานของสมาชิกขององค์การ และต่อการสร้างความผูกพันสำหรับพันธกิจ วัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การ และยังมีนักวิชาการของไทยได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความหมายใกล้เคียงกันไว้ว่า เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงการบริหารที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจและการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ตามให้มีศักยภาพมากขึ้น ทำให้ผู้ตามเกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์การ จูงใจให้ผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ขององค์การ โดยผู้นำใช้แรงขับหรือทักษะทางการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้นำแสดงคุณลักษณะที่เป็นตัวแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติแก่ผู้ตาม ตลอดจนการให้อำนาจและคอยช่วยเหลือแก่ผู้ตาม (อภิขยา มีเพียร, 2552; สุขามนตร์ แยมเจริญกิจ, 2553; ชลธิชา อนันต์นาวี, 2554)

### 1.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้มีนักวิชาการได้ให้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (วิโรจน์ สารัตนะ, 2548) ไว้ดังนี้

- 1.2.1 ผู้นำและผู้ตาม (Leaders Followers) เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน โดยผู้นำสามารถแสดงบทบาทได้ทั้งผู้นำและผู้ตามที่ดี และผู้นำที่ดีจะต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำให้ผู้ตาม
- 1.2.2 การมีอิทธิพล (Influence) เป็นกระบวนการของผู้นำในการถ่ายทอดความคิดให้แก่ผู้ตาม โดยมีแรงจูงใจในการนำความคิดนั้นไปสู่การปฏิบัติ
- 1.2.3 วัตถุประสงค์ (Organization Objectives) เป็นเป้าหมายที่มีความท้าทายและนำไปสู่การปฏิบัติที่ได้ผล
- 1.2.4 การเปลี่ยนแปลง (Change) เป็นการเปลี่ยนแปลงในแนวทางการพัฒนาและก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับกับสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว



1.2.5 คน (People) เป็นสิ่งที่ผู้นำจะต้องเกี่ยวพันในการทำงาน ผู้นำจึงต้องแสดงภาวะผู้นำและช่วยเหลือคนเหล่านั้นให้ประสบผลสำเร็จ

### 1.3 คุณลักษณะของผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คุณลักษณะทั่วไปของผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (เทวา ตั้งวานิชพงษ์, 2555) เป็นดังนี้

1.3.1 เป็นผู้นำที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ตนรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่าเดิม

1.3.2 เป็นผู้นำที่กล้าเสี่ยงแต่มีความสุข และมีจุดยืนของตัวเอง กล้าเผชิญกับความจริง

1.3.3 เป็นผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในผู้อื่น จึงไม่ใช่คนเผด็จการ ทำงานโดยมอบอำนาจให้ผู้อื่นนำ โดยเชื่อมั่นว่าผู้อื่นมีอำนาจและสามารถทำให้สำเร็จได้

1.3.4 เป็นผู้นำที่ใช้คุณค่าที่มีอยู่เป็นแรงผลักดันและชี้แนะให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า

1.3.5 เป็นผู้นำที่เรียนรู้ตลอดชีวิต โดยจะนึกถึงสิ่งที่ตนเองเคยทำผิดพลาดในฐานะให้เป็นบทเรียนและพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง

1.3.6 เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการเผชิญกับความสลับซับซ้อน และความไม่แน่นอนของการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความสามารถในการเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

1.3.7 เป็นผู้นำที่มองการณ์ไกล มีความสามารถในการคาดการณ์โอกาสและอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น ทำให้เกิดความหวังและความพยายามของทีมงานในการปฏิบัติให้เป็นจริงได้

### 1.4 แนวคิด และทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีของ Bass and Avolio (1990) นั้นมี 4 องค์ประกอบ หรือที่เรียกว่า “4 Is” คือ

1.4.1 การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence: II) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามความสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต เป็นที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติเพื่อให้เกิดประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำต้องแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ทำให้ผู้ตามรู้สึกเป็นพวกเดียวกับผู้นำ โดยอาศัยจุดประสงค์ร่วมกัน สร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำ

1.4.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติในทางให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน ผู้นำกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม มีการแสดงออกถึงความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดี ผู้นำจะทำให้ผู้ตาม สัมผัสกับความคาดหวังที่งดงาม สร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการ อุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็น ถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนเองต่อเป้าหมาย ระยะยาว หลายครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าและกระตุ้นให้สามารถจัดการกับปัญหาที่เผชิญได้

1.4.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความ ต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในองค์กร เพื่อหาแนวทางใหม่ที่ดีกว่าเดิม มีการจูงใจและ สนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ กระตุ้นให้แสดงความคิดเห็น ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ามี ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน มีความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุก อย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำต้องพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะ อุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ตามทุกคน การกระตุ้นทางปัญญา เป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ปัญหาด้วย ตนเอง

1.4.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับบุคคลในฐานะเป็นผู้ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นพิเศษเป็น รายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตาม เพื่อความสัมพันธ์และความเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น นอกจากนี้ ผู้นำจะให้โอกาสผู้ตามได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตามความต้องการ ช่วยให้ผู้ตามก้าวหน้าในการทำงานที่ รับผิดชอบอยู่โดยผู้ตามไม่รู้สึกว่ากำลังถูกตรวจสอบจากผู้นำ ผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับ ความแตกต่างระหว่างบุคคล มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัวใส่ใจต่อความกังวลของผู้ตาม

## 1.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษา

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์หรือ ส่งผลต่อการประกันคุณภาพศึกษา รวมทั้งประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งเป็นผลมาจากการดำเนินงาน ประกันคุณภาพการศึกษา มีดังนี้

นันทนา บุรีจันทร์ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมี ความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่

เป็นตัวทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน มี 4 ปัจจัย คือ การคืนอำนาจให้แก่ครู ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม มนุษยสัมพันธ์ และการพัฒนาวิชาชีพครู

ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนของโรงเรียนขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับมาตรฐานด้านผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์ ส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียน

สุพรรณ ก้อนคำ (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการศึกษาในระดับค่อนข้างสูง

ธนิต ทองอาจ (2553) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมี ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน และองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นในการบริหารจัดการที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่กระตุ้นความพยายามของครูให้สูงขึ้นกว่าเดิม ทำให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ พัฒนาความสามารถของครูให้มีศักยภาพมากขึ้น โดยผู้บริหารโรงเรียนแสดงบทบาทให้ครูรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักในหน้าที่การงาน มีความจงรักภักดี และเป็นแรงบันดาลใจให้ครูอยากปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

## 2. การพัฒนาครู

การพัฒนาครูเป็นกระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและองค์กรที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูเกิดทักษะในการทำงาน หรือนำผลที่ได้ไปปรับปรุงในการปฏิบัติงานของครูหรือองค์กร

### 2.1 ความหมายการพัฒนาครู

มีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอความหมายการพัฒนาครูไว้ว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นกระบวนการที่สร้างเสริมเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ คุณธรรม จริยธรรม และทักษะประสบการณ์ขีดความสามารถในการทำงานให้ครูมีคุณภาพที่ดีขึ้น และมีผลสะท้อนทำให้หน่วยงานหรือองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยครูได้รับการพัฒนามากเท่าไร องค์กรจะได้รับประโยชน์จากตัวครูมากขึ้นเท่านั้น (ปราชญา กล้าผจญ, 2550; สิริลักษณ์

ทองลิ่ม, 2553; มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2555)

## 2.2 ความสำคัญของการพัฒนาครู

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2555) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาครูไว้ดังนี้

ความสำคัญของการพัฒนาครูที่มีต่อองค์การเป็นดังนี้

- (1) ทำให้องค์การสามารถจัดหาทรัพยากรมนุษย์ตามท้องที่องค์การต้องการ
- (2) ทำให้การใช้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- (3) ทำให้องค์การสามารถรักษาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การได้
- (4) ทำให้องค์การสามารถจัดบรรยากาศให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงาน

ให้กับองค์การได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

- (5) ทำให้องค์การสามารถเตรียมการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนการ

พัฒนาประเทศโดยประเทศก้าวไปสู่ความเป็นประเทศพัฒนา

- (6) ทำให้องค์การสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการจ้าง

พนักงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

- (7) ทำให้องค์การสามารถแก้ปัญหาการลาออกของครูได้

- (8) องค์การได้รับประโยชน์โดยสามารถลดอัตราการเข้าออกจางานและ

อัตราการขาดงาน

ความสำคัญของการพัฒนาครูที่มีต่อครูในองค์การเป็นดังนี้

- (1) ทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- (2) ทำให้ครูเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน
- (3) ครูมีการยกระดับขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
- (4) ครูมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ต่อผู้บริหารองค์การและต่อผู้บังคับบัญชา

ของตน

- (5) ครูมีสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่และทำให้บุคลากรมีความ

รับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

- (6) เป็นการเพิ่มคุณค่าของตัวครูภายหลังจากได้รับการพัฒนา

- (7) ทำให้ครูมีโอกาสปรับปรุงการปฏิบัติงานของครู

- (8) เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาครู

- (9) ช่วยให้ครูขององค์การเข้าใจนโยบาย วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินงาน

ระเบียบข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ขององค์การดีขึ้น

- (10) ทำให้ครูมีโอกาสแสดงความรู้และความสามารถหลังจากได้ผ่าน

โครงการฝึกอบรมและพัฒนาครูแล้ว

- (11) การพัฒนาครูโดยเฉพาะการจัดทำโครงการฝึกอบรมและพัฒนาครู

เป็นสิ่งแสดงให้เห็นว่าครูขององค์การมีความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารองค์การเห็นความสำคัญในตัวครู

ประวิต เอราวรรณ์ (2548) กล่าวว่า การพัฒนางานครูเป็นวิชาชีพไม่ใช่สูตรสำเร็จที่หยุดนิ่งตายตัว ต้องมีการเคลื่อนไหว ปรับเปลี่ยน ให้ก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการ เทคโนโลยี ค่านิยม และวัฒนธรรมทางสังคมให้มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของสังคม

## 2.3 หลักการพัฒนาครู

การพัฒนาครูมีหลักการที่จะมุ่งเน้นในเรื่องของตัวบุคคล ความครอบคลุม ความต่อเนื่อง และการขจัดความด้วย โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงหลักการพัฒนาได้ดังนี้

ยนต์ ชุ่มจิต (2553) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครูหรือการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ได้ดังนี้

2.3.1. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการพัฒนาตนของครู หมายความว่า ใน การพัฒนาครูนั้นจะต้องเน้นไปที่การพัฒนาตนของครูแต่ละคนเสียก่อน ทั้งนี้เพื่อให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของตนให้เจริญเต็มที่ เมื่อครูมีความเจริญงอกงาม มีความสมบูรณ์อย่างเพียงพอแล้ว ย่อมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะร่วมด้วยช่วยกันพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า สามารถดำเนินงานบรรลุ เป้าหมายที่กำหนด

2.3.2 การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นความครอบคลุมทุกด้าน หมายความว่า จะต้องพัฒนาครูให้เกิดความรู้ความชำนาญทุก ๆ ด้าน เช่น มีความรู้ความเข้าใจเทคนิคการสอนใหม่ ๆ สามารถใช้เครื่องมือต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ความเข้าใจ กฎระเบียบของทางราชการที่ประกาศใช้ใหม่ มีความรอบรู้ตามสถานการณ์ รวมทั้งความรู้เท่าทันกับสิ่งที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงทางสังคมปัจจุบัน เป็นต้น

2.3.3 การพัฒนาครูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง หมายความว่า ไม่ว่า บุคคลที่เป็นครูนั้นจะมีคุณวุฒิมากน้อยเพียงใด สอนในระดับใด จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะ ๆ ทั้งนี้เพราะความเจริญก้าวหน้าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งของมนุษย์ บุคคลอื่นจะให้ ความเคารพยกย่องในความรู้ความชำนาญของบุคคลที่มีคุณค่าและควรให้การสนับสนุนเพื่อปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหน้าที่ที่สำคัญต่อไป

2.3.4 การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการขจัดความหรือข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้นกับผู้ประกอบวิชาชีพครูโดยทั่วไป เช่น ความบกพร่องทางด้านคุณธรรม ศีลธรรม ความเหนียว ใจในการทำงาน ความไม่กระตือรือร้นก้าวหน้าในวิชาชีพและการขาดเทคนิควิธีการสอนที่มี ประสิทธิภาพ เป็นต้น

2.3.5 การพัฒนาครูต้องมุ่งส่งเสริมความมั่นคงถาวรและความ เจริญก้าวหน้าให้แก่ครูหมายความว่า การจัดกิจกรรมใด ๆ เพื่อการพัฒนาครูนั้น นอกจากจะได้ กระทำให้ครอบคลุมตามหลักการดังกล่าวข้างต้นแล้ว จะต้องกระทำเพื่อให้ครูเกิดความเจริญก้าวหน้า ในวิชาชีพ มีความมั่นคงต่อวิชาชีพ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจต่องานวิชาชีพของตนอยู่เสมอ

## 2.4 กระบวนการพัฒนาครู

การพัฒนาครูจำเป็นต้องมีแบบแผน มีขั้นตอนเป็นระบบแตกต่างกันตามแนวทางและวิธีการพัฒนา ได้มีนักวิชาการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการในการพัฒนาครูไว้ดังต่อไปนี้

Desimone (2002) ได้กำหนดกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามรูปแบบ ADDIE MODEL มี 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

2.4.1 การวิเคราะห์ความต้องการขององค์การในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Assessment of Human Resource Development Needs: A) เป็นการพิจารณาความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ เนื่องจากในปัจจุบันองค์การต้องเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและมีความได้เปรียบในการแข่งขันและหากองค์การใดมีสินค้าและบริการที่มีคุณภาพรวมทั้งมีบุคลากรที่มีคุณภาพย่อมทำให้ลูกค้ามีความประทับใจ ดังนั้นการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การเป็นความต้องการที่เพิ่มระดับความสามารถ ทักษะ ความชำนาญของทรัพยากรมนุษย์และปริมาณกำลังคนที่หน่วยงานจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงานและกิจกรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การต้องการในการวิเคราะห์ความต้องการขององค์การในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องคำนึงถึงความต้องการขององค์การ โดยการวิเคราะห์ 3 เรื่อง คือ

(1) การวิเคราะห์ภาพรวมที่องค์การต้องการให้มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อจะได้ทราบว่าครูในทางใดขององค์การ ควรจัดให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของการฝึกอบรม การศึกษา หรือการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ

(2) การวิเคราะห์งาน เป็นการตรวจสอบในรายละเอียดของงานจากการวิเคราะห์งาน ซึ่งหากมีการวิเคราะห์เนื้อหาของตำแหน่งงานต่าง ๆ ให้ชัดเจนย่อมมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารทราบความต้องการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับครูได้เป็นอย่างดี

(3) การวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงานของครู โดยวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงานของครูรายบุคคล ซึ่งเป็นการพิจารณาและตรวจสอบข้อเท็จจริงหรือหาข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบว่าครูคนใดควรได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มเติมความรู้และทักษะในด้านใดบ้าง ซึ่งจะทำให้ผลการปฏิบัติงานของครูมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น

2.4.2 การกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Defining the Objective of the Human Resource Development: D) โดยผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อจะได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

2.4.3 กำหนดวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Defining Career Development Activity: D) โดยการคัดเลือกและกำหนดวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์การ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งการเลือกพัฒนาบุคลากรโดยวิธีใดนั้นจะเกี่ยวข้องกับจำนวนครู ที่สมควรเข้ารับการพัฒนาและงบประมาณดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่องค์การจะต้องจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมในโอกาสต่อไปด้วย

2.4.4 การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Implementation of Human Resource Development Program: A) เป็นขั้นที่เริ่มดำเนินการตามกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น จัดส่งครูเพื่อรับการศึกษาเพิ่มเติม หรือจัดฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนดให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฯลฯ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จัดขึ้นเกิดประโยชน์และมีคุณภาพอย่างแท้จริง นอกจากนี้ผู้รับผิดชอบโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และวิทยาผู้บรรยายตามหลักสูตรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรเป็นผู้ที่รู้และเข้าใจปรัชญาขององค์การโดยมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถจัดกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับกลุ่มครูเป้าหมายที่เข้ารับการฝึกอบรมเป็นอย่างดี

2.4.5 การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Evaluating Human Resource Development Program: E) เป็นการประเมินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นตอนที่ 1 - 4 การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการประเมินทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยผู้ประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะทำรายงานผลการดำเนินงานเสนอผู้บริหารองค์การ ทั้งนี้การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อาจจะเกี่ยวข้องกับประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ คุณภาพของผลงานภายหลังที่ครูได้กลับมาปฏิบัติงานตามปกติพนักงานได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับการให้บริการกับลูกค้า

สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการส่งเสริม ปรับปรุงศักยภาพของครูให้มีความสามารถ มีการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ ให้ความรู้กำลังใจในการทำงาน สร้างทัศนคติที่ดีต่อตนเองและโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูได้รับการฝึกอบรมกิจกรรมพัฒนาหน้าที่การงานของตนเอง โดยวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ มีแนวทางในการดำเนินงาน ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ

### 3. วัฒนธรรมองค์การ

#### 3.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

องค์การที่มีวัฒนธรรมเป็นรูปแบบอย่างมีระบบ เป็นแรงผลักดันถึงความร่วมมือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันที่แสดงออกเกี่ยวกับค่านิยม ปรัชญา ความเชื่อ การคาดหวัง เจตคติ แบบแผนการดำเนินงาน ซึ่งเป็นตัวกำหนดลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่ดี (Hoy and Miskel, 2008) ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ ไว้ดังนี้

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การกำหนดบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันที่ใช้ควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การ (วัลลี พุทโสม, 2550) มีลักษณะเป็นความเชื่อ ความรู้สึก พฤติกรรม และสัญลักษณ์ที่มีอยู่ในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของศิริพงษ์ เสาภายน (2550) และ สุนทร โคตรบรรเทา (2551) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ ปรัชญา อุดมการณ์ ความคิด และสมมติฐานต่าง ๆ ที่มีร่วมกันของสมาชิกในองค์การ อย่างเช่น ข้อบังคับทางพฤติกรรมที่สังเกตได้ต่าง ๆ และกฎระเบียบ Greenberg and Baron (2008) ได้ให้ความเห็นว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นกรอบการรับรู้ที่ใช้ในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์การ โดย

