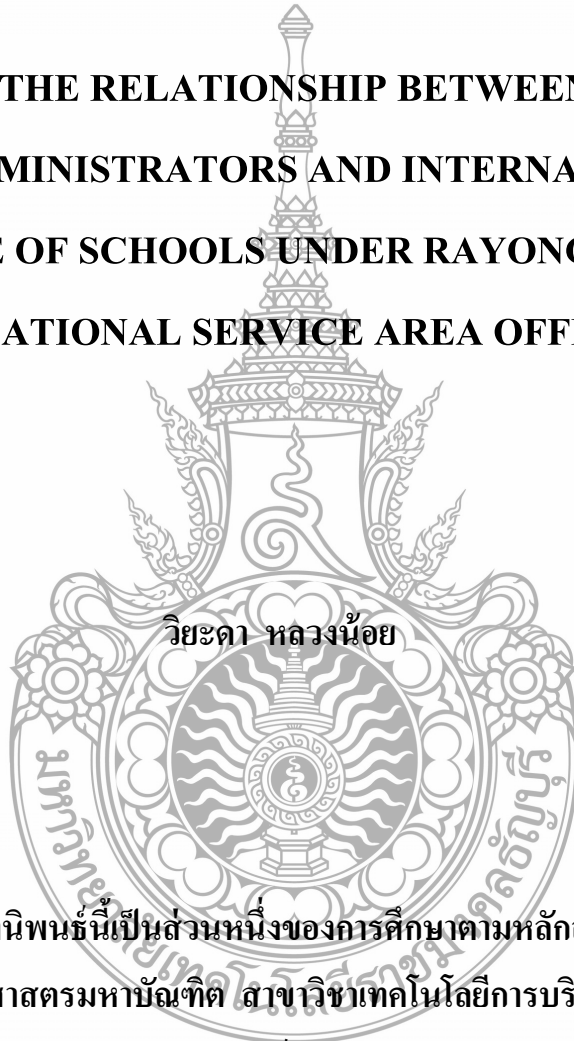


การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN VISION OF
SCHOOL ADMINISTRATORS AND INTERNAL QUALITY
ASSURANCE OF SCHOOLS UNDER RAYONG PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1



วิยะดา หลวงน้อย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1



วิยะดา หลวงน้อย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

A Study of the Relationship between Vision of School Administrators
and Internal Quality Assurance of Schools under Rayong Primary
Educational Service Area Office 1

ชื่อ – นามสกุล

นางสาววิยะดา หลวงน้อย

สาขาวิชา

เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ค.

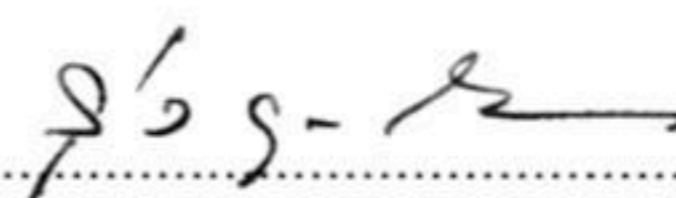
ปีการศึกษา

2559

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

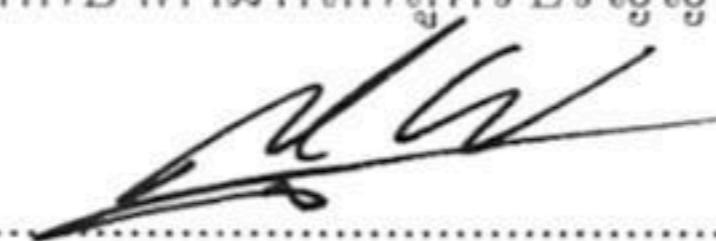

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ค.)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์อุทัย บุญประเสริฐ, Ph.D.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รังรองรัตน์, ปร.ค.)


..... กรรมการ
(อาจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ค.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท


..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ค.)