Lunenberg and Omstein (2000) ได้แสดงความเห็นเพิ่มเติมว่า วัฒนธรรมองค์การก็มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดเอกลักษณ์เฉพาะขององค์การ

### 3.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำในโรงเรียน เพราะมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลโดยตรง แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของวัฒนธรรมที่บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมในชีวิตประจำวัน ซึ่งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่มีการปฏิบัติต่อกันมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ Dimmock and Walker (2005) ที่อธิบายวัฒนธรรมองค์การว่าเป็นรูปแบบทางความคิดของบุคคล และกลุ่มที่มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้อื่นมองเห็นความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยวัฒนธรรมองค์การจะมีความสัมพันธ์กับความคิดในลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารในโรงเรียนด้านโครงสร้างต่าง ๆ ที่เป็นแรงจูงใจให้กับผู้นำ เพื่อการสื่อสารที่ก่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีในการปฏิบัติงานในองค์การ (Lunenberg and Ornstein, 2000)

วัฒนธรรมองค์การเป็นตัวการที่ช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจถึงลักษณะการทำงาน และการเลือกแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานร่วมกัน จึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความเชื่อ การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียน (ยุวดี กังสดาล, 2545) วัฒนธรรมองค์การโดยทั่วไปอาจไม่มีลักษณะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน นั่นคือ สมาชิกในองค์การอาจไม่ได้คิดหรือเชื่อเหมือนกันทั้งหมด องค์การอาจมีวัฒนธรรมหลักและวัฒนธรรมย่อยในองค์การได้ วัฒนธรรมหลัก คือ ค่านิยมหลัก ซึ่งมีสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การเชื่อตามนั้น ส่วนวัฒนธรรมย่อย คือ ค่านิยมที่สมาชิกส่วนน้อยในองค์การมีความเชื่อร่วมกัน ซึ่งเกิดจากคนที่มีพื้นฐานการศึกษาหรืออายุ ใกล้เคียงกันหรือมีความสนใจร่วมกัน หรือมีการทำงานหรือมีปฏิสัมพันธ์กันขององค์การทำให้สมาชิกมีความสัมพันธ์มากขึ้น (นฤมล สุนสวัสดิ์, 2549) วัฒนธรรมองค์การมีผลต่อผู้บริหารในการตัดสินใจการดำเนินงานหรือการกำหนดทิศทางหรือวิธีการดำเนินงานของผู้บริหาร โดยองค์การต่าง ๆ อาจอยู่ภายใต้วัฒนธรรมองค์การนั้นไม่มากนักน้อยในทุกหน้าที่การจัดการ ดังนี้

(1) การวางแผน (Planning) จะให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ขององค์การทั้งภายนอก และภายในหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์การในแต่ละฝ่ายอย่างไร ต้องคำนึงถึงค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์การที่ยึดถือมาโดยตลอดเพียงใด

(2) การจัดการองค์การ (Organizing) การแบ่งงาน การจัดสายงานบังคับบัญชาการรวมหรือการกระจายอำนาจ อำนาจหน้าที่หรือความมีเอกภาพในการบังคับบัญชา สิ่งเหล่านี้ล้วนเกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ

(3) การนำ (Leading) จะใช้รูปแบบผู้นำแบบใดจึงจะเหมาะสมกับองค์การ

(4) การควบคุม (Controlling) การวัดผลงาน การกำหนดมาตรฐานและการแก้ไขปรับปรุง การปฏิบัติงาน



วัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture) เป็นคุณค่าร่วมให้สมาชิกทุกคนในองค์การก้าวไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีเป้าหมาย ช่วยผลักดันในการนำกลยุทธ์ใหม่ ๆ ไปปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อองค์การจำเป็นต้องมีการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง อาจมีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์การ ฉะนั้นการมีวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมและเกิดการแบ่งปันกัน จึงสามารถสนับสนุนผลการดำเนินงานขององค์การได้ เพราะเหตุที่วัฒนธรรมองค์การเป็นตัวขับเคลื่อนกลยุทธ์และการตัดสินใจในการดำเนินงานขององค์การ จึงทำให้องค์การเติบโตอย่างยั่งยืน มีผลประกอบการสูง มีชื่อเสียง รวมทั้งเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพขององค์การในระยะยาว (จิระประภา อัครบวร, 2549)

ธ สุนทรายุทธ (2551) ได้อธิบายว่า วัฒนธรรมมีอิทธิพลในการบริหารงานโรงเรียนอย่างน้อย 3 ประการ

- (1) เป็นเครื่องมือหรือวิธีการที่ทำให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งเป็นเทคนิควิธีที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียน
- (2) เป็นกฎเกณฑ์หรือเป็นระเบียบของการกระทำหรือการปฏิบัติงานของบุคคล
- (3) ชี้อิทธิพลตามที่กำหนดในเป้าหมาย ซึ่งจะแปลความหมายให้แก่ละคนทำสิ่งใด ๆ ตามนิยมของตน

วัฒนธรรมองค์การจะมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของทุกองค์การเป็นปัจจัยสำคัญของความสงบสุขของสมาชิกองค์การ เป็นพื้นฐานในความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ แม้ว่าวัฒนธรรมองค์การจะเป็นความเชื่อ ความนิยมที่มีรากงลึกและเปลี่ยนแปลงยาก แต่เชื่อว่าไม่อาจเปลี่ยนแปลงได้ทางที่ดี ผู้บริหารต้องใส่ใจ ติดตาม ประเมินความเหมาะสมของวัฒนธรรมองค์การ เพื่อปรับปรุง แก้ไข เปลี่ยนแปลงในส่วนที่สร้างปัญหาให้กับองค์การและส่งเสริมวัฒนธรรมที่ดี เพื่อเป็นแนวทางสู่ความสำเร็จขององค์การ องค์การจะเจริญรุ่งเรือง มีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยอย่างหนึ่ง คือ ความร่วมมือ ความสามัคคี ความพร้อมเพรียงของบุคลากรที่กระตือรือร้นทำงาน ร่วมกัน มีความซื่อสัตย์ วัฒนธรรมองค์การเป็นแรงกระตุ้นสำคัญให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามเป้าหมาย (พิภพ วังเงิน, 2547)

สุนทร โคตรบรรเทา (2551) ได้เสนอว่า วัฒนธรรมองค์การมีผลกระทบต่อกระบวนการบริหาร ทั้งโครงสร้างองค์การ กระบวนการคัดเลือก ระบบการประเมินผล ระบบการควบคุมและระบบการให้รางวัล นอกจากนี้ยังมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิผลขององค์การ การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารอาศัยผลลัพธ์ที่ผู้บริหารมีผลสัมฤทธิ์

### 3.3 รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นค่านิยมขององค์การที่มีกลยุทธ์และบริบทสิ่งแวดล้อมภายนอกที่ทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์การ นาทยา เกตุสมบุรณ์ (2549) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การพบว่า มี 4 รูปแบบ โดยความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 มาจาก 2 มิติ ได้แก่

(1) ระดับของเงื่อนไขภาวะแวดล้อมภายนอกที่ต้องการความยืดหยุ่นหรือความมั่นคงเพียงใด

(2) ระดับของเงื่อนไขด้านกลยุทธ์ที่ต้องการเน้นภายในหรือเน้นภายนอก ซึ่งมีมิติทั้งสองผสมผสานกันเกิดวัฒนธรรมองค์การขึ้น 4 แบบ โดยแต่ละแบบมุ่งเน้นค่านิยมแตกต่างกัน ได้แก่ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบราชการ และวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

(2.1) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) จะให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของพนักงาน ภายในองค์การ เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลง ผู้นำมุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือ การให้ความเอาใจใส่เอื้ออาทร ทั้งพนักงานและลูกค้า บรรยากาศภายในองค์การคล้ายอยู่ ในครอบครัวเดียวกันผู้นำจะยึดมั่นในการให้ความเป็นธรรมและการปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาอย่างเคร่งครัด

(2.2) วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) จะเกิดจากการที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์การที่เอื้อต่อขีดความสามารถในการตีความ หรือคาดการณ์ภาวะแวดล้อมภายนอกเพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์การที่สามารถตอบสนองได้ตลอดเวลา

(2.3) วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture ) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญต่อภาวะแวดล้อมภายใน เพื่อให้เกิดความมั่นคง มุ่งเน้นด้านวิธีการ ความเป็นเหตุผล ความมีระเบียบของการทำงานที่ยึดกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดจนขาดความยืดหยุ่น ความสำเร็จขององค์การจึงเกิดจากความรู้ ความสามารถ การบูรณาการและความมีประสิทธิภาพ

(2.4) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Culture) จะมีลักษณะที่สำคัญ คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายองค์การ เน้นค่านิยมแบบแข่งขัน แข็งกรุด ความสามารถริเริ่มของบุคคล และพึงพอใจกับการทำงานจนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย มีค่านิยมที่มุ่งเอาชนะจึงเป็นเสมือนกาวเชื่อมทุกคนในองค์การเข้าด้วยกัน โดยองค์การหนึ่ง ๆ อาจมีวัฒนธรรมองค์การมากกว่าหนึ่งแบบหรืออาจครบทุกแบบ แต่องค์การที่ประสบความสำเร็จสูง พบว่ามีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งเพียงแบบเดียวเท่านั้น

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนการปฏิบัติร่วมกันของครูในโรงเรียนที่เกิดจากค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมของบุคคลเกิดเป็นเอกลักษณ์เฉพาะโรงเรียน ซึ่งช่วยในการกำหนดการอยู่ร่วมกันของครูและผู้บริหารโรงเรียนให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสามัคคี รักใคร่ปรองดองกัน

#### 4. การมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

##### 4.1 ความหมายการมีส่วนร่วม

ธวัช เสือทรงศีล (2550) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง การดำเนินการทำกิจกรรมกับประชาชน หรือบุคคลที่ได้เข้าร่วมในกิจกรรมนั้น ซึ่งในการเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมนั้นจะต้องมีส่วนร่วมตั้งแต่การร่วมคิด วางแผน ตัดสินใจ ดำเนินการ สนับสนุน ติดตามประเมินผล และ

เปิดโอกาสให้ประชาชน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการศึกษา ตลอดจนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นด้วยเช่นกัน

วีชานา อับดุลเลาะ (2551) ได้กล่าวเกี่ยวกับความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด ร่วมกันตัดสินใจปฏิบัติ และร่วมรับผลประโยชน์ในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อไป ตลอดจนแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องและเป็นธรรม

เบญจรงค์ แสงสุกวาว (2551) ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง กระบวนการของบุคคลหลาย ๆ คน ที่เข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผน และประเมินผล เพื่อให้โครงการบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งบุคคลเหล่านั้นเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วม รับผิดชอบ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมกันแก้ปัญหา

ถวิล เกษสุพรรณ (2552) ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง กระบวนการของบุคคลหลาย ๆ คน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องของการวางแผน การดำเนินงานตามแผนและรวมถึงการประเมินผล เพื่อให้งานหรือภารกิจบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่ต้องการ ซึ่งบุคคลเหล่านั้นเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วม รับผิดชอบ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ รวมถึงร่วมกันแก้ปัญหาด้วยเช่นกัน

ลินดา ชุมภูศรี (2557) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามารวมตัวกัน เพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยมีการแสดงความคิดเห็น การเสนอแนะ ร่วมกันปฏิบัติ รับผลประโยชน์ร่วมกัน ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยต้องตั้งอยู่บนหลักการของความถูกต้อง

#### 4.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมมีความสำคัญในการพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าในทิศทางที่ได้กำหนดไว้ โดยมีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชนไว้ดังนี้

การมีส่วนร่วมของประชาชนมีความสำคัญในแง่ที่จะช่วยให้ประชาชน ยอมรับโครงการที่ตรงกับปัญหาและความต้องการของชุมชน ประชาชนจะมีความรู้สึกรักและผูกพัน รู้สึกเป็นเจ้าของโครงการมากยิ่งขึ้น (พงศธร พรหมเทศ, 2550) การดำเนินงานจะราบรื่นและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี โดยโครงการจะให้ประโยชน์แก่ประชาชน มีการระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนาชุมชน และเป็นการช่วยเสริมสร้างทักษะความสามารถให้ประชาชนเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องการแนวคิดของพิชานา เพชรนำชม (2554) ที่ได้กล่าวเกี่ยวกับความสำคัญของการมีส่วนร่วมว่า เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนในการทำงาน อันจะทำให้เกิดความรู้สึกรักและผูกพันกับงานและองค์การ เป็นผลให้เกิดข้อผูกมัดหรือสิ่งที่พร้อมใจทำร่วมกัน ซึ่งจะทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จึงจะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วม นั้น นอกจากจะมีความสำคัญในด้านประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันแล้ว ยังสามารถสนองให้เกิดความรักต่อองค์การได้เป็นอย่างดี

### 4.3 รูปแบบของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของกลุ่มคนในองค์กรการ นั้น มีรูปแบบที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และสถานการณ์ของกิจกรรมที่ต้องการ โดยมี นักวิชาการได้ให้ความหมายที่หลากหลาย ดังนี้

เบญจรงค์ แสงสุกาว (2551) ได้สรุปรูปแบบของการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

- (1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน
- (2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- (3) การมีส่วนร่วมในการจัดองค์การ
- (4) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหรือดำเนินการ
- (5) การมีส่วนร่วมในการบริหาร
- (6) การมีส่วนร่วมในการสื่อสาร
- (7) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ถวิล เกษสุพรรณ (2552) ได้สรุปรูปแบบของการมีส่วนร่วม สามารถจำแนกได้

ดังนี้

(1) การมีส่วนร่วมทางตรง คือ การเข้าไปมีส่วนร่วมด้วยตนเอง ซึ่งจะต้องมีการเสนอความคิดเห็น ร่วมกันตัดสินใจ ปฏิบัติด้วยตัวเองอย่างใดอย่างหนึ่ง

(2) การมีส่วนร่วมทางอ้อม คือ การเข้าไปมีส่วนร่วมโดยตัวแทน เช่น กรรมการของกลุ่ม หรือตัวแทนกลุ่มเข้าไปแสดงความคิดเห็น ปฏิบัติ ตัดสินใจ แทนบุคคลที่ต้องเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

พิชนาถ เพชรนำชม (2554) ได้สรุปรูปแบบของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 รูปแบบ

ดังนี้

- (1) การมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือ
- (2) การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา
- (3) การมีส่วนร่วมในการรับฟังความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมงาน
- (4) การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน

### 4.4 ขั้นตอนการมีส่วนร่วม

นักวิชาการหลายท่านได้กำหนดขั้นตอนของการมีส่วนร่วม ซึ่งขั้นตอนที่ คล้ายคลึงกัน ดังนี้

ธวัช เสือทรงศีล (2550) ได้สรุปขั้นตอนของการมีส่วนร่วมว่า สามารถแบ่ง ออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

(1) การมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มโครงการ เป็นการริเริ่มที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหาของชุมชน ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัญหาและกำหนด ความต้องการของชุมชน เช่น การแสดงความคิดเห็น การเข้าร่วมประชุม การร่วมกันตัดสินใจ

(2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามโครงการที่กำหนดไว้ เป็นขั้นที่ชุมชนมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมทางการศึกษา เช่น ด้านทุนทรัพย์ ทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์ และแรงงานหรือโดยการบริหารงาน และการประสานงาน เป็นต้น

(3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการดำเนินโครงการ เป็นการรับผลประโยชน์ด้านจิตใจ ซึ่งมากกว่าผลประโยชน์ที่เป็นสิ่งตอบแทนที่เป็นวัตถุ เช่น การแสดงความชื่นเคย การทักทาย การเยี่ยมเยียน หรือการยกย่องชมเชยด้วยการประกาศคุณงามความดี ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีคุณค่ามากกว่าผลประโยชน์ที่เป็นวัตถุ

(4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตาม และประเมินผลการดำเนินโครงการว่า บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่วางไว้หรือไม่ มากน้อยอย่างไร เพื่อนำผลที่ได้รับมาทำการปรับปรุงหรือพัฒนาโครงการต่อไป

วิชา นวัตกรรม (2551) ได้สรุปขั้นตอนของการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

- (1) การมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน
- (2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- (3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผน
- (4) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ร่วมกัน
- (5) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน

ถวิล เกษสุพรรณ (2552) ได้เสนอขั้นตอนของการมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอนดังนี้

- (1) การวางแผนในการทำงาน
- (2) การปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้
- (3) การตรวจสอบและประเมินผลหลังจากปฏิบัติงาน
- (4) การนำผลการประเมินไปแก้ไข ปรับปรุง ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ณรงค์ ศรีโสภะ (2553) ได้กล่าวเกี่ยวกับขั้นตอนของการมีส่วนร่วมว่า จากการศึกษาลักษณะและขั้นตอนของการมีส่วนร่วมนั้น สามารถแบ่งลักษณะและขั้นตอนการมีส่วนร่วมได้ดังนี้

(1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน ประกอบด้วย มีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูล มีส่วนร่วมในการประชุม และมีส่วนร่วมจัดทำแผนอย่างเป็นระบบ

(2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ประกอบด้วย มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามหน้าที่ และมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุน

(3) การมีส่วนร่วมติดตามผลและประเมินผล ประกอบด้วย มีส่วนร่วมในการประเมินผลงานจากแผน มีส่วนร่วมในการประเมินความพึงพอใจของชุมชน และมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน

วิภา เทียงธรรม, สุนีย์ ละกะปิ่น และอาภาพร เผ่าวัฒนา (2555) ได้แบ่งขั้นตอนการมีส่วนร่วมของชุมชนออกเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