วันที่ 10 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2559

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
ชื่อ – นามสกุล	นางสาววิยะดา หลวงน้อย
สาขาวิชา	เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2559

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำนวน 317 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ 2) การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ และ 3) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

คำสำคัญ: วิสัยทัศน์ การประกันคุณภาพภายใน ผู้บริหารสถานศึกษา

Thesis Title A study of the relationship between vision of school administrators and internal quality assurance of schools under Rayong Primary Educational Service Area Office 1

Name - Surname Miss Wiyada Luangnoi

Program Educational Administration Technology

Thesis Advisor Mrs. Pimolpun Pechsombat, Ph.D.

Academic Year 2016

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the vision level of school administrators, 2) to study the level of internal quality assurance of schools, and 3) to study the relationship between vision of school administrators and internal quality assurance of schools under Rayong Primary Educational Service Area Office 1.

The research sample consisted of 317 school administrators and government teachers derived by stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire. The descriptive statistics were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The major findings were 1) the vision level of school administrators was generally at high level, ranking from the highest to the lowest: vision formation, vision implementation, and vision propagation, 2) the internal quality assurance was generally at high level, ranking from the highest to the lowest: educational standard formulation of school, development plan formulation of educational management of school, and providence of management system and information, and 3) the vision of school administrators was positively associated with the internal quality assurance of schools at high level with the statistically significant level of 0.01.

Keywords: vision, internal quality assurance, school administrators

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณา และความอนุเคราะห์ของ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ทำการศึกษาวิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ประธานกรรมการสอบและกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย บุญประเสริฐ และ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ ที่ได้ให้ความกรุณาในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของงานวิจัย รวมทั้งเสียสละเวลาในการเป็นกรรมการสอบในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ทุกท่าน ที่ได้เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ และมอบความดีทั้งหมดนี้ให้แก่คุณย่า คุณพ่อ คุณแม่ สามี พี่น้อง เพื่อนที่แสนดี คณะครูอาจารย์ที่ให้การสนับสนุนและประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้มาใช้ในการวิจัย นางสาวณพิชญา กิจจสัจจา ที่คอยให้การช่วยเหลือ สนับสนุนในทุกด้าน และนักศึกษาปริญญาโท สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา รุ่น 6 ทุกคนที่เป็นกำลังใจให้มาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง หากการวิจัยครั้งนี้ขาดตกบกพร่อง หรือไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้วิจัยกราบขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

วิยะดา หลวงน้อย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(9)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	14
1.3 คำถามการวิจัย.....	14
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	14
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	15
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	17
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวิสัยทัศน์.....	19
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา.....	40
2.3 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา.....	56
2.4 การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา.....	60
2.5 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.....	71
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	74
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	78
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	78
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	83
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	85
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	86

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	88
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	89
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1.....	90
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1.....	94
4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1.....	98
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	100
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	100
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	101
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	105
บรรณานุกรม.....	107
ภาคผนวก.....	113
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	114
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	118
ภาคผนวก ค ผลการตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม.....	124
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	131
ประวัติผู้เขียน.....	139

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ข้อมูลพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1.....	72
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	79
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	89
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยภาพรวม.....	90
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการสร้าง วิสัยทัศน์.....	91
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการเผยแพร่ วิสัยทัศน์.....	92
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์.....	93
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยภาพรวม.....	94
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการกำหนด มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา.....	95
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการจัดทำแผน การจัดการศึกษาของสถานศึกษา.....	96
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการจัดระบบ บริหารและสารสนเทศ.....	97

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.10 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยภาพรวม.....	98
---	----



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16
ภาพที่ 2.1 วงจรการทำงานเชิงระบบ (PDCA).....	42
ภาพที่ 2.2 ไตรศาสตร์ด้านคุณภาพของ Juran.....	45
ภาพที่ 2.3 องค์ประกอบของระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา.....	58