(1) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ เป็นการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการที่จะดำเนินการ เช่น การประเมินสภาพปัจจุบันและหาสาเหตุของปัญหา การตัดสินใจเลือกกิจกรรมที่สามารถเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพื่อการพัฒนา ซึ่งในขั้นตอนนี้ คือ การมีส่วนร่วมในการสืบค้นความต้องการจริง ๆ ของประชาชนในชุมชน และการมีส่วนร่วมในการนำทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชนมาใช้ในโครงการ เช่น ทรัพยากรบุคคล ได้แก่ กลุ่มอาสาสมัคร กลุ่มจิตอาสา หรือกลุ่มหนุ่มสาวในชุมชน รวมทั้งอุปกรณ์ หรือแม้กระทั่งเครื่องมือต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์ต่าง ๆ หรือเครื่องมือทางการแพทย์ต่าง ๆ เป็นต้น

(2) การมีส่วนร่วมปฏิบัติการ การดำเนินงานตามโครงการและแผนงานที่วางไว้ เป็นการทำให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของกิจกรรมและผลงานที่ปรากฏ คือ การมีส่วนร่วมในการกระจายทรัพยากร เช่น การร่วมกำลังแรงงาน ทุนทรัพย์ การแบ่งปันวัสดุอุปกรณ์ ด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและการประสานงานโดยวิธีการจ้างบุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ การฝึกอบรมผู้ซึ่งจะเข้าปฏิบัติในโครงการหรือให้คำปรึกษาในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ หรือแม้กระทั่งการประสานงานในโครงการ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติในโครงการนี้จึงเป็นการมีส่วนร่วมเข้าไปเป็นผู้ปฏิบัติในโครงการ

(3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ คือ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่เกิดจากการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ภายในชุมชน ทั้งด้านวัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ การเพิ่มผลผลิต การเพิ่มรายได้ การใช้อาคารสถานที่ การใช้อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ เป็นต้น ทางด้านสังคม ได้แก่ การใช้ประโยชน์จากสาธารณูปโภคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและเป็นของส่วนกลางภายในชุมชน และเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตให้คนภายในชุมชน เช่น โรงเรียน วัด สวนสาธารณะ สนามกีฬา ถนนภายในหมู่บ้าน ระบบน้ำประปา เป็นต้น ส่วนด้านบุคลากร ได้แก่ เกิดอำนาจในการต่อรองกับฝ่ายตรงข้าม เกิดการรับรู้ในศักยภาพของตนว่าอยู่ในระดับใด เกิดการนับถือตนเอง และเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของชุมชน

(4) การมีส่วนร่วมประเมินผล คือ การมีส่วนร่วมในการวัดผล ประเมินผล และวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน รวมทั้งเป็นการค้นหาข้อดีและข้อเสีย เพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นการประเมินความสำเร็จและความล้มเหลวของงานเป็นระยะ ๆ การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผลนี้ส่วนใหญ่บทบาทที่กล่าวมาข้างต้นเป็นของเจ้าหน้าที่รัฐ โดยจะเป็นการประเมินผลการใช้งบประมาณที่จัดสรรขึ้นว่านำไปใช้อย่างไรบ้าง การประเมินผลนี้จะเป็นการแสดงให้เห็นถึงพลังความคิดของประชาชนที่จะทำให้โครงการพัฒนาหรือสามารถนำไปประยุกต์ใช้ต่อไปได้อย่างไร

ศิริอร กาคำ (2556) ได้สรุปขั้นตอนของการมีส่วนร่วม ซึ่งมีขั้นตอนหลัก ๆ ทั้งหมด 5 ขั้นตอน ดังนี้

- (1) การมีส่วนร่วมในการรับรู้ปัญหา
- (2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน
- (3) การมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน
- (4) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามแผน
- (5) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินการปฏิบัติงาน

ลินดา ชุมภูศรี (2557) ได้สรุปเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบไปด้วยดังนี้

- (1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งอาจจะเป็นการตัดสินใจตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงขั้นตอนสุดท้าย
- (2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยอาจจะเข้าร่วมในการสนับสนุนหรือเข้าร่วมในการบริหาร เป็นต้น
- (3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ โดยอาจจะเป็นวัตถุประสงค์หรืออาจจะเป็นผลประโยชน์ที่มีคุณค่าทางจิตใจก็ได้
- (4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยอาจจะเข้าไปติดตาม และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

#### 4.5 การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา

การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ ซึ่งในการบริหารจัดการโรงเรียนนั้นได้มีการกระจายอำนาจเพื่อเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการศึกษา โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนในชุมชนนั้นได้รับการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาที่ดียิ่งขึ้น และเพื่อเป็นการสร้างมาตรฐานคุณภาพของการจัดการศึกษาในชุมชนในการเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินคุณภาพภายนอก วิชา อับดุลเลาะ (2551) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา เป็นการประสานความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็นและกำหนดนโยบายการจัดการเรียนรู้อย่างส่งเสริมความเข้มแข็งภายในชุมชน การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของชุมชนและสังคมที่เกิดขึ้น การสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ข่าวสารร่วมกัน ร่วมฟังข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผลการจัดการศึกษา ร่วมกันประเมินผล และร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในชุมชน

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการทำงานต่าง ๆ ภายในองค์กรที่เกิดจากความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้เกิดความเข้มแข็งระหว่างโรงเรียนกับชุมชนโดยมีการสนับสนุน ช่วยเหลือทั้งในด้านการเสนอความคิดเห็น การกำหนดนโยบาย การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น ทั้งการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน การจัดการศึกษาของโรงเรียนในชุมชน

### 5. การทำงานเป็นทีมของครู

#### 5.1 ความหมายการทำงานเป็นทีม

กลุ่มนักวิชาการได้นิยามความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า เป็นทีมงานที่ทำหน้าที่ซึ่งเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจด้านการบริหารจัดการ การวางแผน การจัดการองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการและการควบคุมงาน การรับผิดชอบงานตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้น โดยจะเริ่ม

ตั้งแต่การวางแผน การจัดตารางทำงาน การควบคุมงาน การตัดสินใจและการร่วมแก้ปัญหาของทีมงานตนเองให้เสร็จสมบูรณ์ (สุเมธ เหล่าโมลาพร, 2544) กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน อย่างมีประสิทธิภาพ สมาชิกผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า (เสนาะ ดีเยาว์, 2546) ทีมมักจะนำมาใช้ในความหมายเดียวกับกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อคนมาทำงานร่วมกัน คนจะมีความเกี่ยวข้องกันและรับผิดชอบให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีผู้ให้ความแตกต่างระหว่างกลุ่มกับทีมในเรื่องของผลการปฏิบัติงานไว้ว่า ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มขึ้นอยู่กับสิ่งที่สมาชิกแต่ละคนทำงาน แต่ผลการปฏิบัติงานของทีมขึ้นอยู่กับทั้งสิ่งที่สมาชิกแต่ละคนทำและรวมสิ่งที่ทำร่วมกัน สิ่งที่ทำร่วมกันก็คือ สมาชิกมากกว่า 2 คนขึ้นไปจะต้องทำงานร่วมกันซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการร่วมกันทำงาน และมีส่วนร่วมกันในทีมงาน

## 5.2 หลักการทำงานเป็นทีม

ทิสนา แคมมณี (2545 อ้างถึงใน ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2551) ให้หลักการของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

- (1) มีเป้าหมายร่วมกัน
- (2) มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
- (3) มีการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทีมงาน
- (4) มีความร่วมมือประสานงานเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายที่ตั้งไว้
- (5) มีผลประโยชน์และการจัดสรรผลตอบแทนอย่างยุติธรรม
- (6) มีการตัดสินใจร่วมกัน

Orsbum และ Moran (2000 อ้างถึงใน สมศักดิ์ ขาวลาภ, 2544) กล่าวไว้ว่าการทำงานแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ระยะเวลาเริ่มต้น เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารนำหลักการการทำงานเป็นทีมให้สมาชิกได้ศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 ระยะเวลาที่สับสน เป็นขั้นตอนที่ทีมงานสร้างเป้าหมายร่วมกัน ในการทำงานเพื่อลดความวิตกกังวลในเรื่องการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวให้เข้ากับบทบาทใหม่ของสมาชิกทีม ที่จะไม่มีการบริหารมาควบคุม การสร้างบทบาทที่ชัดเจนในเรื่องการตัดสินใจดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 3 ระยะเวลาที่มีผู้นำเป็นศูนย์กลาง เป็นขั้นตอนที่มีการแก้ปัญหาเป็นทีม มีกระบวนการและเครื่องมือในการแก้ปัญหา มีเทคนิคการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ผู้บริหารหรือผู้ประสานงานต้องสร้างความมั่นใจในความสามารถของสมาชิกทีม ความสามารถในการบริหารจัดการซึ่งส่งผลต่อทีมให้ตอบสนองมากขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 ระยะเวลาการสร้างทีมที่เหนียวแน่น เป็นขั้นตอนที่ทีมจะมีความชัดเจน ในการมองปัญหาและแนวทางในการแก้ปัญหา และมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น การดำเนินการสามารถดำเนินการได้ด้วยตัวเอง มีการประชุมปรึกษาหารือกันแบบมีส่วนร่วม



ขั้นตอนที่ 5 ระยษะทีมถาวร เป็นขั้นตอนที่เป็นการคงอยู่ของทีมงาน ผู้จัดการเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมให้ออกาสกลุ่มเพื่อจัดการตามวิธีการแก้ปัญหาของทีม ในขั้นตอนนี้จะเป็น ทีมแบบถาวร จัดประชุมสม่ำเสมอ มีกลุ่มหรือทีมหลายแผนก แยกเป็นกลุ่มย่อยที่ดำเนินการแก้ปัญหา เฉพาะในกลุ่มมีสมาชิกมีความสามารถในการชี้แนะทีมตนเองและตัดสินใจแก้ปัญหาได้

### 5.3 องค์ประกอบของทีมที่มีประสิทธิภาพ

ทิสนา แชมมณี (2545) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ

- (1) การมีเป้าหมายร่วมกัน คือ บุคคลที่ร่วมกันทำงานจะต้องมีวัตถุประสงค์ ในการมารวมกลุ่มร่วมกันจะต้องมีการรับรู้และเข้าใจเป้าหมายร่วมกันว่าจะทำอะไรให้เป็นผลสำเร็จ
- (2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน คือ บุคคลที่มารวมกันทำงานนั้น จะต้องมืบทบาท หน้าที่การดำเนินงานของกลุ่มในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง
- (3) การติดต่อสื่อสารกันในกลุ่ม คือ บุคคลที่มารวมกันทำงานนั้นจะต้องมีการ สื่อ ความหมายต่อกันและกัน เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน
- (4) การร่วมมือประสานงานกันในกลุ่ม คือ บุคคลที่มารวมกันทำงานนั้น จะต้องมีการ ประสานงานกัน เพื่อให้งานของกลุ่มดำเนินไปสู่ความสำเร็จ
- (5) การตัดสินใจร่วมกัน คือ บุคคลที่มารวมกันทำงานนั้นจะต้องมีโอกาส ร่วมกันที่จะตัดสินใจในงานที่ทำในระดับใดระดับหนึ่ง
- (6) การมีผลประโยชน์ร่วมกัน คือ บุคคลที่มารวมกันทำงานนั้นจะต้องได้รับการ จัดสรรผลประโยชน์ตอบแทนจากผลที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน

นำชัย เลวลัย (2549) เสนอแนวคิดว่ การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้

- (1) ความกระจ่างชัดในวัตถุประสงค์ และเห็นด้วยกับเป้าหมาย (Clear Objective and agreed goals) สมาชิกทุกคนจะต้องมีความเข้าใจเป้าหมายอย่างเด่นชัด และเต็มใจ ที่จะผูกพัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จ
- (2) การเปิดเผยและการเผชิญหน้ากัน (Openness and confrontation) สมาชิกในทีมมีความสัมพันธ์อย่างเปิดเผย ซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา กล้าเผชิญหน้าเพื่อแก้ไขปัญหาการทำงานร่วมกัน
- (3) การสนับสนุนและการจริงใจต่อกัน (Support and trust) สมาชิกใน ทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานของตนเองกับของผู้อื่น และพร้อมที่จะรับ และให้ความช่วยเหลือด้วยความจริงใจ
- (4) ความร่วมมือและความขัดแย้ง (Co-operation and conflict) สมาชิก ในทีมอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จไปด้วยดี มีการสานประโยชน์ในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความแตกต่างของแต่ละบุคคลให้ได้ผลร่วมกันอย่างสูงสุด และเป็นลักษณะที่

เปิดโอกาส ให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการทำงาน ซึ่งอาจมีความขัดแย้งเกิดขึ้นภายในทีม ก็จะเป็นไปในทางสร้างสรรค์

(5) การปฏิบัติงานที่ชัดเจน (Sound procedure) สมาชิกในทีมจะอาศัยข้อเท็จจริงเป็นหลักและการตัดสินใจจากข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด ซึ่งมาจากการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน มีการพูด การเขียน และการทำงานในสิ่งที่ถูกต้องในการแก้ปัญหา

(6) ภาวะที่เหมาะสม (Appropriate leadership) หัวหน้าทีมจะต้องมีบทบาทผู้นำที่ดีเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติทุกอย่าง ไม่ผูกขาดเป็นผู้นำคนเดียวของกลุ่ม แต่ภาวะผู้นำจะกระจายไปทั่วกลุ่มตามสถานการณ์ที่เหมาะสม

(7) ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular review) ทีมจะต้องใช้เวลาในการประเมินพฤติกรรม และเรียนรู้ถึงการผิดพลาดในการทำงานของกลุ่ม จะต้องทบทวนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะได้แก้ไขข้อบกพร่องในการทำงาน อาจทบทวนระหว่างการทำงานหรือหลังจากทำงานเสร็จแล้ว

(8) การพัฒนาบุคคล (Individual development) สมาชิกจะได้รับการพัฒนาอย่างมีแผนตามความชำนาญของแต่ละบุคคล

(9) มีความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound intergroup relations) นอกจากความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่มแล้ว จะต้องให้กลุ่มอื่นเข้าใจและยอมรับและช่วยเหลือเมื่อจำเป็นด้วยความเข้าใจ และปราศจากการแข่งขัน

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมของครู หมายถึง การที่ครูปฏิบัติงานร่วมกันโดยมีการกำหนดเป้าหมาย วางแผน มอบหมายหน้าที่และการดำเนินงานที่มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน มีการตัดสินใจเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและสร้างประโยชน์ร่วมกันของโรงเรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

## 6. เทคโนโลยีสารสนเทศ

### 6.1 ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ให้ความหมายคำว่าเทคโนโลยี หมายถึง วิทยาการที่นำเอาความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติ และสารสนเทศ หมายถึง ข่าวสาร การแสดงหรือการชี้แจงข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ

คณิงนิจ พรหมเนตร (2554) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การจัดทำสารสนเทศโดยอาศัยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีการสื่อสารคมนาคมในการจัดเตรียมข้อมูลแล้วประมวลผลเป็นสารสนเทศในรูปแบบของเสียง ภาพ ตัวอักษร และตัวเลข เพื่อเผยแพร่ไปยังผู้บริหารในการที่จะใช้ข้อมูลตัดสินใจและปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ที่ต้องการ โดยอาศัยระบบโทรคมนาคม เช่น ผ่านเครือข่ายดาวเทียม ผ่านสายโทรศัพท์ และโทรสาร เป็นต้น

## 6.2 แนวคิดเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารโรงเรียน

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาระบบการศึกษาจะมีแนวทางของการพัฒนาให้เข้ากับงานอยู่หลายแนวทาง เช่น งานการเรียนการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วย การศึกษาทางไกล เครือข่ายทางการศึกษา การใช้ห้องสมุด การใช้งานในห้องปฏิบัติการ และการใช้งานประจำและงานบริหารโรงเรียน

แนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาในการจัดการเรียนการสอน (ครุชิต มาลัยวงศ์, 2540) มีดังนี้

### (1) ด้านการเรียนการสอน

(1.1) การสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน เป็นการประยุกต์ระบบการเรียนการสอนโดยนำประโยชน์จากคอมพิวเตอร์มาใช้ เช่น การแสดงแบบฝึกหัด การแสดงบทเรียน การทดสอบ การจำลองสถานการณ์ เกมการสอน การใช้ระบบสื่อประสม ตลอดจนการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อปรับการสอนให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนในแต่ละกลุ่ม

(1.2) การศึกษาทางไกล เป็นการจัดการศึกษาทางไกลแพร่ขยายในวงกว้าง โดยใช้เทคโนโลยีของระบบสื่อสารเข้าช่วย ซึ่งมีอุปกรณ์แบบง่าย ๆ เช่น การใช้วิทยุ ทีวี จนถึงระบบแพร่ภาพผ่านดาวเทียม หรือการใช้ระบบประชุมทางไกล

(1.3) สำหรับเครือข่ายการศึกษา เป็นการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดทำเครือข่ายทางการศึกษา เพื่อให้ครู และนักเรียนได้ใช้ประโยชน์จากเครือข่าย เพื่อการเรียนการสอนมากขึ้น รวมทั้งการจัดทำข้อมูลที่เกี่ยวกับตนเองเผยแพร่ลงบนระบบเครือข่ายได้ด้วย

(1.4) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในห้องสมุดก็เป็นแนวทางหนึ่ง ซึ่งการนำเอาเทคโนโลยีนี้มาใช้งานในห้องสมุดเป็นสิ่งที่มีความมาแล้ว แต่การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับการจัดการห้องสมุดตลอดจนการให้บริการข้อมูลกำลังเป็นสิ่งที่ท้าทายการพัฒนาและหาเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม

(1.5) การใช้คอมพิวเตอร์ในห้องปฏิบัติการ เป็นการนำเอาคอมพิวเตอร์ไปประยุกต์ใช้กับการใช้งานในห้องปฏิบัติการ โดยเข้าไปมีส่วนร่วมกับอุปกรณ์ทางเทคนิคอื่น ๆ ที่มีอยู่ในห้องปฏิบัติการให้สามารถส่งเสริมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพมากยิ่งขึ้น

(1.6) การใช้งานประจำและงานบริหาร เป็นการใช้งานที่นิยมมากในวงการศึกษาเพราะเป็นการนำเอาคอมพิวเตอร์มาใช้ในการจัดการ งานประจำของบุคลากรในโรงเรียน งานข้อมูล และการให้บริการต่าง ๆ