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ยุคแห่งการเตรียมพร้อมรับมือกับทุกสถานการณ์ที่อาจจะต้องเผชิญในอนาคต สาเหตุอาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติ การเพิ่มขึ้นของประชากร การลดลงของทรัพยากร ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ฯลฯ เป็นผลให้องค์การต่าง ๆ มุ่งพัฒนาองค์การของตนให้มีคุณภาพ มีเสถียรภาพ มีความมั่นคงอย่างยั่งยืน องค์กรการศึกษาก็เช่นกัน ได้มีการพัฒนาระบบการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ผู้เรียนคุณภาพ สามารถเป็นกำลังสำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า และแข่งขันในระดับสากลได้อย่างภาคภูมิใจ สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นเสมือนศูนย์รวมประสาทที่ไม่ได้จำกัดอยู่แต่ในห้องเรียนแต่จะเชื่อมโยงครู ผู้เรียนและชุมชนเข้าสู่คลังแห่งความรู้ทั่วโลก (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556, น. 110) จากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเหล่านี้ ส่งผลให้สถานศึกษาจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีวัฒนธรรม และค่านิยมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของสถานศึกษาตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ จากภารกิจอันหลากหลายของผู้บริหารที่ต้องปฏิบัติทำให้ผู้บริหารจะต้องรับบทบาทสำคัญหลากหลายบทบาทในแต่ละสถานการณณ์ที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีมีประสิทธิภาพจะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในแต่ละบทบาทให้ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ ยังต้องสามารถสร้างศรัทธาในตนเองให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน มีภาวะผู้นำ มีความเป็นมืออาชีพ มีความรอบรู้ทางวิชาการ มีกระบวนการบริหารที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีความยืดหยุ่นและคล่องตัว ตอบสนองความปรารถนาและเพิ่มศักยภาพของบุคคลได้ รวมทั้งจะต้องมีการตระหนักรู้และพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพราะผลจากการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นมาจากการสร้างสรรค์และกระตุ้นให้เกิดขึ้นจากผู้บริหารทั้งสิ้น ตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ แผนงาน โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ดี เหมาะสมและชัดเจน ทำให้ผู้อื่นเข้าใจและเห็นด้วยกับทิศทางที่จะก้าวไปในอนาคตนั้นไม่ใช่สิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ง่าย (บุญยา วีรกุล, 2558, น. 177-178 และ ชีระรุญเจริญ, 2550, น. 7) อาจกล่าวได้ว่า วิสัยทัศน์เป็นปัจจัยประการหนึ่งที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความสำเร็จของงานในสถานศึกษา ดังนั้น การมีวิสัยทัศน์จึงเป็นคุณสมบัติสำคัญประการแรกของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องทำตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพของคุรุสภา (2558) เพื่อการขอรับใบประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร

สถานศึกษา ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นเกณฑ์หนึ่งของการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานเพื่อให้มีและหรือเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น และตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2555) ที่จัดทำ โครงการวิจัยรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาแนวใหม่ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2

การจัดการศึกษาปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกระดับเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ด้วยความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เส้นทางสู่ความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ ครูยุคใหม่ สถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ใหม่ และระบบบริหารจัดการใหม่ เพื่อมุ่งหวังให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ อีกทั้งยังกำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ ระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำรายงานประจำปีและเปิดเผยต่อสาธารณชน การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งที่ขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นระบบ เป็นส่วนช่วยสร้างความมั่นใจให้กับผู้รับบริการทางการศึกษาได้ว่า การดำเนินงานของสถานศึกษาที่นั้นมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนด จากการสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสอง (พ.ศ. 2549-2553) ระดับการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2557) ที่เกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่ามีปัญหา ดังนี้

- 1) ผู้บริหารและบุคลากรขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพ
- 2) ขาดผู้รับผิดชอบในงานประกันคุณภาพ และขาดกระบวนการมีส่วนร่วมทั้งภายในและภายนอกในการประกันคุณภาพ
- 3) สถานศึกษายังขาดการวางแผนการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ทำให้การประกันคุณภาพภายในขาดความเข้มแข็ง ผลการประเมินภายในและสารสนเทศที่ได้ไม่สอดคล้องกับสภาพจริง ซึ่งส่งผลกระทบต่อผลการประเมินภายนอก
- 4) สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดขาดสารสนเทศเพื่อการบริหารที่เป็นระบบและเป็นปัจจุบัน อีกทั้งกระบวนการประกันคุณภาพภายนอกที่สถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานประเมินยังคงมีการดำเนินงานแบบแยกส่วน

นอกจากนี้ ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า มีสถานศึกษาที่ไม่ผ่านการรับรอง จำนวน 20 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 20.89 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1, 2558, น. 6) และจากการสรุปผลการติดตาม ตรวจสอบและประเมินตามมาตรฐานระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า จำนวนสถานศึกษาที่อยู่ในระดับปรับปรุงในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย มีดังนี้ 1) การ กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 11 โรงเรียน 2) ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา 7 โรงเรียน 3) ด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ 7 โรงเรียน 4) ด้านการจัดให้มีการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 5 โรงเรียน 5) ด้านการจัดให้มีการติดตามตรวจสอบ คุณภาพการศึกษา 2 โรงเรียน และ 6) ด้านการจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษา 2 โรงเรียน และมีข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการประกันคุณภาพภายในไว้ว่า 1) ควรแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการดำเนินงานของสถานศึกษาและการรายงานผล 2) ควรสำรวจแหล่ง เรียนรู้ จัดทำทะเบียนแยกประเภทและเอกสารหลักฐานให้เป็นปัจจุบัน เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อการ จัดการเรียนรู้ของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ 3) ควรมีหลักสูตรท้องถิ่นของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามความต้องการของท้องถิ่นและจุดเน้นของสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1, 2558, น. 9)

จากปัญหาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้ในการวางแผนการบริหารจัดการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1 อยู่ในระดับใด

1.3.2 การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1 อยู่ในระดับใด

1.3.3 วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.4.1.1 วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

- 1) การสร้างวิสัยทัศน์
- 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์
- 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

1.4.1.2 การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 จำนวน 3 ประการ ได้แก่

- 1) การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
- 2) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
- 3) การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 116 โรงเรียน รวม 1,758 คน

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 92 โรงเรียน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 101 คน และข้าราชการครู จำนวน 216 คน รวม 317 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบชั้น โดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จ Kerjcie & Morgan (1970, pp. 608-609) และนำไปเทียบสัดส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูแต่ละสถานศึกษา

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 วิสัยทัศน์ หมายถึง ข้อความที่แสดงถึงความมุ่งหวังที่สถานศึกษาจะเป็นในอนาคต ร่วมกันกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งจะต้องมีความชัดเจน มีความเป็นไปได้ และสามารถนำพา สถานศึกษาให้ไปสู่ความมุ่งหวังนั้นได้ตามระยะเวลาที่กำหนด

1.5.1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดความ มุ่งหวังของสถานศึกษาในอนาคตให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับสถานศึกษาอย่างชัดเจนและ มีความเป็นไปได้ โดยผ่านกระบวนการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสังเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกัสถานศึกษา

1.5.1.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารกับ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เกิดความเข้าใจในวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นได้อย่างถูกต้อง ได้รับการยอมรับ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด

1.5.1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถนำ วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นหลอมลงไปสู่ นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการกิจกรรมของสถานศึกษา และ เกิดการปฏิบัติจริงจนเป็นผลสำเร็จ

1.5.2 การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาที่สะท้อนถึงความมีคุณภาพ โดยการประเมินจากหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติของการดำเนินการประกันคุณภาพภายในซึ่งอาศัยหลักการมีส่วนร่วม ของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน มี 3 ประการ ดังนี้

1.5.2.1 การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง การระบุ คุณลักษณะและคุณภาพเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่พึงประสงค์ ทั้งด้านการบริหารจัดการและการจัด การเรียนการสอนเพื่อใช้เป็นหลักเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริม กำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผลและการประกันคุณภาพทางการศึกษา