### (2) ด้านการบริหารโรงเรียน

โรงเรียนเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในการนำเอานโยบายทางการศึกษาของทุกระดับไปบริหารการจัดการในโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหาร การจัดการในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะในการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน จึงขอกกล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนดังนี้

(2.1) การสร้างองค์ความรู้ เป็นการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุด การพัฒนาความรู้และเทคนิควิธีการแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จึงมีความจำเป็นที่ต้องให้ความสำคัญ โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง ได้แก่

- ผู้บริหารและครู โดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาที่ก้าวหน้ามากขึ้น บุคลากรจะต้องพัฒนาทั้งด้านการผลิตและการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้มีความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

- ผู้เรียน พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

(2.2) การจัดหาเพื่อให้มีเทคโนโลยีมาใช้อย่างพอเพียงแก่การจัดการศึกษา บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นอย่างยิ่งในการประสานเครือข่าย เพื่อระดมทรัพยากรในการจัดหา เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน สมาคมต่าง ๆ ซึ่งเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ แบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อ สิ่งพิมพ์อื่น ๆ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีอื่น ๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ วิธีการ และเทคนิคกระบวนการ ฯลฯ ลักษณะของเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่มีความหลากหลาย เพื่อช่วยส่งเสริมให้การเรียนรู้ของผู้เรียนมีคุณค่า น่าสนใจ และชวนติดตาม และควรสอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

(2.3) การใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษาจะครอบคลุมในเรื่องต่อไปนี้

- การบริหารโดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี E-Office
- การจัดการเรียนการสอน โดยการนำเอาเทคโนโลยีมาช่วยในการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น สถานีวิทยุโทรทัศน์เพื่อการศึกษา (Education Television Station :ETV), ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ (e-Library) และเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (Internet)

- การกำกับ ติดตาม และประเมินผล โรงเรียนซึ่งเป็นผู้จัดการศึกษา เพื่อให้ผลผลิตมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดจำเป็นต้องมีระบบการกำกับ ติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ โดยต้องมีการดำเนินการที่เป็นระบบเครือข่าย และการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้อง เพื่อค้นหาแนวทางร่วมกันในการพัฒนา การประเมินผลการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ควรคำนึงถึงหลักประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำนวัตกรรมใหม่มาประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนโดยครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการเรียนการสอน การสร้างเครือข่ายทางการศึกษาระหว่างโรงเรียนในมีความเข้มแข็ง การจัดการห้องสมุดที่เป็นระบบ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ สะดวกในการสืบค้น และง่ายต่อการนำไปใช้

## 7. กระบวนการประกันคุณภาพภายใน

กระบวนการของการประกันคุณภาพภายในมี 3 ขั้นตอน (จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2554) ดังนี้

- (1) การควบคุมคุณภาพ เป็นการกำหนดมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เข้าสู่มาตรฐาน
- (2) การตรวจสอบคุณภาพ เป็นการตรวจสอบ และติดตามผลการดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด
- (3) การประเมินคุณภาพ เป็นการประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดยโรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัดในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับกระทรวง

### แนวทางการดำเนินการตามขั้นตอนการประกันคุณภาพการศึกษา

แนวทางในการดำเนินการประกันคุณภาพศึกษามีขั้นตอน ดังนี้

#### 7.1.1 การศึกษาและเตรียมการมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

- (1) ตั้งคณะกรรมการ และพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อวัตถุประสงค์ดังนี้
  - (1.1) ศึกษาแนวคิด รูปแบบ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา
  - (1.2) พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดยกำหนดรูปแบบที่โรงเรียนสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
  - (1.3) จัดทำสื่อ เอกสาร คู่มือ และเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
- (2) ให้การศึกษาแก่ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อวัตถุประสงค์ ดังนี้
  - (2.1) สร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้เกิดความตระหนัก และเห็นความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อทุกมนุษย์จะได้ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
  - (2.2) ให้ช่วยกันสร้างแนวคิดการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนและกำหนดรูปแบบการดำเนินงานที่เหมาะสมกับโรงเรียน
  - (3) ตั้งคณะกรรมการ และคณะอนุกรมในการดำเนินการประเมินคุณภาพการศึกษา เพื่อวัตถุประสงค์ดังนี้
    - (3.1) กำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบต่าง ๆ ที่โรงเรียนต้องจัดทำเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
    - (3.2) การสร้างทีมงานต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เข้มแข็ง

(3.3) การพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

7.1.2 การวางแผนการประกันคุณภาพการศึกษา โดยวางแผนการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งมีแนวทางดังนี้

(1) กำหนดมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่เป็นการกำหนดจากมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด มีขั้นตอนดังนี้

(1.1) ตั้งคณะทำงานยกร่างมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

(1.2) ประชุมพิจารณา ความเหมาะสมของร่างมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

(1.3) ปรับปรุง และจัดทำเป็นมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมาให้ทุกมนุษย์ของโรงเรียนนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เข้าสู่มาตรฐานของโรงเรียนต่อไป

(2) จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติต่าง ๆ ของโรงเรียนเพื่อควบคุมให้ผู้รับผิดชอบคุณภาพต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐาน และตัวชี้วัดที่กำหนดปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพสม่ำเสมอตลอดเวลา มีขั้นตอน ดังนี้

(2.1) ตั้งคณะทำงานยกร่างมาตรฐานและการปฏิบัติงานสำหรับงานต่าง ๆ ที่วิเคราะห์มาจากมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

(2.2) จัดประชุมพิจารณาทบทวน และรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เขียนขึ้น พร้อมกับปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในโรงเรียน

(2.3) จัดทำเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงานของโรงเรียนและประกาศให้ทุกคนนำไปปฏิบัติ

(3) สร้างเครื่องมือประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานที่กำหนดขึ้น เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน มาจัดทำเป็นข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนที่จะใช้ในการหาจุดที่จะพัฒนาโรงเรียนต่อไป มีขั้นตอนดังนี้

(3.1) ตั้งกรรมการสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

(3.2) ดำเนินการสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

(3.3) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

(3.4) จัดเก็บเครื่องมือเพื่อนำไปใช้ต่อไป

(4) ประเมินสภาพปัจจุบันหรือเก็บข้อมูลสภาพปัจจุบันของโรงเรียน โดยใช้เครื่องมือประเมินคุณภาพการศึกษาที่สร้างขึ้นในข้อ 1.2 มีขั้นตอน ดังนี้

(4.1) วางแผนกำหนดการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน ตลอดปีการศึกษา

(4.2) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเป็นคณะเล็ก ๆ คณะละ 2-3 คน โดยให้มีการประเมินข้ามฝ่าย เพื่อป้องกันการประเมินที่เข้าข้างฝ่ายของตน จะได้ช่วยกันหากข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานที่จะช่วยกันแก้ไขให้งานนั้น ๆ มีคุณภาพ และป้องกันไม่ให้ข้อบกพร่องนั้น ๆ เกิดขึ้นอีก

(4.3) เตรียมเครื่องมือประเมิน โดยรวบรวมเครื่องมือประเมินที่เกี่ยวกับนักเรียน หรือครู หรือผู้ปกครอง ฯลฯ ให้เป็นฉบับเดียวกันสำหรับแต่ละกลุ่ม เพื่อใช้การประเมินเพียงครั้งเดียว แล้วทำให้ได้ข้อมูลทุกมาตรฐาน และตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มมนุษย์นั้น ๆ อย่างครบถ้วน

(5) จัดทำสารสนเทศหรือข้อมูลพื้นฐานสภาพปัจจุบันของโรงเรียน โดยนำผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนของโรงเรียนมาจัดทำข้อมูลพื้นฐานแสดงผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน โดยจัดกลุ่มของข้อมูลตามมาตรฐานและตัวชี้วัด คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

(6) จัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาของโรงเรียน มีขั้นตอนดังนี้

(6.1) ตั้งคณะทำงานร่างแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาโรงเรียน

(6.2) สืบหาความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน สังคม

ตรวจสอบนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สภาพขีดความสามารถของโรงเรียน และผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสำหรับมาตรฐาน และตัวชี้วัดคุณภาพที่ยังต้องปรับปรุงมาเป็นข้อมูลหนึ่งในการจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียน จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีตามแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน

(6.3) ร่างแผนกลยุทธ์โรงเรียนระยะ 3 ปี

(6.4) ประชุมคณะกรรมการโรงเรียนขั้นพื้นฐาน พิจารณาให้

ข้อเสนอแนะ

(6.5) ปรับปรุงร่างแผนกลยุทธ์ โรงเรียน

(6.6) ส่งให้ผู้เกี่ยวข้องให้ความเห็นชอบและลงนาม

(6.7) ประกาศใช้เป็นแผนพัฒนาโรงเรียนต่อไป

(7) จัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน โดยการนำกลยุทธ์และกิจกรรมในแต่ละปีการศึกษาที่กำหนดไว้ในกลยุทธ์โรงเรียนไปวางแผนการปฏิบัติราชการประจำปี ซึ่งอาจจะมีขั้นตอนการดำเนินงานต่อไปนี้

(7.1) ตั้งคณะทำงาน ยกร่างกำหนดกรอบแผนงาน โครงการ

ของโรงเรียน

(7.2) ประชุมพิจารณากรอบแผนงาน โครงการและ

งบประมาณ

(7.3) ให้ทุกฝ่าย/กลุ่มสาระการเรียนรู้/งานร่วมกันวางแผน

ปฏิบัติการของตน

(7.4) ประชุมชี้แจง พิจารณาร่างแผนปฏิบัติการ

(7.5) ปรับปรุงและจัดทำแผนปฏิบัติการการที่สมบูรณ์

(7.6) ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการโรงเรียนชั้นพื้นฐาน

(7.7) จัดทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน

### 7.1.3 การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา มีขั้นตอนการดำเนินการ

ดังนี้

(1) ทบทวนการประกันคุณภาพการศึกษา โดยทบทวนงานต่าง ๆ ที่โรงเรียนได้ทำการวางแผนไว้ให้ทุกคนเข้าใจ และนำไปปฏิบัติ

(2) ปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของโรงเรียน และตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียนโดยดำเนินการ ดังนี้

(2.1) ให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของโรงเรียนที่รับผิดชอบ และปฏิบัติงานตามแผน/โครงการที่รับผิดชอบให้เต็มความสามารถ พร้อมเก็บรวบรวมหลักฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบที่ค้นหา รวดเร็ว

(2.2) ติดตามการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และติดตามการทำงานตามโครงการที่ได้รับมอบหมาย

(2.3) แก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องที่พบจากการติดตามการปฏิบัติงาน

(3) นิเทศ กำกับ ติดตามผลการดำเนินงานตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนระหว่างที่ทุกฝ่ายของโรงเรียนได้ดำเนินงานไป ขณะเดียวกันก็ช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้สำเร็จลุล่วงไป เพื่อให้คุณภาพของโรงเรียนเข้าสู่มาตรฐานที่กำหนดไว้เร็วขึ้น

### 7.1.4 การตรวจสอบ และทบทวนคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดยดำเนินการดังนี้

(1) แต่งตั้งคณะกรรมการมาตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

(2) กำหนดระยะเวลา และแนวทางการตรวจสอบหรือวางแผนการตรวจสอบ ซึ่งการตรวจสอบ และทบทวนคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โรงเรียนควรทำการตรวจสอบทั้งการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษา (มาตรฐานและตัวชี้วัด) ของโรงเรียนด้วย

(3) ดำเนินการตรวจสอบตามแผนที่วางไว้ สำหรับการประเมินสภาพของโรงเรียนตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนครั้งที่ 2 หลังจากได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของโรงเรียนไปได้ระยะเวลาหนึ่ง โดยนำเครื่องมือประเมินคุณภาพการศึกษาที่สร้างขึ้นมาแล้วในข้อ 1.3 ของขั้นตอนที่ 2 (การวางแผนฯ) และทำการประเมินคุณภาพการศึกษาดังข้อ 1.4 และจัดทำสารสนเทศหรือข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนครั้งที่ 2 ตามข้อ 1.5 ของขั้นตอนที่ 2 (การวางแผนฯ) ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของตัวชี้วัด และมาตรฐานคุณภาพการศึกษาที่บกพร่องที่พบจากการประเมินครั้งที่ 1 และเพื่อตรวจสอบ และแก้ไขที่ยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาต่อไป

### 7.1.5 การพัฒนาและการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดยดำเนินการดังนี้



- (1) ปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงานที่พบว่าไม่เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
  - (2) ติดตาม ตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน ตามระยะเวลาที่เหมาะสมที่ผู้ปฏิบัติได้กำหนดไว้ว่าจะแก้ไขเสร็จ ทั้งนี้เพื่อให้แน่ใจว่าข้อบกพร่องที่พบได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง
  - (3) สรุปผลการตรวจสอบ และรายงานผลการตรวจสอบการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดยการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR)
  - (4) สำหรับงานที่มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ให้พัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่ง ๆ ขึ้นไป
- สรุปได้ว่า กระบวนการประกันคุณภาพภายใน หมายถึง ขั้นตอนในการดำเนินการประกันคุณภาพของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีขั้นตอนประกอบด้วย การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ

## 8. ผลกระทบความไม่สงบในพื้นที่

สถานการณ์ความไม่สงบในภาคใต้ของประเทศไทยหรือไฟใต้ เป็นความขัดแย้งที่กำลังดำเนินอยู่ในภาคใต้ของประเทศไทย ความขัดแย้งนี้กำเนิดในปี 2491เป็นการก่อการกำเริบการแยกออกทางเชื้อชาติและศาสนาในภูมิภาคปัตตานีมาหลาย แต่ความไม่สงบดังกล่าวเริ่มบานปลายขึ้นหลัง พ.ศ. 2547 อดีตรัฐสุลต่านปัตตานี ซึ่งมีสามจังหวัดชายแดนใต้ของไทย ได้แก่ จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส ตลอดจนบางส่วนของจังหวัดสงขลาที่อยู่ใกล้เคียง และส่วนตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศมาเลเซียถูกราชอาณาจักรรัตนโกสินทร์พิชิตในปี 2328 และถูกไทยปกครองนับแต่นั้น ยกเว้นกะลันตันแม้เกิดความรุนแรงแยกตัวออกกระดัดต่ำในภูมิภาคมาหลายทศวรรษแล้ว แต่การรณรงค์บานปลายหลังปี 2544 และมีการระบาคใหม่ในปี 2547

ในปี 2548 นายกรัฐมนตรีทักษิณ ชินวัตรประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินเพื่อรับมือกับสถานการณ์ความไม่สงบภาคใต้ แต่การก่อการกำเริบยิ่งบานปลาย ในเดือนกันยายน 2549 คณะทหารผู้ยึดอำนาจการปกครองรัฐประหาร คณะผู้ยึดอำนาจการปกครองมีการเปลี่ยนนโยบายใหญ่โดยแทนแนวทางก่อนหน้านี้ของทักษิณด้วยการรณรงค์เพื่อชนะใจของผู้ก่อการกำเริบแม้มีความคืบหน้าเล็กน้อยในการจัดการกับความรุนแรง แต่คณะผู้ยึดอำนาจการปกครองประกาศว่าความมั่นคงกำลังดีขึ้นและสันติภาพจะคืนสู่ภูมิภาคภายในปี 2551 ทว่า ในเดือนมีนาคม 2551 ยอดผู้เสียชีวิตเกิน 3,000 คน ในรัฐบาลอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ นายกษิต ภิรมย์ กล่าวว่า เขามั่นใจว่าจะนำสันติภาพสู่ภูมิภาคภายใน พ.ศ. 2553 แต่เมื่อถึงปลายปีนั้น ความรุนแรงได้มีเพิ่มมากขึ้น ตรงกันข้ามกับการมองโลกในแง่ดีของรัฐบาลทำยที่สุดในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2554 รัฐบาลจึงยอมรับว่าสถานการณ์ได้เพิ่มมากขึ้นและไม่สามารถแก้ไขได้ภายในเวลาไม่กี่เดือน ผู้นำท้องถิ่นเรียกร้องอัตรากำลังระดับหนึ่งแก่ภูมิภาคปัตตานีจากประเทศไทยอย่างต่อเนื่องและขบวนการผู้ก่อการกำเริบแยกตัวออกบางส่วนเรียกร้องให้มีการเจรจาสันติภาพ ทว่า กลุ่มเหล่านี้ส่วนใหญ่ถูกเปียงเบนความสนใจโดยกลุ่มขบวนการแนวร่วมปฏิวัติแห่งชาติติมลาญปัตตานี-โคออร์ดิเนต (BRN-C) ซึ่งเป็นกลุ่ม

ที่กำลังเป็นหัวหอกการก่อการกำเริบ กลุ่มนี้ไม่เห็นเหตุผลให้ต้องเจรจาและคัดค้านการพูดคุยกับกลุ่มก่อการกำเริบอื่น BRN-C มีเป้าหมายทันทีเพื่อทำให้ภาคใต้ของประเทศไทยปกครองไม่ได้และประสบความสำเร็จเป็นส่วนใหญ่

### 8.1 ลักษณะของสถานการณ์

กลุ่มทหารโจรปัตตานีเริ่มต้นสร้างสถานการณ์ความไม่สงบขึ้นอีกครั้งในปี พ.ศ. 2544 เอกลักษณ์ของผู้ก่อการที่ต้องการผลักดันให้เกิดความขัดแย้งขึ้นนั้นยังคงคลุมเครือเสียเป็นส่วนใหญ่ผู้เชี่ยวชาญในระดับท้องถิ่นและภูมิภาคได้แสดงให้เห็นว่า สถานการณ์ดังกล่าวเกี่ยวข้องกับกลุ่มแบ่งแยกดินแดนดั้งเดิมในภูมิภาค อย่างเช่น ฟูโล ปีอาร์เอ็นและจีเอ็มไอพี และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปีอาร์เอ็น โคออดิเนต (อันเป็นสาขาหนึ่งของพีอาร์เอ็น) และกลุ่มติดอาวุธที่ถูกกล่าวหาว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับพีอาร์เอ็น คือ รันดา คัมปูรัน คีซิล ส่วนคนอื่นเสนอแนะว่าความรุนแรงดังกล่าวเกิดขึ้นภายใต้อิทธิพลของกลุ่มอิสลามต่างชาติ อาทิ อัลกออิดะห์และญะมาอะห์ อิสลามียะห์ แต่ด้วยวิธีการทำงานของกองโจรในภาคใต้ ซึ่งโจมตีคลังอาวุธทหารและโรงเรียน ไม่เหมือนกับวิธีการปฏิบัติของกลุ่มอื่นซึ่งโจมตีเป้าหมายชาติตะวันตก มุมมองที่ว่ากองโจรในภูมิภาคมีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มต่างชาตินั้น จึงอ่อน ในตอนแรก รัฐบาลมองว่าการสร้างสถานการณ์ดังกล่าวเป็นฝีมือของโจร และอันที่จริงแล้ว ผู้สังเกตการณ์ภายนอกจำนวนมากก็เชื่อว่า กลุ่มท้องถิ่น คู่แข่งทางธุรกิจหรืออาชญากรรมมีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ในภูมิภาคดังกล่าว เมื่อเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2545 หลังจากรับแจ้งชีวิตไป 14 นาย ในการโจมตีหลายครั้งซึ่งเกิดขึ้นในช่วงเวลานานเจ็ดเดือน อดีตนายกรัฐมนตรียกซิม ชินวัตรได้ปฏิเสธถึงบทบาทของศาสนาในการโจมตีดังกล่าว เพราะตำรวจที่เสียชีวิตไปหลายคนนั้น เป็นมุสลิมด้วย ในปีเดียวกัน ทักษิณกล่าวว่า "ไม่มีการแบ่งแยกดินแดน ไม่มีผู้ก่อการร้ายอุดมการณ์ มีแต่โจรระจอก" แต่ในปี พ.ศ. 2547 เขาได้เปลี่ยนท่าที และจัดว่าสถานการณ์ดังกล่าวเป็นสงครามต่อต้านการก่อการร้ายในประเทศ มีการประกาศกฎอัยการศึกในจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ในเดือนมกราคม พ.ศ. 2547 รัฐบาลทักษิณ 1 (พ.ศ. 2544 - 2548) มีสมาชิกรัฐสภาเป็นมุสลิมหลายสิบคน สภากลางในจังหวัดชายแดนมีสมาชิกส่วนใหญ่เป็นมุสลิม และเทศบาลหลายแห่งในภาคใต้มีนายกเทศมนตรีเป็นมุสลิม มุสลิมเริ่มมีสิทธิ์มีเสียงในทางการเมืองอย่างเปิดเผยมากขึ้นและได้รับเสรีภาพในการนับถือศาสนามากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม เมื่อรัฐบาลทักษิณยุบศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ และแทนที่ด้วยกำลังตำรวจที่มีเรื่องฉาวโฉ่ในด้านการคอร์รัปชัน ซึ่งได้เริ่มการปราบปรามอย่างกว้างขวางในทันที การปรึกษาหารือกับผู้นำชุมชนท้องถิ่นก็ได้ถูกยกเลิกไปด้วย ความไม่พอใจต่อการละเมิดดังกล่าวได้นำไปสู่ความรุนแรงที่เพิ่มมากขึ้นระหว่าง พ.ศ. 2547 และ 2548

หลังจากรัฐประหารในปี พ.ศ. 2549 ซึ่งทำให้ทักษิณพ้นจากตำแหน่ง รัฐบาลไทยได้มีท่าทีปรองดองกับสถานการณ์มากขึ้น โดยหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเกินควรและเริ่มต้นเจรจากับกลุ่มแบ่งแยกดินแดนที่เป็นที่รู้จักกันดี อย่างไรก็ตามสถานการณ์กลับทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น ซึ่งข้อเท็จจริงดังกล่าวน่าจะเป็นการสนับสนุนการยืนยันที่ว่ายังมีกลุ่มหลายกลุ่มมีส่วนเกี่ยวข้องในการสร้างสถานการณ์ และมีกลุ่มจำนวนน้อยที่สงบลงจากการเปลี่ยนยุทธศาสตร์ของรัฐบาลก่อนหน้านี้ ในปี พ.ศ. 2539 ได้เกิดเหตุการณ์รุนแรงทั้งหมด 42 ครั้ง และเพิ่มเป็น 83 ครั้งในปี พ.ศ. 2540 และ 139

ครั้งในปี พ.ศ. 2541 ส่วนในปี พ.ศ. 2545 เกิดเหตุการณ์รุนแรงขึ้น 82 ครั้ง และ 84 ครั้งในปี พ.ศ. 2546

## 8.2 ปัจจัยทางเศรษฐกิจ

มีการอ้างว่าความยากจนและปัญหาเศรษฐกิจเป็นปัจจัยหนึ่งเบื้องหลังการก่อการกำเริบด้วยจังหวัดชายแดนยังมีรายได้เฉลี่ยต่ำสุดเมื่อเทียบกับจังหวัดภาคใต้ด้วยกัน แม้ว่าสมรรถนะของเศรษฐกิจชายแดนภาคใต้พัฒนาขึ้นอย่างเห็นได้ชัดในช่วงทศวรรษหลัง ๆ ระหว่างปี 2526 ถึง 2546 รายได้ต่อหัวของจังหวัดปัตตานีเพิ่มขึ้นจาก 9,340 บาท เป็น 57,621 บาท ขณะที่รายได้ต่อหัวของจังหวัดยะลาและนราธิวาสก็เพิ่มขึ้นจาก 14,987 บาท เป็น 52,737 บาท และจาก 10,340 บาท เป็น 38,553 บาท ตามลำดับ กระนั้นการขาดประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรเพื่อพัฒนาท้องถิ่นเป็นปัจจัยหนึ่งของความไม่สงบ เอกชนมักไม่มีส่วนร่วมในการลงทุนเพราะพื้นที่อยู่ภายใต้หน่วยงานความมั่นคงของรัฐ คณะกรรมการสมานฉันท์แห่งชาติรายงานว่า โครงสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจของภาคใต้มีปัญหา เพราะมีประชากรยากจนสูง และมีการแย่งชิงทรัพยากร กระนั้นนักวิเคราะห์ทางสังคมกลับมองว่า ความยากจนเองมิใช่ปัญหาทั้งหมด แต่เป็นการไม่ได้รับความยุติธรรมมากกว่า และในการแก้ปัญหาความรุนแรง รัฐควรแก้ปัญหาแรงจูงใจทางการเมือง

## 8.3 ปัจจัยทางการศึกษา

ในระบบโรงเรียนปอเนาะของไทย พบว่ามีบางโรงเรียนที่มีเป้าหมายการแบ่งแยกดินแดนหรือการทำสงครามศักดิ์สิทธิ์ เพื่อตอบโต้รัฐบาลไทยที่ชาวมุสลิมมาเลยในพื้นที่เชื่อกดขี่ข่มเหงพวกเขาชัดเจน ระบบโรงเรียนดังกล่าวถูกกลุ่มแบ่งแยกดินแดนแทรกซึมแล้วเผยแพร่ลัทธิอุดมการณ์ ซึ่งหน่วยข่าวกรองกองทัพระบุว่า โรงเรียนสอนศาสนากลายเป็นแหล่งบ่มเพาะสมาชิกใหม่ของกลุ่มต่าง ๆ และหัวหน้ากลุ่มแบ่งแยกดินแดนนั้นก็สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนปอเนาะ (สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2558)

## 8.4 สรุปสถิติเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ประจำปี

2557

ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้ (2558) ได้รวบรวมสถิติเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อเนื่องมาเป็นเวลาหลายปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลข่าวสารของเหตุการณ์ความรุนแรงในพื้นที่ดังกล่าวและนำมาสังเคราะห์และจัดเก็บในระบบฐานข้อมูลเพื่อเป็นฐานในการอธิบายปรากฏการณ์ความรุนแรงอย่างเป็นวิชาการ โดยจะมีการเผยแพร่ข้อมูลและบทวิเคราะห์ที่อยู่เป็นระยะ ในขณะที่เดียวกันก็ยังมีผู้ใช้งานข้อมูลดังกล่าวจากหลายแวดวงอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้ การประมวลผลข้อมูลเป็นสถิติในหลายมิติ อาทิเช่น สถิติจำนวนของเหตุการณ์และผู้บาดเจ็บล้มตาย องค์ประกอบของเหตุการณ์อย่างวันเวลา พื้นที่ รูปแบบ ผู้กระทำการเหยื่อหรือเป้าหมายในการก่อเหตุ เป็นต้น โดยเก็บรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทางเปิดอย่างสื่อมวลชนและ

ได้รับความอนุเคราะห์จากฐานข้อมูลของหน่วยงานราชการหลายแห่ง ได้แก่ ส่วนปฏิบัติการและรับแจ้งเหตุฉุกเฉิน ศูนย์ปฏิบัติการร่วม กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 4 ส่วนหน้า (กอ.รมน.ภาค 4 สน.) งานการข่าวศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนหน้า (ศปก.ตร.สน.) และศูนย์ประสานงานเหตุฉุกเฉินแห่งชาติ จังหวัดยะลา อย่างไรก็ตาม ด้วยข้อจำกัดในการเก็บรวบรวมข้อมูลในห้วงเวลาที่ผ่านมา ประกอบกับสถานการณ์โดยภาพรวมเริ่มมีทิศทางที่เปลี่ยนไป ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้จึงได้พยายามพัฒนาฐานข้อมูลดังกล่าวให้เป็น “ฐานข้อมูลเหตุการณ์ชายแดนใต้” เพื่อให้มีความน่าเชื่อถือในทางวิชาการมากยิ่งขึ้น ทั้งยังเตรียมความพร้อมสำหรับการติดตามเฝ้าระวังการเปลี่ยนแปลงของสภาวะสันติภาพเชิงลบ (negative peace) ของกระบวนการสันติภาพ ในขณะเดียวกันก็พัฒนาข้อต่อหรือจุดเชื่อมต่อสำหรับการประสานฐานข้อมูลจากหน่วยงานภาครัฐและจากองค์กรนอกภาครัฐทั้งในและต่างประเทศ โดยที่ผ่านมาได้เริ่มต้นทบทวนจากบทเรียนการทำงานและการสะท้อนจากผู้ใช้งานที่ผ่านมา และพัฒนาวิธียาในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้สอดคล้องกับการนำข้อมูลไปใช้งานมากยิ่งขึ้น โดยส่วนหนึ่งได้เรียนรู้ประสบการณ์จากหน่วยงานหรือหน่วยวิจัยที่ทำหน้าที่จัดเก็บข้อมูลในลักษณะเดียวกันในต่างประเทศ ซึ่งมีความร่วมมือที่ต่อเนื่องอยู่เป็นระยะ ขณะนี้การพัฒนาฐานข้อมูล DSID กำลังอยู่ในระหว่างดำเนินการและมีคืบหน้ามากพอสมควรแล้ว คาดว่าจะสามารถปรับเปลี่ยนอย่างสมบูรณ์ได้ภายในปี 2558

สำหรับรายงานสรุปสถิติเหตุการณ์ความไม่สงบขึ้นนี้จะยังคงยึดเอาวิธียาและแนวทางการรวบรวมข้อมูลในแบบเดิมเป็นด้านหลัก โดยจะครอบคลุมรายละเอียดของเหตุการณ์ความไม่สงบในห้วงปี 2557 (จาก 1 มกราคม – 24 ธันวาคม) และเปรียบเทียบในรอบ 11 ปี ของความรุนแรงที่ปะทุขึ้นในปี 2547 เป็นต้นมา ข้อสังเกตที่น่าสนใจก็คือจำนวนเหตุการณ์ในปีนี้มีจำนวนน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับสถิติตลอด 11 ปีที่ผ่านมา

## 9. ขนาดโรงเรียน

การจำแนกขนาดโรงเรียน จะใช้เกณฑ์การจำแนกตามจำนวนนักเรียนในโรงเรียน โดยมีเกณฑ์การจำแนก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2, 2559) ดังนี้

- |                        |                                     |
|------------------------|-------------------------------------|
| (9.1) โรงเรียนขนาดเล็ก | มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 0 – 120 คน   |
| (9.2) โรงเรียนขนาดกลาง | มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 – 600 คน |
| (9.3) โรงเรียนขนาดใหญ่ | มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601 คนขึ้นไป |

สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถจำแนกจำนวนโรงเรียนขนาดและเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอก รอบ 3 (พ.ศ. 2554 - 2558) ได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนโรงเรียนที่จำแนกตามขนาดและเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอก รอบ 3 (พ.ศ. 2554 - 2558)

จังหวัด	ได้รับการรับรองมาตรฐาน				ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐาน			
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม	เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม
ปัตตานี	35	97	4	136	50	111	5	166
ยะลา	25	54	9	88	37	83	4	124
นราธิวาส	32	177	13	222	15	70	8	93
<b>รวม</b>	<b>92</b>	<b>328</b>	<b>26</b>	<b>446</b>	<b>102</b>	<b>264</b>	<b>17</b>	<b>383</b>

จากตาราง 3 จะเห็นได้ว่าโรงเรียนขนาดกลางมีจำนวนมากที่สุด รองลงมาจะเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ ตามลำดับ โดยโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลางส่วนใหญ่จะได้รับการรับรองมาตรฐาน

### 3. การประเมินคุณภาพภายนอก รอบ 3 (พ.ศ. 2554 - 2558)

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา หรือ สมศ. (2554) ได้กล่าวถึงการประเมินคุณภาพภายนอก รอบ 3 (พ.ศ. 2554 - 2558) ดังนี้

#### 3.1 ความหมายของการประเมินคุณภาพภายนอก

การประเมินคุณภาพภายนอกเป็นการประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อตรวจสอบคุณภาพของโรงเรียนโดยหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกโรงเรียน เพื่อมุ่งให้การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนดียิ่งขึ้น ซึ่งต้องเริ่มต้นจากการที่โรงเรียนมีระบบประกันคุณภาพภายใน เพื่อวางแผนพัฒนาคุณภาพของตนเอง ดำเนินการปรับปรุงคุณภาพมีการกำกับติดตามคุณภาพ และมีระบบประเมินตนเองก่อน ต่อจากนั้นจึงรับการประเมินคุณภาพภายนอกโดย สมศ. ซึ่งจะดำเนินการพิจารณาและตรวจสอบผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาการประเมินคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอกจึงควรสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพราะต่างมุ่งสู่มาตรฐานหรือคุณภาพที่คาดหวังให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน

#### 3.2 วัตถุประสงค์ของการประเมิน

วัตถุประสงค์ของการประเมินคุณภาพภายนอก รอบ 3 (พ.ศ. 2554 - 2558) มีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 เพื่อทราบระดับคุณภาพของโรงเรียนในการดำเนินพันธกิจด้านต่าง ๆ

3.2.2 เพื่อกระตุ้นเตือนให้โรงเรียนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและประสิทธิภาพการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง

3.2.3 เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

3.2.4 เพื่อรายงานระดับคุณภาพและพัฒนาการในด้านคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนต่อสาธารณชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.2.5 เพื่อรายงานผลการศึกษาของโรงเรียนต่อสาธารณชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.2.6 เพื่อตรวจสอบยืนยันสภาพจริงในการดำเนินงานของโรงเรียนและประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา กรอบแนวทาง และวิธีการที่ สมศ. กำหนด

3.2.7 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ช่วยสะท้อนจุดเด่นหรือจุดเน้นของแต่ละโรงเรียนที่แสดงถึงอัตลักษณ์ รวมทั้งผลสำเร็จการดำเนินงานตามมาตรการส่งเสริมของภาครัฐ

3.2.8 เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดยพิจารณาจากผลผลิต ผลลัพธ์ และส่งผลกระทบมากกว่ากระบวนการ

3.2.9 เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนมีการพัฒนาคุณภาพและพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง

3.2.10 เพื่อรายงานผลการประเมินคุณภาพและเผยแพร่ผลการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรมต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน

### 3.3 เกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอก รอบ 3 (พ.ศ. 2554 - 2558)

สมศ. มีแนวคิดและหลักการในการประเมินคุณภาพภายนอกตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติโดยมุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นหลัก เพื่อให้ความมั่นใจว่าผู้เรียนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพใกล้เคียงกันไม่ว่าจะอยู่ในท้องถิ่นก็ตาม โดยมีระบบประกันคุณภาพเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

### 3.4 แนวคิดและทิศทางในการประเมินคุณภาพ

แนวคิดและทิศทางในการประเมินคุณภาพ มีรายละเอียดดังนี้

3.4.1 ประเมินอิงเกณฑ์ตามจุดเน้นของโรงเรียน

3.4.2 ประเมินจากผลการจัดการศึกษาเป็นหลัก ตามมาตรา 51 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยให้น้ำหนักร้อยละ 75

3.4.3 ประเมินในเชิงกระบวนการโดยให้น้ำหนักร้อยละ 25 เพื่อให้ความสำคัญกับคณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน ครู เครื่องมือ อุปกรณ์ คุณภาพและความพร้อมของผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนเป็นสำคัญ การบริหารจัดการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน และการประกันคุณภาพภายใน

3.4.4 ประเมินโดยวิธีการและข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และพัฒนาการ โดยพิจารณา (Peer Review)

3.4.5 ประเมินโดยการยืนยันรายงานการประเมินตนเองที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ เพื่อกระตุ้นให้การประกันคุณภาพภายในมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น

3.4.6 ลดจำนวนมาตรฐานและจำนวนตัวบ่งชี้โดยถ่ายโอนมาตรฐานและตัวบ่งชี้เกี่ยวกับปัจจัยนำเข้า และกระบวนการให้อยู่ในระบบการประกันคุณภาพภายใน

### 3.5 หลักการพัฒนาตัวบ่งชี้

หลักการในการพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพ เป็นดังนี้

3.5.1 กำหนดตัวบ่งชี้ที่มุ่งการประเมินผลผลิต ผลลัพธ์และผลกระทบ มากกว่า ปัจจัยนำเข้าและกระบวนการ

3.5.2 คำนึงถึงลักษณะและประเภทของโรงเรียน

3.5.3 เน้นตัวบ่งชี้ทั้งคุณภาพและปริมาณ ทั้งเชิงบวกและลบ

3.5.4 ตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัย ข้อจำกัด ตลอดจนวัฒนธรรม และความเป็นไทย