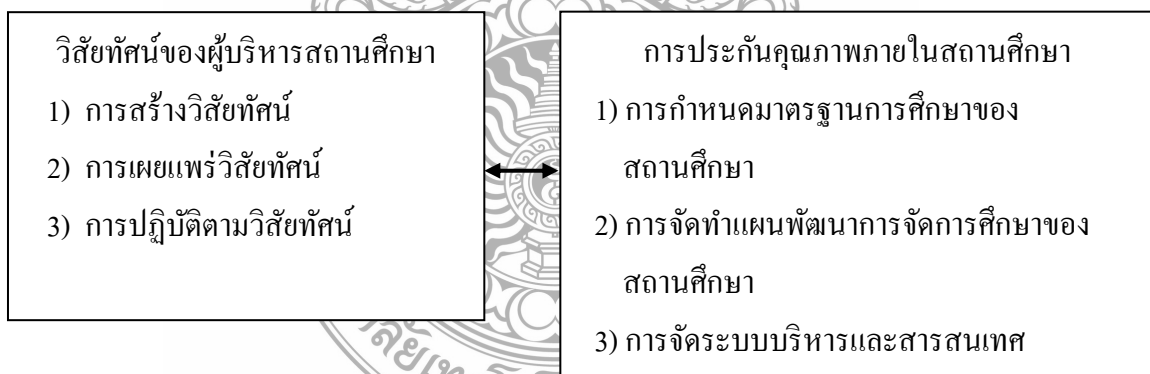
1.5.2.2 การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง ขั้นตอน การดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้มาซึ่งเอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการ จัด การศึกษาของสถานศึกษา ที่ส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาโดยการมี ส่วนร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

1.5.2.3 การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ หมายถึง กระบวนการจัดกระทำข้อมูล ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่มีคุณภาพเกี่ยวกับสถานศึกษา สำหรับการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

1.5.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่กำหนดขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 อำเภอ คือ อำเภอเมืองระยอง อำเภอบ้านฉาง อำเภอบ้านค่าย อำเภอปลวกแดง และอำเภอนิคมพัฒนา

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแนวคิดหลักการเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของ Braun (1991, p. 139) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2555) ที่มีแนวคิดสอดคล้องกันเกี่ยวกับผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ไว้ว่า จะต้องมียุทธศาสตร์ใน 3 มิติ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ สำหรับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผู้วิจัยอาศัยแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา กฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 และรายงานผลการติดตาม ตรวจสอบและประเมินตามมาตรฐานระบบการประกันคุณภาพภายใน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ที่พบว่า การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ที่มีจำนวนสถานศึกษาอยู่ในระดับปรับปรุง 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และ 3) การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ได้นำข้อมูลไปพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

1.7.2 เพื่อเป็นแนวทางให้ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ระยอง เขต 1 นำข้อมูลไปพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาให้มี
คุณภาพเพิ่มมากขึ้น



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเสนอตามลำดับดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวิสัยทัศน์
 - 2.1.1 ความหมายของวิสัยทัศน์
 - 2.1.2 ความสำคัญของวิสัยทัศน์
 - 2.1.3 ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี
 - 2.1.4 มิติของวิสัยทัศน์
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา
 - 2.2.1 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับคุณภาพ
 - 2.2.2 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษา
 - 2.2.3 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา
- 2.3 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
 - 2.3.1 ความหมายการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
 - 2.3.2 หลักการการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
 - 2.3.3 องค์ประกอบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 2.4 การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
 - 2.4.1 การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
 - 2.4.2 การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
 - 2.4.3 การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ
- 2.5 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวิสัยทัศน์

คำว่าวิสัยทัศน์ (Vision) เป็นศัพท์ที่ผู้บริหารทุกคนคุ้นเคยเพราะมักพบเห็นในองค์การเกือบทุกองค์การ โดยถูกจัดแสดงให้เห็นในฐานะเป็นเหมือนดวงดาวใช้นำทางที่วาดภาพให้ทุกคนในองค์การเดินไปในทางเดียวกันมุ่งไปสู่อนาคตนำองค์การไปในทิศทางที่กำหนดโดยผู้นำ เปรียบเทียบความมีเหตุมีผลนี้ในการบริหาร เมื่อคนในองค์การมีวิสัยทัศน์เป็นตัวนำทางก็จะใช้การตัดสินใจและการปฏิบัติงานโดยตลอดทั่วทั้งองค์การ เป็นการตอบสนองต่อปัญหาและความท้าทายในแนวทางที่ขับเคลื่อนองค์การไปสู่อนาคตมากกว่าจะให้คงอยู่ในสถานะเดิม (วิเชียร วิทญูตม, 2553, น. 127) วิสัยทัศน์ขององค์การอาจมาจากแนวคิดและจินตนาการของผู้บริหารสูงสุด หรืออาจเกิดจากการระดมความคิดของสมาชิกส่วนใหญ่ในองค์การ ในอดีตผู้บริหารสูงสุดถ่ายทอดเป้าหมายในอนาคตให้แก่ผู้ปฏิบัติตามเสมือนเป็นการสื่อสารทางเดียว แต่ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วทำให้ที่มาของวิสัยทัศน์ที่เกิดจากแนวคิดของผู้บริหารสูงสุดเพียงอย่างเดียวแล้วองค์การจะประสบความสำเร็จนั้นเป็นไปได้ยาก วิสัยทัศน์ควรได้มาโดยความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับร่วมกันและเกิดผลได้จริง (บุญยา วิรุฑู, 2558, น. 180-181)

2.1.1 ความหมายของวิสัยทัศน์

ความหมายของวิสัยทัศน์ มีหลากหลายความหมายขึ้นอยู่กับมุมมองหรือจุดเน้นของผู้ให้ความหมาย โดยอาจหมายถึงภาพหรือเข็มทิศนำทางที่ชัดเจนสำหรับอนาคตที่ต้องการให้เป็นไป หรือภาพของความสำเร็จของหน่วยงานที่หน่วยงานต้องการจะเป็นหรือปรารถนาให้เกิดขึ้นในอนาคต เช่น 4-5 ปี หรือภาพทางความคิดที่แสดงถึงสิ่งที่หน่วยงานต้องการจะสร้างขึ้นมาเป็นผลสำเร็จในอนาคต โดยสะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่หน่วยงานให้ความสำคัญ หรืออาจหมายถึงวิธีสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งบุคคล ทีมงาน หรือหน่วยงานต้องการสร้างขึ้นมาสืบสร้างโอกาสที่เป็นไปได้ที่ดีที่สุดสำหรับอนาคต เป็นการกระตุ้นให้เกิดแนวทางของความเป็นไปได้ วิสัยทัศน์มีใช้สิ่งที่มีอยู่แล้ว แต่เป็นสิ่งที่ต้องได้รับการสร้างสรรค์ขึ้นมาด้วยการสร้างภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตเพื่อให้เกิดการกระทำของบุคคล ทีมงาน หรือหน่วยงาน อันนำไปสู่ความเป็นไปได้ นั่น ๆ

จิตติมา วรรณศรี (2550, น. 29) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่มองเห็นหรือสร้างภาพขององค์การที่พึงประสงค์ในอนาคตจากข้อมูลในสภาพปัจจุบัน ทั้งนี้ภาพนั้นต้องมีความชัดเจน เป็นไปได้ รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติเพื่อที่จะนำพาองค์การให้บรรลุผลตามที่พึงประสงค์

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (2551, น. 15) ได้กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์ เป็นการมองไปในอนาคต (Future Perspective) เป็นการบอกถึงสิ่งที่องค์กรอยากจะเป็น ในอนาคต เป็นการบอกถึงทิศทางขององค์กรในอนาคต เป็นความคาดหวัง ข้อเสนอแนะที่มีโอกาส ของความเป็นไปได้ เป็นสิ่งที่ไม่มีถูกหรือผิด เป็นความคาดหวังถึงสิ่งที่เราอยากเห็นในอนาคตอันใกล้ ส่วนใหญ่การกำหนดวิสัยทัศน์จะอยู่ไม่เกิน 5 ปี

วิเชียร วิทย์อุดม (2553, น. 126) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถคิดได้ว่าเป็นเสมือนความใฝ่ฝันถึงอนาคต แต่มันเป็นความทะเยอทะยานในแนวคิดเกี่ยวกับอนาคตที่ทุกคนใน องค์กรสามารถเชื่อถือมันได้ ทั้งยังสามารถทำให้บรรลุถึงผลสำเร็จได้จริงและเสนอนาคตที่จำเป็น กว่าที่เป็นอยู่ในทุกวันนี้