3.5.5 ให้มีตัวบ่งชี้พื้นฐานเท่าที่จำเป็น แต่ยังคงอำนาจจำแนก โดยเพิ่มตัวบ่งชี้ อัตลักษณ์และตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม

3.5.6 คำนึงถึงความเชื่อมโยงระหว่างการประกันคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอก

### 3.6 หลักเกณฑ์การกำหนดตัวบ่งชี้

การประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดตัวบ่งชี้ เป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน กลุ่มตัวบ่งชี้อัตลักษณ์ และกลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม ให้ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ข้อ 38 ซึ่งการกำหนดให้ สมศ.ทำการประเมินคุณภาพภายนอกโรงเรียนแต่ละแห่งตามมาตรฐานการศึกษา ของชาติและครอบคลุมหลักเกณฑ์ในเรื่องต่อไปนี้ คือ

3.6.1 มาตรฐานที่ว่าด้วยผลการจัดการศึกษาในแต่ละระดับและประเภท การศึกษา

3.6.2 มาตรฐานที่ว่าด้วยการบริหารจัดการศึกษา

3.6.3 มาตรฐานที่ว่าด้วยการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.6.4 มาตรฐานที่ว่าด้วยการประกันคุณภาพภายใน

ดังจะเห็นความสอดคล้องตามตาราง 3 ความสอดคล้องระหว่างตัวบ่งชี้และ มาตรฐานตามกฎกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

ตาราง 3 ความสอดคล้องระหว่างตัวบ่งชี้และมาตรฐานตามกฎกระทรวงศึกษาธิการ

กลุ่มตัวบ่งชี้	ตัวบ่งชี้	มาตรฐานตามกระทรวง
กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน	1. ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	ผลการจัดการศึกษา
	2. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์	
	3. ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	
	4. ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น	
	5. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	
	6. ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
	7. ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการพัฒนาโรงเรียน	การบริหารจัดการศึกษา
	8. พัฒนาการของการประกันคุณภาพภายในโดยโรงเรียนและต้นสังกัด	การประกันคุณภาพภายใน
กลุ่มตัวบ่งชี้อัตลักษณ์	9. ผลการพัฒนาให้บรรลุตามปรัชญาปณิธาน/วิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งโรงเรียน	ผลการจัดการศึกษา
	10. ผลการพัฒนาตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลกระทบต่อเป็นเอกลักษณ์ของโรงเรียน	
กลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม	11. ผลการดำเนินงานโครงการพิเศษเพื่อส่งเสริมบทบาทของโรงเรียน	ผลการจัดการศึกษา
	12. ผลการส่งเสริมพัฒนาโรงเรียนเพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษา	การบริหารจัดการศึกษา

กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน หมายถึง กลุ่มตัวบ่งชี้ที่ประเมินภายใต้ภารกิจของโรงเรียน โดยกำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินบนพื้นฐานที่ทุกโรงเรียนต้องมีและปฏิบัติได้ซึ่งสามารถชี้ผลลัพธ์และผลกระทบได้ดีและมีความเชื่อมโยงกับการประกันคุณภาพภายใน

กลุ่มตัวบ่งชี้อัตลักษณ์ หมายถึง กลุ่มตัวบ่งชี้ที่ประเมินผลผลิตตามปรัชญา ปณิธาน/วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งโรงเรียน รวมถึงความสำเร็จตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลกระทบต่อเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละโรงเรียน โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการโรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัด

กลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม หมายถึง กลุ่มตัวบ่งชี้ที่ประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนโดยโรงเรียนเป็นผู้กำหนดแนวทางพัฒนาเพื่อร่วมกันชี้แนะ ป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมตามนโยบายของรัฐ ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนตามกาลเวลาและปัญหาสังคมที่เปลี่ยนไป โดยมีเป้าหมายที่แสดงถึงความเป็นผู้นำสังคม อาทิเช่น การรักชาติ การบำรุงศาสนาและเทิดทูนพระมหากษัตริย์ การส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริสภาน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาปฏิบัติเป็นแบบอย่าง การสร้างสังคมสันติสุขและความปรองดอง การส่งเสริมความร่วมมือในกรอบ



ประชาคมอาเซียน การส่งเสริมด้านสิ่งแวดล้อม พลังงาน เศรษฐกิจสุขภาพ ค่านิยมจิตสาธารณะ และ ความประหยัด รวมทั้งการแก้ปัญหาสังคม อาทิ ความขัดแย้ง อุบัติภัย และสิ่งเสพติด เป็นต้น

### 3.7 ข้อมูลการดำเนินงานของโรงเรียนที่ใช้ประกอบการพิจารณา

ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบ 3 (พ.ศ. 2554 – 2558) ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้ข้อมูลผลการดำเนินงานเฉลี่ย 3 ปีการศึกษาย้อนหลังก่อนการประเมิน (กรณี โรงเรียนเปิดใหม่ที่มีการดำเนินงานไม่ครบ 3 ปีการศึกษา ให้ใช้ข้อมูลผลการดำเนินงานเฉลี่ย 2 ปี การศึกษาล่าสุด หรือหากมีการดำเนินงานไม่ครบ 2 ปีการศึกษาให้ใช้ข้อมูลผลการดำเนินงาน 1 ปี การศึกษาล่าสุดก่อนการประเมิน)

### 3.8 รูปแบบการประเมิน

การประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ. 2554 – 2558) ระดับการศึกษาขั้น พื้นฐานมีรูปแบบการประเมิน 5 รูปแบบ ดังนี้

3.8.1 การประเมินเชิงปริมาณ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2.1, 2.3, 3.1, 3.2, 4.1, 4.2 และ 6

3.8.2 การประเมินเชิงปริมาณและพัฒนาการ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1.1, 5.1 – 5.8 และ 8

3.8.3 การประเมินเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 และ 2.2

3.8.4 การประเมินเชิงคุณภาพ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 6.1, 7, 9, 10 และ 12

3.8.5 การประเมินเชิงคุณภาพและพัฒนาการ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 11

### 3.9 การกำหนดค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้

การกำหนดค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้ในการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบ 3 ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังตาราง 4 น้ำหนักตัวบ่งชี้ในการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบ 3 ดังนี้ ตาราง 4 น้ำหนักตัวบ่งชี้ในการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบ 3 (พ.ศ. 2554 - 2558)

กลุ่มตัวบ่งชี้	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักคะแนน
กลุ่มตัวบ่งชี้ พื้นฐาน	1. ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	10
	2. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์	10
	3. ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	10
	4. ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น	10

ตาราง 4 (ต่อ)

กลุ่มตัวบ่งชี้	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักคะแนน
กลุ่มตัวบ่งชี้ พื้นฐาน	5. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	20
	6. ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	10
	7. ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการพัฒนาโรงเรียน	5
	8. พัฒนาการของการประกันคุณภาพภายในโดยโรงเรียนและต้นสังกัด	5
กลุ่มตัวบ่งชี้ อัตลักษณ์	9. ผลการพัฒนาให้บรรลุตามปรัชญา ปณิธานวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งโรงเรียน	5
	10. ผลการพัฒนาตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลสะท้อนเป็นเอกลักษณ์ของโรงเรียน	5
กลุ่มตัวบ่งชี้ มาตรการส่งเสริม	11. ผลการดำเนินงานโครงการพิเศษเพื่อส่งเสริมบทบาทของโรงเรียน	5
	12. ผลการส่งเสริมพัฒนาโรงเรียนเพื่อยกระดับมาตรฐาน รักษามาตรฐาน และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา	5
<b>รวมน้ำหนักทั้งหมด</b>		<b>100</b>

### 3.10 ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินรอบ 4 (พ.ศ. 2559 - 2563) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน สมศ. รอบ 4 ประกอบด้วย 7 ด้าน 20 ตัวบ่งชี้ คะแนนตัวบ่งชี้ละ 5 คะแนน คะแนนรวม 100 คะแนน ดังตาราง 5

ตาราง 5 ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน สมศ. รอบ 4 ประกอบด้วย 7 ด้าน 20 ตัวบ่งชี้

ด้าน	ตัวบ่งชี้
1. คุณภาพศิษย์	ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้เรียนเป็นคนดี ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามหลักสูตร ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิด ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้เรียนมีทักษะชีวิต
2. คุณภาพครู/อาจารย์	ตัวบ่งชี้ที่ 5 ครู/อาจารย์เป็นคนดี มีความสามารถ ตัวบ่งชี้ที่ 6 ครู/อาจารย์สร้างสรรค์ห้องเรียน/แหล่งเรียนรู้คุณภาพ ตัวบ่งชี้ที่ 7 ครู/อาจารย์มีผลงานที่นำไปใช้ประโยชน์ ตัวบ่งชี้ที่ 8 ครู/อาจารย์ได้รับการเพิ่มพูนความรู้/ประสบการณ์

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้าน	ตัวบ่งชี้
3. การบริหารและธรรมาภิบาล ของโรงเรียน	ตัวบ่งชี้ที่ 9 การดำเนินงานของกรรมการโรงเรียน ตัวบ่งชี้ที่ 10 การดำเนินงานของผู้บริหาร ตัวบ่งชี้ที่ 11 การบริหารความเสี่ยง ตัวบ่งชี้ที่ 12 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน
4. ความสัมพันธ์กับชุมชน/สังคม	ตัวบ่งชี้ที่ 13 การให้ความร่วมมือที่ส่งผลกระทบต่อชุมชน/สังคม ตัวบ่งชี้ที่ 14 การให้ความร่วมมือกับชุมชน/สังคมที่ส่งผลกระทบต่อ โรงเรียน
5. การทำนุบำรุงศิลปะและ วัฒนธรรม	ตัวบ่งชี้ที่ 15 การส่งเสริมสนับสนุนศิลปะและวัฒนธรรม ตัวบ่งชี้ที่ 16 การพัฒนาสุนทรียภาพ
6. อัตลักษณ์/เอกลักษณ์	ตัวบ่งชี้ที่ 17 อัตลักษณ์ผู้เรียน ตัวบ่งชี้ที่ 18 เอกลักษณ์โรงเรียน
7. มาตรการส่งเสริม	ตัวบ่งชี้ที่ 19 มาตรการส่งเสริม ตัวบ่งชี้ที่ 20 มาตรการส่งเสริม (ภายนอกโรงเรียน)

#### 4. การวิเคราะห์การจัดกลุ่ม (Cluster Analysis)

Cluster Analysis เป็นเทคนิคที่ใช้จำแนกหรือแบ่ง Case (หมายถึง คน สัตว์ สิ่งของ หรือ องค์กร ฯลฯ) หรือแบ่งตัวแปรออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ ตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป Case ที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันจะมีลักษณะที่เหมือนกันหรือคล้ายกัน ส่วน Case ที่อยู่ต่างกลุ่มกัน จะมีลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนั้น การพิจารณาเลือกลักษณะหรือตัวแปรที่จะนำมาใช้ในการแบ่งกลุ่ม Case จึงมีความสำคัญ นอกจากนั้น Case ใด Case หนึ่งจะต้องอยู่ในกลุ่มหนึ่งเพียงกลุ่มเดียวถ้านำเทคนิค Cluster Analysis มาใช้ในการแบ่งกลุ่มตัวแปรจะให้ตัวแปรอยู่ในกลุ่มเดียวกันมีความสัมพันธ์กันมากกว่าตัวแปรที่อยู่ต่างกลุ่มกัน ตัวแปรที่อยู่ต่างกลุ่มกันมีความสัมพันธ์กันน้อยหรือไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

##### 4.1 ความหมายการวิเคราะห์การจัดกลุ่ม

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการจัดกลุ่ม ว่าเป็นวิธีการที่จะคัดเลือกสมาชิกหรือสิ่งต่าง ๆ ให้แบ่งออกเป็นกลุ่มออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ ตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป (สารานุกรม มีแจ้ง, 2557) สิ่งใดที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันจะมีความคล้ายกันลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ส่วนที่อยู่ต่างกลุ่มกันจะมีความแตกต่างกันลักษณะใดลักษณะหนึ่ง และสิ่งสำคัญในการจัดกลุ่มจะมีสมาชิกใดสมาชิกหนึ่งจะต้องอยู่ในกลุ่ม 1 เพียงกลุ่มเดียวซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของกัลยา วานิชย์บัญชา (2555) ที่ให้ความหมายว่า การจัดกลุ่มเป็นการแบ่งสิ่งของออกเป็นกลุ่มย่อยอย่างน้อย 2 กลุ่ม สิ่งที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันจะมีลักษณะที่คล้ายหรือเหมือนกัน และสิ่งที่อยู่ต่างกลุ่มกันจะมีลักษณะที่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์จัดกลุ่ม หมายถึง การจัดกลุ่มสิ่งต่างที่สนใจออกเป็นอย่างน้อย 2 กลุ่ม โดยกลุ่มเดียวกันจะมีบางสิ่งที่คล้ายกัน และต่างกลุ่มกันจะมีบางสิ่งที่ต่างกัน

#### 4.2 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์การจัดกลุ่ม

กัลยา วานิชย์บัญชา (2555) ได้กล่าววัตถุประสงค์การวิเคราะห์การจัดกลุ่มในด้านการศึกษาศาสามารถประยุกต์ใช้ได้ดังนี้ เช่น แบ่งผู้เรียนออกเป็นกลุ่มตามผลการเรียน รายได้ของครอบครัว ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง ระดับความฉลาดตามสติปัญญา โดยให้ผู้เรียนที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันมีผลการเรียน ระดับความฉลาดทางสติปัญญา รายได้ และระดับการศึกษาของผู้ปกครองคล้ายกัน ส่วนผู้เรียนที่อยู่ต่างกลุ่มกันจะมีผลการเรียน ระดับสติปัญญา รายได้ และระดับการศึกษาของผู้ปกครองต่างกันสอดคล้องกับสำราญ มีแจ้ง (2557) การจัดกลุ่มเพื่อแบ่งกลุ่มนักเรียนตามผลการเรียน และระดับสติปัญญา เพื่อให้ครูสามารถที่จะจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องตามระดับความสามารถของนักเรียน

#### 4.3 เงื่อนไขของการวิเคราะห์การจัดกลุ่ม

เงื่อนไขของการวิเคราะห์การจัดกลุ่มทุกประเภทจะเหมือนกัน (สำราญ มีแจ้ง, 2557) มีดังนี้

- 4.3.1 ไม่ทราบจำนวนกลุ่มที่สามารถแบ่งได้มากกว่ามีกี่กลุ่ม
- 4.3.2 ไม่ทราบมาก่อนว่าสมาชิกใดหรือสิ่งใดจะอยู่กลุ่มใด
- 4.3.3 สมาชิกหรือสิ่งหนึ่งจะต้องอยู่ในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เพียงกลุ่มเดียวเท่านั้น
- 4.3.4 ตัวแปรที่ใช้ในการแบ่งกลุ่มจะต้องมีมากกว่า 1 ตัวแปร และอาจจะเป็นตัวแปรที่มีค่าได้ 2 ค่า ใช้ได้ทั้งตัวแปรเชิงคุณภาพและตัวแปรเชิงปริมาณ

#### 4.4 ประเภทการวิเคราะห์การจัดกลุ่ม

เทคนิคการวิเคราะห์การจัดกลุ่ม (cluster analysis) แบ่งเป็นหลายประเภทหรือเทคนิคย่อย โดยส่วนใหญ่จะใช้ 2 เทคนิคนี้ คือ 1. Hierarchical Cluster Analysis 2. K – Mean Cluster Analysis นอกจากนี้ยังมีเทคนิค 2 เทคนิค ซึ่งเทคนิคนี้มีเป้าหมายและวิธีการที่แตกต่างกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2555)

##### 4.4.1 เทคนิค Hierarchical Cluster Analysis

สำหรับเทคนิค Hierarchical Cluster แบ่งออกเป็น 2 เทคนิคย่อย ดังนี้

- (1) Agglomerative Hierarchical Cluster Analysis
- (2) Divisive Hierarchical Cluster Analysis

สำหรับโปรแกรมสำเร็จรูปทั่ว ๆ ไป จะใช้เทคนิค Agglomerative Hierarchical Cluster Analysis โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 เลือกตัวแปรที่คาดว่าจะทำให้สมาชิกที่ได้ต่างกัน โดยตัวแปรต้องมีอย่างน้อย 2 ตัวแปร

ขั้นที่ 2 กำหนดให้จำนวนสมาชิกเท่ากับจำนวนกลุ่ม ถ้ามีจำนวนสมาชิก  $n$  คน หมายถึง มี  $n$  กลุ่ม

ขั้นที่ 3 เลือกวิธีการวัดความเหมือนและความต่างระหว่างสมาชิกแต่ละคู่ ถ้ามี  $n$  สมาชิก จะมีทั้งหมด  ${}^nC_2$  คู่ เช่น  $n = 4$  คน (นาย ก, ข, ค, ง) จะมีทั้งหมด

$${}^4C_2 = \frac{4!}{2!(4-2)!} = \frac{4!}{2!2!} = 6 \text{ คู่} \text{ ดังนี้ } (ก,ข), (ก,ค), (ก,ง), (ข,ค), (ข,ง), (ค,ง)$$

- ถ้าเลือกวัดด้วยความคล้าย (Similarity) จะดูความคล้ายของแต่ละคู่ หากพบว่าคู่ใดคล้ายกันมากที่สุด จะรวมให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน

- ถ้าเลือกวัดด้วยความแตกต่าง (Distance) จะดูความต่างของแต่ละคู่ หากพบว่าคู่ใดต่างกันน้อยที่สุด จะรวมให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน

- ถ้าในตัวอย่างเลือกใช้ความต่าง แล้วได้ว่าคู่ (ก,ข) มีความต่างน้อยที่สุด จะรวม ก และ ข ให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน จะมีกลุ่มลดลงเหลือ 3 กลุ่มจากกลุ่มทั้งหมด 4 กลุ่ม

- ในกรณีทั่ว ๆ ไป จะลดเหลือ  $n - 1$  กลุ่ม

ขั้นที่ 4 เลือกวิธีการรวมกลุ่ม เมื่อลดจำนวนกลุ่มแล้วต้องหาระยะห่าง อาจจะเป็นความคล้ายหรือความต่าง แล้วเลือกวิธีรวมกลุ่ม เพื่อลดจำนวนกลุ่ม