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554ค, น. 16) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ทิศทาง หรือสภาพสถานศึกษาที่พึงปรารถนาในอนาคต มีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน มีความเป็นไปได้ และเมื่อสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์แล้ว ควรมีการแก้ไขและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จิตติ รัศมีธรรม โขติ (2554, น. 27-28) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพขององค์กร ในอนาคตที่ผู้บริหารต้องการให้เป็น หรือคำประกาศ (Declaration) กว้าง ๆ ถึงทิศทางที่องค์กรตั้งใจ จะมุ่งไป ซึ่งมักจะสื่อออกมาในทางทำนองที่กระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะผลักดันให้วิสัยทัศน์นั้น เป็นจริง

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2555, น. 6) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพของความสำเร็จ ของหน่วยงานที่หน่วยงานต้องการจะเป็นหรือปรารถนาให้เกิดขึ้นในอนาคต เช่น 5 ปี หรือหมายถึง ตำแหน่งหรือภาพของหน่วยงานในอนาคต หรือเป็นความคาดหวังในอนาคตของหน่วยงานที่ต้องการ จะเป็น หรือข้อความซึ่งกำหนดทิศทางของพันธกิจ โดยเป็นสถานภาพอย่างใดอย่างหนึ่งที่หน่วยงาน มุ่งหมาย มุ่งหวังหรือประสงค์จะเป็นหรือจะมีในอนาคต

วิระยุทธ ชาติตะกานัญญ์ (2555, น. 107) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพ อนาคตที่ทุก ๆ คนที่มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันกำหนดขึ้นและพร้อมให้ความร่วมมือปฏิบัติการทำให้ สำเร็จ โดยนำผลจากการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรเป็นพื้นฐาน

บุญยา วีรสกุล (2558, น. 178) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง เป้าหมายในอนาคตที่ถูก กำหนดขึ้นด้วยปัจจัยประกอบต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ถูกคาดหวังว่าดีขึ้นหรือก้าวหน้า ขึ้นกว่าเดิม

ธีรภัทร วงษ์สว่าง (2558, น. 36) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางหรือ แนวทาง การพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน

เฉลิมพงษ์ มีสมนัย (2558, น. 28) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ทิศทางหรือสภาพสถานศึกษาที่พึงปรารถนาในอนาคตของสถานศึกษา ควรมีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน อาจจะเป็น 3 หรือ 5 ปี ที่มีความเป็นไปได้ โดยเมื่อสถานศึกษาได้พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาจนประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์แล้ว สถานศึกษาควรแก้ไขและพัฒนาจุดที่ควรพัฒนาให้ดีขึ้น คง หรือ เพิ่มจุดเด่นของสถานศึกษาให้มากขึ้น จนบรรลุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาและเมื่อครบรอบระยะเวลาของวิสัยทัศน์ที่กำหนด สถานศึกษาสามารถปรับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้สูงขึ้น

ปีเตอร์ แซนเดอร์ (2556, น. 120) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง มุมมองที่มีความชัดเจน โดดเด่นและเจาะจงต่อกิจกรรมของมนุษย์ในอนาคต และมองเห็นว่ากิจกรรมเหล่านั้นจะถูกเปลี่ยนหรือทำให้ดีขึ้นได้อย่างไร

Achua & Lussier (2013, p. 316) ได้กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการสร้างจินตนาการถึงสภาพการณ์ที่แตกต่างและดีกว่าเดิม รวมทั้งวิธีการที่ทำให้เกิดผลสำเร็จได้ตามที่คิดไว้

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ข้อความที่แสดงถึงความมุ่งหวังที่สถานศึกษาจะเป็นในอนาคตร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งจะต้องมีความชัดเจน มีความเป็นไปได้และสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความมุ่งหวังนั้นได้ตามระยะเวลาที่กำหนด