### (1) หลักเกณฑ์ในการรวมกลุ่ม

หลักเกณฑ์ในการรวมกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง มีวิธีการดังนี้

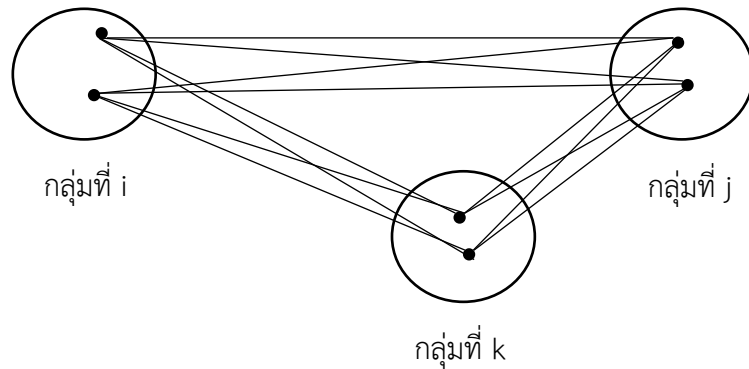
(1.1) Between – Groups Linkage (Average Linkage Between Group) วิธีนี้จะพิจารณาว่าจะรวมกลุ่มที่  $i$  และ  $j$  ไว้ด้วยกัน หรือจะรวมกลุ่มที่  $i$  และ  $k$  หรือจะรวมกลุ่มที่  $j$  และ  $k$  ไว้ด้วยกัน โดยพิจารณาระยะห่างเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม เช่น

$$d_{ij} = \text{ระยะห่างเฉลี่ยของกลุ่มที่ } i \text{ และ } j$$

$$d_{ik} = \text{ระยะห่างเฉลี่ยของกลุ่มที่ } i \text{ และ } k$$

$$d_{jk} = \text{ระยะห่างเฉลี่ยของกลุ่มที่ } j \text{ และ } k$$

เลือกรวมกลุ่มที่มีระยะห่างเฉลี่ยต่ำสุด เช่น จากตัวอย่างนี้ได้ค่าระหว่าง  $d_{ik}$  ต่ำสุด เลยรวมกลุ่ม  $i$  และ  $k$  เข้าด้วยกัน ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 ระยะห่างระหว่างกลุ่มที่ i , j และ k

(1.2) Within – group Linkage (Average Linkage within

Group)

วิธีนี้รวมกลุ่ม 2 กลุ่ม เข้าด้วยกัน ถ้าระยะห่างเฉลี่ยจากทุกสมาชิกในกลุ่มนั้น ๆ ต่ำสุด

(1.3) Nearest Neighbor เรียกอีกอย่างว่า Single Linkage

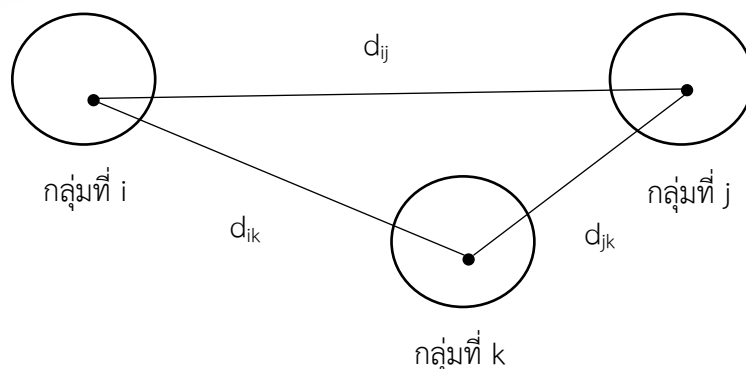
วิธีนี้พิจารณาระยะห่างที่สั้นที่สุดระหว่างกลุ่ม โดยที่

$d_{ij}$  = ระยะห่างที่สั้นที่สุดของกลุ่มที่ i และ j

$d_{ik}$  = ระยะห่างที่สั้นที่สุดของกลุ่มที่ i และ k

$d_{jk}$  = ระยะห่างที่สั้นที่สุดของกลุ่มที่ j และ k

แล้วเปรียบเทียบหาค่าต่ำสุดของ  $d_{ij}$  ,  $d_{ik}$  และ  $d_{jk}$  ถ้าได้ว่า  $d_{jk}$  ต่ำสุดก็จะรวมกลุ่ม k และ j เข้าด้วยกัน ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 ระยะห่างที่สั้นที่สุดของกลุ่มที่ i , j และ k

## (1.4) Furthest Neighbor (Complete linkage)

วิธีนี้จะพิจารณาระยะห่างที่ยาวที่สุดระหว่างกลุ่ม โดยที่

$d_{ij}$  = ระยะห่างที่ยาวที่สุดของกลุ่มที่  $i$  และ  $j$

$d_{ik}$  = ระยะห่างที่ยาวที่สุดของกลุ่มที่  $i$  และ  $k$

$d_{jk}$  = ระยะห่างที่ยาวที่สุดของกลุ่มที่  $j$  และ  $k$

แล้วเปรียบเทียบค่าต่ำสุดของ  $d_{ij}$ ,  $d_{ik}$  และ  $d_{jk}$  ถ้าได้ว่า  $d_{jk}$  ต่ำสุดก็จะรวมกลุ่ม  $k$  และ  $j$  เข้าด้วยกัน

## (1.5) Centroid Cluster

การรวมกลุ่ม 2 กลุ่มเข้าด้วยกัน โดยพิจารณาจากระยะห่างของจุดกลางของกลุ่ม 2 กลุ่ม วิธีการนี้จะคำนวณหาระยะห่างระหว่าง Centroid ของกลุ่มที่ละคู่ จะเรียก Centroid นี้ว่าเป็นค่าเฉลี่ยหรือค่ากลางของแต่ละกลุ่ม เนื่องจากการแบ่งกลุ่มสมาชิกจะพิจารณาจากตัวแปรหลาย ๆ ตัวพร้อมกัน โดยที่

$d_{ij}$  = ระยะห่างระหว่างจุดกึ่งกลางของกลุ่มที่  $i$  และ  $j$

$d_{ik}$  = ระยะห่างระหว่างจุดกึ่งกลางของกลุ่มที่  $i$  และ  $k$

$d_{jk}$  = ระยะห่างระหว่างจุดกึ่งกลางของกลุ่มที่  $j$  และ  $k$

แล้วเปรียบเทียบค่าต่ำสุดของ  $d_{ij}$ ,  $d_{ik}$  และ  $d_{jk}$  ถ้าได้ว่า  $d_{jk}$  ต่ำสุดก็จะรวมกลุ่ม  $k$  และ  $j$  เข้าด้วยกัน

## (1.6) Median Clustering

วิธีนี้จะรวมกลุ่ม 2 กลุ่ม เข้าด้วยกัน โดยในแต่ละกลุ่มสำคัญเท่ากัน ในขณะที่วิธีของ Centroid Clustering จะให้ความสำคัญแก่กลุ่มที่มีขนาดใหญ่มากกว่ากลุ่มที่มีขนาดเล็ก

การรวมกลุ่ม 2 กลุ่ม เข้าด้วยกันของ Median Clustering จะใช้ค่ามัธยฐานเป็นค่ากลางของกลุ่ม ถ้าระยะห่างระหว่างค่ามัธยฐานของกลุ่มคู่ใดต่ำสุด ก็จะรวมกลุ่มคู่นั้นเข้าด้วยกัน

## (1.7) Ward's Method

วิธีนี้จะรวมกลุ่ม 2 กลุ่มเข้าด้วยกัน ถ้าเมื่อรวมแล้วทำให้ค่า Sum Square Within ของกลุ่มเพิ่มขึ้นน้อยสุด

## (2) ขั้นตอนการจัดกลุ่มเทคนิค Agglomeration Hierarchical Cluster

ขั้นตอนการจัดกลุ่มด้วยเทคนิค Hierarchical Cluster แบบ Agglomeration มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 เลือกตัวแปรที่คาดว่าจะทำให้กลุ่มมีความแตกต่างกันมาอย่างน้อย 2 ตัวแปร

ขั้นที่ 2 ให้ทำการ standardized ตัวแปรที่เลือกทุกตัวในขั้นที่ 1 ก่อน เพื่อกำจัดหน่วยของตัวแปร

ขั้นที่ 3 ถ้าใช้โปรแกรม SPSS ใช้คำสั่ง Analysis - Classify - Hierarchical cluster เลือกตัวแปรที่ทำการ standardized ในขั้นที่ 2

ขั้นที่ 4 เลือกหลักเกณฑ์การรวมกลุ่มที่เหมาะสม

ขั้นที่ 5 เลือกค่าความคล้ายหรือระยะห่าง

### (3) ข้อจำกัดของวิธี Agglomeration Hierarchical Cluster

เนื่องจากวิธี Agglomerative Hierarchical Cluster จะเริ่มต้นโดยให้จำนวนสมาชิกเท่ากับจำนวนกลุ่ม เช่น มี  $n$  สมาชิก เท่ากับมี  $n$  กลุ่มด้วย แล้วค่อย ๆ ลดจำนวนกลุ่มทีละ 1 โดยรวมกลุ่ม 2 กลุ่มที่คล้ายกันมากที่สุด หรือต่างกันน้อยที่สุดเข้าด้วยกัน จึงค่อย ๆ ลดจำนวนกลุ่มครั้งละ 1 โดยทั่วไปแล้วจะมีจำนวนสมาชิกน้อยกว่า 200 ซึ่งวิธีการนี้จะทำให้เสียเวลามากในการคำนวณกรณีที่มีจำนวนสมาชิกเป็นจำนวนมาก

#### 4.4.2 เทคนิค Non - Hierarchical Cluster

ในโปรแกรม SPSS จะเรียกเทคนิคนี้ว่า K - Mean Cluster เป็นเทคนิคที่แบ่งสมาชิกออกเป็นกลุ่มย่อย โดยมีเป้าหมายเหมือนกับวิธี Hierarchical Cluster คือ ให้สมาชิกที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันมีลักษณะที่คล้ายกันในปัจจัยที่สนใจศึกษา และสมาชิกที่อยู่ต่างกลุ่มกันจะมีลักษณะที่แตกต่างกัน

วิธี Non - Hierarchical จะไม่ทำที่ละขั้นตอนเหมือนกับวิธี Hierarchical จะต่างกันตรงที่วิธี Non - Hierarchical ผู้วิจัยจะต้องกำหนดเลยว่าต้องการให้มีกี่กลุ่ม โดยจะกำหนดให้มี  $k$  กลุ่ม เทคนิคนี้จะมีการทำงานเป็นรอบ ซึ่งในแต่ละรอบนั้นจะพิจารณาว่าสมาชิกใดควรอยู่กลุ่มใด โดยการหาระยะห่างจากสมาชิกที่จะย้ายไปยังค่ากลางของกลุ่มแต่ละกลุ่ม ถ้าระยะห่างของสมาชิกนั้นห่างจากค่ากลางกลุ่มใดต่ำสุด ก็ย้ายสมาชิกนั้นไปอยู่กลุ่มดังกล่าวแล้วคำนวณค่ากลางกลุ่มใหม่ จะทำเช่นนี้ไปจนกระทั่งค่ากลางกลุ่มไม่เปลี่ยนแปลง หรือครบรอบตามที่กำหนดไว้

วิธีนี้เหมาะสมกับข้อมูลที่มีจำนวนสมาชิกมากกว่า 200 ขึ้นไป เพราะวิธีนี้จะช่วยลดเวลาในการคำนวณมากกว่าวิธี Hierarchical



## 5. การวิเคราะห์จำแนก (Discriminant Analysis)

การวิเคราะห์การจำแนก เป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์จำแนกกลุ่มตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์จำแนกตัวแปรตาม 1 ตัว และตัวแปรอิสระตั้งแต่ 1 ตัวขึ้นไป การวิเคราะห์ด้วยวิธีนี้นอกจากจะสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างกลุ่มได้แล้ว ยังสามารถบอกธรรมชาติบางอย่างของการจำแนกกลุ่มได้ด้วย เช่น บอกได้ว่าตัวแปรใดจำแนกได้ดีมากน้อยกว่ากัน นั่นคือสามารถบอกประสิทธิภาพหรือน้ำหนักในการจำแนกของตัวแปรเหล่านั้น การวิเคราะห์จำแนกเป็นการใช้ตัวแปรพยากรณ์หรือตัวแปรอิสระที่ร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตาม ซึ่งเป็นเทคนิคทางสถิติที่คล้ายคลึงกับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

### 5.1 ความหมายการวิเคราะห์จำแนก

สำราญ มีแจ้ง (2557) ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์จำแนก เป็นเทคนิควิธีการทางสถิติที่จะตอบคำถามว่า ลักษณะของความแตกต่างของกลุ่มที่เกิดขึ้นจากตัวแปรใด ตัวแปรใดที่เป็นตัวแปรประชากรออกเป็นกลุ่ม ๆ หรือแต่ละกลุ่มนั้นมีลักษณะอย่างไร

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2548) กล่าวว่า การวิเคราะห์จำแนก เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวจะมีตัวแปรตามเป็นกลุ่ม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 - 3 กลุ่มขึ้นไป ซึ่งต้องการศึกษาว่าการเป็นสมาชิกของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งขึ้นอยู่กับตัวแปรอะไรบ้าง

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถให้ความหมายของการวิเคราะห์จำแนกกลุ่มได้ว่า เป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถวิเคราะห์แล้วจำแนก โดยแต่ละกลุ่มนั้นขึ้นอยู่กับตัวแปรใดบ้าง

### 5.2 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม

วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์จำแนก(สำราญ มีแจ้ง, 2557) คือ การสร้างสมการเพื่อใช้จำแนกบุคคลว่าควรจัดเข้าอยู่ในกลุ่มใดจึงจะเหมาะสมและถูกต้อง

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2548) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์จำแนกเป็นการศึกษาทดสอบตัวแปรที่ได้เก็บรวบรวมมาสามารถที่จะจำแนกหน่วยวิเคราะห์ของเป็นกลุ่ม ๆ ได้อย่างถูกต้องหรือไม่

สามารถสรุปวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์จำแนกกลุ่มได้ว่า เป็นการศึกษาดูว่ามีตัวแปรใดบ้างที่สามารถจำแนกกลุ่มต่าง ๆ ได้ดีและมีความน่าเชื่อถือได้

### 5.3 ประโยชน์ของสมการจำแนก

สมการจำแนกประเภทที่ประโยชน์ 2 ประการ (สำราญ มีแจ้ง, 2557) คือ

5.3.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระซึ่งในด้านการวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะมีสถิติต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวแปรแต่ละตัวในสมการที่ใช้ในการทดสอบ

ความสำคัญของตัวแปรช่วยในการตีความหมายข้อมูล ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่ได้ในสมการ บ่งชี้ถึงน้ำหนักหรือความสัมพันธ์ของตัวแปรนั้นในสมการ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอยพหุคูณหรือการวิเคราะห์ตัวประกอบ

5.3.2 การจำแนกกลุ่มโดยการใช้สมการที่ได้มาแบ่งจำนวนกลุ่ม เมื่อได้สมการมาแล้วก็สามารถที่จะระบุว่ากรณีใดจะเป็นสมาชิกของกลุ่มใดได้ โดยอาศัยค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่ปรากฏอยู่ในสมการจำแนกคุณกับค่าของตัวแปรแต่ละตัว จะได้ค่าของตัวแปรตรงกับค่าหรือรหัสที่แบ่งจำแนกกลุ่ม

## 5.4 เทคนิคการวิเคราะห์จำแนก

5.4.1 คำนวณหาค่า Eigenvalue ในการวิเคราะห์จำแนกจะต้องหาค่า Eigenvalue หรือที่เรียกว่า Discriminant Criterion เขียนแทนด้วยสัญลักษณ์  $\lambda$  ค่า Eigenvalue คือ ความแปรปรวนของคะแนนแปลงรูป  $Y$  ที่แปลงมาจาก  $X_1, X_2, X_3, \dots, X_p$  เขียนในรูปสูตรได้ดังนี้

$$\lambda = \frac{SS_b(Y)}{SS_w(Y)}$$

แต่ในการคำนวณหา  $\lambda$  นั้นจะต้องคำนวณมาจากสูตรต่อไปนี้

$$|W^{-1}B - \lambda I| = 0$$

เมื่อ	$W^{-1}$	แทน	อินเวอร์สเมทริกซ์ของผลรวมของกำลังสองและของผลคูณ (SSCP) ภายในกลุ่ม
	$B$	แทน	เมทริกซ์ของผลรวมของกำลังสองและของผลคูณ (SSCP) ระหว่างกลุ่ม
	$\lambda$	แทน	ค่า Eigenvalue
	$I$	แทน	ไอเดนติตีเมทริกซ์ (Identity Matrix)

ค่า  $\lambda$  อาจมีได้ค่า จำนวนของค่า  $\lambda$  เท่ากับจำนวนกลุ่มลบด้วย 1 หรือเท่ากับจำนวนตัวแปร ( $P$ ) แล้วแต่ว่าจำนวนใดจะน้อยกว่ากัน เขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$r = \min(K - 1, P)$$

เมื่อ	$r$	แทน	จำนวนค่า $\lambda$
	$K$	แทน	จำนวนกลุ่ม
	$P$	แทน	จำนวนตัวแปร
	$\min$	แทน	ค่าต่ำสุด

สูตรดังกล่าวนี้จะใช้บอกว่า  $\lambda$  จะมีกี่ค่า เราเลือกเอาค่าที่น้อยที่สุดระหว่าง  $K - 1$  และ  $P$  ถ้ามี 3 กลุ่มสอבודตัวแปร 7 ตัวแปร แทนค่าในสูตรจะได้

$$r = \min(3 - 1, 7)$$

จะเห็นว่า  $\lambda$  จะมีค่า 2 ค่า ซึ่ง  $\lambda$  ทั้งสองก็จะให้ค่า  $V$  ออกมา 2 ชุด ฉะนั้นก็จะมีสมการอยู่ 2 สมการสำหรับใช้จำแนกกลุ่ม

5.4.2 คำนวณหา  $V$  แต่ละสมการหลังจากที่คำนวณค่า  $\lambda$  แต่ละค่าแล้วนำค่าเหล่านี้ไปคำนวณหาค่า  $V$  แต่ละชุด ค่า  $\lambda_1$  จะให้  $V_1$  ค่า  $\lambda_2$  จะให้  $V_2$  ดำเนินการเช่นนี้จนครบ  $\lambda$  ทุกค่าแต่ละค่าดำเนินการดังนี้

$$|W^{-1}B - \lambda I|V = 0$$

ขั้นที่ 1 นำเอา  $\lambda_i$  ไปแทนค่าใน  $(W^{-1}B - \lambda I)$  และคำนวณออกมา

ขั้นที่ 2 คำนวณ  $adj(W^{-1}B - \lambda I)$

ขั้นที่ 3 นำเอาค่าในคอลัมน์ใดคอลัมน์หนึ่งของ  $adj(W^{-1}B - \lambda I)$  มายกกำลังสองรวมกันแล้วถอดรากที่สองนำไปหารค่าเดิมแต่ละค่าผลที่ได้จะเป็น  $V$  ที่สอดคล้องกับ  $\lambda_i$  นั้น

5.4.3 เขียนสมการจำแนกกลุ่ม นำเอา  $V$  แต่ละชุดมาเขียนสมการจำแนกกลุ่ม

$$Y_1 = V_{11}X_1 + V_{12}X_2 + \dots + V_{1p}X_p$$

$$Y_2 = V_{21}X_1 + V_{22}X_2 + \dots + V_{2p}X_p$$

5.4.4 ทดสอบนัยสำคัญของสมการจำแนกกลุ่ม เมื่อได้สมการจำแนกประเภทแล้ว เพื่อทราบว่าสมการเหล่านั้น สมการใดมีอำนาจจำแนกกลุ่มได้อย่างมีนัยสำคัญ ก็จะทำการทดสอบโดยใช้วิธีของ Battlett's Test ตาม Wilk's Lamda ซึ่งมีการแจกแจงแบบ  $\chi^2$  (Chi - Square) คำนวณจากสูตร

$$V = [N - 1 - (\frac{P + K}{2})] \ln(1 + \lambda_m)$$

เมื่อ  $V$  แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตเพื่อทราบความมีนัยสำคัญของสมการค่าวิกฤตได้จากการเปิดตารางค่าวิกฤตของไค-สแควร์

## 5.5 วิธีการสร้างสมการวิเคราะห์จำแนก

วิธีการสร้างสมการวิเคราะห์จำแนกมี 2 วิธี (สำราญ มีแจ้ง, 2557) คือ วิธีตรง (Direct Method) และวิธีแบบขั้นตอน (Stepwise Method)

1. วิธีตรง (Direct Method) เป็นวิธีที่ผู้วิจัยต้องการวิเคราะห์ตัวแปรทุกตัวที่ต้นระบุด้วยเหตุผลทางทฤษฎีว่าจะแบ่งแยกได้กี่สมการ มีลักษณะอย่างไร โดยไม่ต้องดูผลแต่ละขั้นตอน
2. วิธีแบบขั้นตอน (Stepwise Method) เป็นวิธีที่เลือกตัวแปรแต่ละตัวมาเข้าสมการ โดยหาตัวแปรที่ดีที่สุดในการจำแนกมาเข้าสมการเป็นตัวแรก จากนั้นก็จะหาตัวแปรที่ดีที่สุดตัวที่ 2 เข้าสมการเพื่อปรับปรุงแก้ไข ทำให้สมการจำแนกกลุ่มดีขึ้น และในขั้นตอนต่อ ๆ ไปก็จะเป็นการนำตัวแปรที่ดีที่สุดแต่ละตัวที่เหลือมาเข้าสมการ ในแต่ละขั้นตอนตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกก่อนอาจจะถูกตัดทิ้งออกไป หากพบว่าเมื่อนำมารวมกับตัวแปรอื่น ๆ แล้วไม่ช่วยให้สมการจำแนกประเภท

ดีขึ้น จึงอาจกล่าวได้ว่าการคัดเลือกตัวแปรที่ละตอนมีความคล้ายคลึงกับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

## 5.6 สถิติที่สำคัญของการวิเคราะห์จำแนก

สถิติสำคัญในการวิเคราะห์จำแนก(สำราญ มีแจ้ง, 2557) ได้แก่

1. Eigenvalue เป็นค่าที่ได้จากกระบวนการหาสมการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม เป็นค่าที่ใช้วัดความสำคัญเชิงเปรียบเทียบของสมการ ค่ารวมของค่า Eigenvalue วัดความผันแปรทั้งหมดของตัวแปรจำแนกกลุ่ม เมื่อค่า Eigenvalue แต่ละค่าคิดเป็นอัตราส่วนร้อยละของค่ารวมของค่า Eigenvalue ทั้งหมด ค่าที่ได้สามารถนำไปใช้อ้างอิงความสำคัญเชิงเปรียบเทียบของสมการที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากสมการสมการวิเคราะห์จำแนกกลุ่มที่ได้มีค่า Eigenvalue ที่แตกต่างกัน เราจึงสามารถใช้ค่า Eigenvalue กำหนดจำนวนสมการที่ต้องการหาโดยกำหนดค่าขั้นต่ำของค่า Eigenvalue ไว้

2. Canonical Correlation เป็นสถิติซึ่งสามารถใช้ในการตัดสินความสำคัญของสมการเป็นมาตรวัดความสัมพันธ์ของสมการกับกลุ่มของตัวแปร ซึ่งระบุการเป็นสมาชิกกลุ่มนั้น ๆ ของตัวแปรตามที่ชี้ให้เห็นว่า การเป็นสมาชิกกลุ่มมีความสัมพันธ์กับสมการที่หามาได้มากน้อยเพียงใด ค่าของ Canonical Correlation ที่ต่ำ หมายความว่าสมการนั้นไม่สามารถใช้ในการคาดคะเนการเป็นสมาชิกกลุ่มนั้นได้ดี

3. Wilks' Lambda เป็นมาตรฐานวัดอำนาจจำแนก กล่าวคือ ค่าของแลมดา มากเท่าใด ตัวแปรหรือข้อมูลที่เหลือจะอธิบายการเป็นสมาชิกของกลุ่มโดยสมการใหม่จะน้อยลงเท่านั้น เราสามารถแปลงค่าแลมดาเป็นไค-สแควร์ได้ ในการทดสอบความสำคัญทางสถิติ ถ้าค่าของไค-สแควร์ต่ำแสดงว่าแลมดาไม่มีนัยสำคัญ

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุญเกิด เมืองแสน ปกรณ์ ประจัญบาน และ เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการประเมินคุณภาพภายนอกโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกโรงเรียนพระปริยัติธรรมรอบที่ 2 วิเคราะห์โรงเรียนที่ผ่านเกณฑ์การประเมินภาพรวม มีผลการประเมินระดับ “ดี” และโรงเรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินภาพรวมมีผล “พอใช้” 2) ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการประเมินคุณภาพภายนอกโรงเรียนพระปริยัติธรรมภาพรวมมีระดับการใช้ปัจจัยการดำเนินงานอยู่ระดับมาก 3) ตัวแปรที่ดีในการพยากรณ์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกเมื่อใช้วิธีการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า บรรยากาศในโรงเรียน  $X_8$ , การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา  $X_5$ , ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน  $X_1$ , และการวางแผนการประกันคุณภาพการศึกษา  $X_9$ , เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อผลการประเมินคุณภาพภายนอกโรงเรียนพระปริยัติธรรมเขียนอยู่ในรูปสมการ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{y} = 1.838 + .257X_8 + .197X_5 + .122X_1 - .283X_9$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{z} = .430Z_8 + .282Z_5 + .233Z_1 - .330Z_9$$

กฤษณธรรม ถาพันธุ์ ชูชาติ พ่วงสมจิตร และ รัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ด้านผู้บริหาร ด้านครู ด้านกระบวนการดำเนินงานในโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2. ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 มีคุณภาพอยู่ในระดับดี 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 มีปัจจัยเดียวคือ ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ( $X_5$ ) โดยมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 7.0 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ( $\hat{y}$ ) และคะแนนมาตรฐาน ( $\hat{z}$ ) ได้ดังนี้

$$\hat{y} = 3.161 + .142X_5$$

$$\hat{z} = 3.161 + .385Z_5$$

ขวัญนภา อินปอง วิไล ตั้งจิตสมคิด และ สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการของผู้บริหารเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตภาษีเจริญ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการของผู้บริหารเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสามตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตภาษีเจริญมีการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะตัวบ่งชี้พื้นฐานด้านผลผลิตคือ ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม เปรียบเทียบการบริหารจัดการของผู้บริหารเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสามพบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ตัวบ่งชี้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กฤษฎา การีซุม และ ถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองบัวลำภู เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับปัจจัยทางการบริหารระดับผู้บริหารโรงเรียนทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านภาวะผู้นำ รองลงมาคือ ด้านแรงจูงใจ ด้านโครงสร้างองค์กรและด้านการติดต่อสื่อสาร ส่วนระดับปัจจัยทางการบริหารระดับครูทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะของบุคลากร และด้านสภาพแวดล้อมองค์กร ตามลำดับ 2. ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ ด้านกำหนดมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน รองลงมาคือ ด้านจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน และด้านจัดระบบบริหารและสารสนเทศ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารระดับผู้บริหารโรงเรียนและปัจจัยทางการบริหารระดับครูกับระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนขนาดเล็ก ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านลักษณะของบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านแรงจูงใจ โดยมีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 75.70 5. ปัจจัยทางการบริหารระดับครูที่มีอิทธิพลและส่งผลต่อระดับการปฏิบัติตามระบบการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน โดยเรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยทางการบริหารระดับผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยทางการบริหารระดับครูส่งผลต่อระดับการปฏิบัติตามระบบการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร มีอิทธิพลต่อด้านสภาพแวดล้อมองค์กร และด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อด้านด้านสภาพแวดล้อมองค์กร ทั้งนี้ตัวแปรต้นระดับผู้บริหารสามารถอธิบายความผันแปรสัมประสิทธิ์การถดถอยของระดับการปฏิบัติตามระบบการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนได้ร้อยละ 74.51

ศิริภรณ์ ช่วยบำรุง กระพัน ศรีงาน และ เผ่าพงศ์พัฒน์ บุญเกษนันท (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านกระบวนการบริหาร ด้านกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา และด้านกระบวนการเรียนการสอนตามลำดับ 2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ด้านกระบวนการเรียนการสอน ด้านกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พิจารณาตัวแปรปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านกระบวนการประกัน

คุณภาพการศึกษา และด้านกระบวนการบริหาร พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ส่วนด้านกระบวนการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง 3. ปัจจัยด้านกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาและด้านกระบวนการบริหารร่วมกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับสูง และสามารถพยากรณ์คุณภาพการศึกษาได้ร้อยละ 81

$$\text{คะแนนดิบ } \hat{y} = -1.57 + 0.42 (X_3) + 0.27 (X_1) + 0.26 (X_2)$$

$$\text{คะแนนมาตรฐาน } \hat{z} = 0.46 (X_3) + 0.33 (X_1) + 0.19 (X_2)$$

วารุณี บำรุงสวัสดิ์ วาโร เฟ็งสวัสดิ์ และ ศิริดา บุรชาติ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนและประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและไม่แตกต่างกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการมีส่วนร่วมและปรึกษาหารือของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านทัศนคติและทักษะของบุคลากรในโรงเรียน ด้านทรัพยากรทางการศึกษาและด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา 2. ผู้บริหารโรงเรียน ผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนช่วงชั้นแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 73.00 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ .27 คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านทรัพยากรทางการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมและปรึกษาหารือของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสารและด้านการทำงานเป็นทีม 5. ปัจจัยที่ควรส่งเสริมเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทรัพยากรทางการศึกษา การมีส่วนร่วมและปรึกษาหารือของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของเทคโนโลยีทางการศึกษา การติดต่อสื่อสารและการทำงานเป็นทีม

อริยา คงเพียรภาค (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่าปัจจัยทางการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขนาดเล็กได้ดีมี 6 ปัจจัยด้วยกัน คือ การจูงใจ การใช้เทคโนโลยี การทำงานเป็นทีม ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน การติดต่อสื่อสาร และโครงสร้างของโรงเรียน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .82 โดยแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สิทธิกร อ้วนศิริ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมของชุมชน คุณลักษณะของนักเรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน การประกันคุณภาพภายใน สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน คุณภาพของสื่อการเรียนการสอน และคุณภาพของครู ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกัน โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ ( $X^2$ ) เท่ากับ 211.62 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 111 ค่า ( $X^2/df = 1.91, P=.00$ ) ดัชนี GFI เท่ากับ .96 ดัชนี AGFI เท่ากับ 0.94 ดัชนี CFI เท่ากับ 0.99 ค่า RMR เท่ากับ 0.039 ดัชนี PGFI เท่ากับ .63 ดัชนี NFI เท่ากับ .97 ดัชนี PNFI เท่ากับ .70 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.038 ตัวแปรทั้งหมดของโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาได้ร้อยละ 67.80 ปัจจัยที่ส่งผลโดยรวมต่อผลการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามากที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมของชุมชน รองลงมา ได้แก่ คุณลักษณะของนักเรียน โดยมีค่าเท่ากับ .93 และ .87 ตามลำดับ

อัคราภรณ์ มาตรา (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนปัจจัยการปฏิบัติงานของครูและทีมงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2. การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยการมีส่วนร่วมในการควบคุมคุณภาพการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารและการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นทั้ง 10 ปัจจัยมีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยปัจจัยการจูงใจมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์สูงสุด ส่วนปัจจัยวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมี 5 ปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูที่ดีที่สุด คือ การจูงใจ ( $X_{10}$ ) การพัฒนาครูและทีมงาน ( $X_7$ ) การปฏิบัติด้านการบริหาร ( $X_4$ ) บรรยากาศของโรงเรียน ( $X_9$ ) และภาวะผู้นำทางวิชาการ ( $X_8$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .815 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 66.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้



สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{y} = .308 + .226(X_{10}) + .218(X_7) + .195(X_4) + .137(X_9) + .116(X_8)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{z} = .264(X_{10}) + .221(X_7) + .194(X_4) + .163(X_9) + .135(X_8)$$

คำเตียง กำเกลี้ยง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำและบรรยากาศ/วัฒนธรรมองค์การ ส่วนด้านการใช้เทคโนโลยี/สารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2. การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน ส่วนด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหาร และการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนทั้ง 10 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. ปัจจัยทางการบริหารมี 6 ปัจจัย คือ วิสัยทัศน์ปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูที่ดีที่สุด คือ การจูงใจ ( $X_{10}$ ) การพัฒนาครูและทีมงาน ( $X_7$ ) การปฏิบัติด้านการบริหาร ( $X_4$ ) บรรยากาศของโรงเรียน พันธกิจ ยุทธศาสตร์ การติดต่อสื่อสาร โครงสร้าง/บริบทองค์การ บรรยากาศ/วัฒนธรรมองค์การ การทำงานเป็นทีม และการบริหารจัดการ มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 73.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{y} = .465 + .265(X_8) + .214(X_{10}) + .136(X_3) + .084(X_5) + .117(X_9) + .094(X_7)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{z} = .293(X_8) + .245(X_{10}) + .150(X_3) + .087(X_5) + .140(X_9) + .108(X_7)$$

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน 2. ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยภาพรวมพบว่า ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ใน

ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาวิชาชีพและด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ในภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก พบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ปัจจัยทางการบริหารด้านการควบคุมงาน ( $X_8$ ) กับควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียนของครู ( $Y$ ) ( $r = 0.717$ ) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก 4. ปัจจัยทางการบริหารที่เป็นตัวทำนายควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่ามีปัจจัยทางการบริหารจำนวน 5 ด้าน โดยร่วมกันพยากรณ์ควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ร้อยละ 75.0 ตามลำดับ ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{y} = .935 + .204 (X_8) + .167 (X_6) + .256 (X_7) + .103 (X_3) + .70 (X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{z} = .254 (X_8) + .230 (X_6) + .312 (X_7) + .176 (X_3) + .087 (X_5)$$

อุ้นทยา ผาผง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านลักษณะของบุคลากร ด้านแรงจูงใจ และด้านการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ร้อยละ 67.90 และตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ระดับการดำเนินงานประเมินคุณภาพภายนอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะของบุคลากร และด้านภาวะผู้นำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ร้อยละ 55.40

ธนกร อัจฉกร (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาได้แก่ ภาวะผู้นำ การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วม ทรัพยากรการเรียนการสอน การทำงานเป็นทีม ส่วนการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมี 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การนำแผนไปใช้ การตรวจสอบและการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษามีค่าอยู่ระหว่าง .52 - .71 ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปวีณา เขียวทอง พิสมัย รบชนะชัย พูลสุข และ วรวิทย์ สิทธิโสภณ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จในการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อใช้การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า มีกลุ่มตัวแปร 6 ตัวที่มีนัยสำคัญของการพยากรณ์ความสำเร็จในการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ( $X_2$ ) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $X_1$ ) ด้านการติดต่อสื่อสาร ( $X_4$ ) ด้านการควบคุมงาน ( $X_5$ ) ด้านการฝึกอบรม ( $X_6$ ) และด้านการตัดสินใจ ( $X_3$ ) โดยกลุ่มตัวแปรเหล่านี้มีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 76.30 ซึ่งสามารถเขียนสมการ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{y} = 32.225 + .138(X_2) + .085(X_1) + .165(X_4) + .139(X_5) + .078(X_6) + .071(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{z} = .300(X_2) + .240(X_1) + .216(X_4) + .195(X_5) + .143(X_6) + .116(X_3)$$

เปี่ยมสุข ทุงกาวิ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า 1. บุคลากรสำนักหอสมุดกลางมีการรับรู้การประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับมาก 2. ปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ได้แก่ รายได้ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงปัจจัยด้านทัศนคติ และปัจจัยด้านการรับรู้ในการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ได้แก่ การรับรู้ในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในและประสบการณ์การทำงานในสำนักหอสมุดกลาง