2.1.2 ความสำคัญของวิสัยทัศน์

การมีวิสัยทัศน์จะทำให้องค์กรเดินไปข้างหน้า ไม่มีองค์การใดที่ประสบความสำเร็จโดยปราศจากการมีวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์สามารถชี้นำการคิดและการวางแผนที่จะนำไปสู่วิธีการปฏิบัติอันหลากหลาย โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิสัยทัศน์ขององค์การ การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและวิสัยทัศน์เป็นตัวกระตุ้นที่จะทำให้องค์กรมีพลังการขับเคลื่อนและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป จะเห็นได้ว่าวิสัยทัศน์มีความสำคัญอย่างมากต่อองค์การต่าง ๆ โดยมีนักวิชาการหลายท่านกล่าวไว้ดังนี้

ทองใบ สุธชาลี (2551, น. 109-110) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ที่ถูกต้องขององค์การจะก้าวเข้าสู่อนาคต คือการมีความคิดที่ถูกต้องเพราะความคิดดังกล่าวจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลดำเนินการตามที่พวกเขาได้คิดไว้ล่วงหน้า ฉะนั้นความสำคัญของวิสัยทัศน์ควรมี ดังนี้

1) วิสัยทัศน์ที่ถูกต้องจะช่วยให้สามารถดึงดูด (Attract) บุคคลที่มีความสามารถสูงเข้าไปร่วมทำงาน กล่าวคือ วิสัยทัศน์จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลในองค์กรมีความเต็มใจ และก่อให้เกิดความพร้อมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร และเห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าที่จะทำให้อัตชีวชีวิตชุมชน และสังคมดีขึ้น ตลอดจนทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าขึ้น

2) วิสัยทัศน์ที่ถูกต้องจะช่วยให้วิถีชีวิตของบุคลากรมีคุณค่า (Creates meaning in workers' lives) กล่าวคือ บุคคลเป็นผู้แสวงหางานที่มีความหมายต่อตัวเอง เพราะบุคลากรที่มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรจะเกิดความภาคภูมิใจว่าพวกเขาเองไม่ใช่เพียงสมาชิกในองค์กรเท่านั้น แต่มีความรู้สึกว่าการสำเร็จนั้นเป็นผลผลิตหนึ่งของพวกเขาที่มีส่วนคิดและผลักดันให้เกิดขึ้น

3) วิสัยทัศน์ที่ถูกต้องช่วยสร้างมาตรฐานการทำงานขั้นเยี่ยมในองค์กร (Establishes a standard of excellence) โดยธรรมชาติของมนุษย์จะมีความต้องการที่จะพยายามทำงานให้ออกมาดีเยี่ยม ต้องการที่จะได้รับความรู้สึกที่ดีกว่าและมีส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรก้าวหน้า วิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งที่ทำให้ทุกคนในองค์กรเห็นศักยภาพของตนเองได้อย่างชัดเจน เข้าใจจุดยืนและทราบว่าจะก้าวไปทิศทางใด วิสัยทัศน์ที่ถูกต้องจะเป็นเหมือนสะพานที่เชื่อมโยงระหว่างปัจจุบันและอนาคต เข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม (Bridges the present and future) กล่าวคือ การมีวิสัยทัศน์จะทำให้ทราบและเข้าใจความต้องการของสมาชิกในองค์กร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ถึงแม้ว่าความต้องการของสมาชิกเหล่านั้นจะแตกต่างกันแต่วิสัยทัศน์จะทำให้สิ่งที่จะต้องพิจารณาเพื่อประโยชน์ขององค์กรทั้งปัจจุบันและอนาคตมีความเชื่อมโยงและสานต่อกันได้อย่างแนบเนียน

มาร์ควอดด์ (2553, น. 134-136) กล่าวว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญดังนี้

1) วิสัยทัศน์จะก่อให้เกิดศูนย์รวมและพลังแห่งการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์และมีพละภาพจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลในองค์กรทราบดีว่า สิ่งนั้นจะสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่พวกเขาอย่างแท้จริง

2) วิสัยทัศน์มีความหมายต่อทุกคน เพราะนอกจากจะเป็นตัวแทนของความหวังและความฝันแล้ว ยังเป็นสิ่งที่นำไปสู่การปฏิบัติ สามารถตรวจสอบมุมมองความคิดของตนเองและมีเหตุผลที่จะยอมรับการคิดและแนวปฏิบัติใหม่ ๆ

3) วิสัยทัศน์เป็นตัวจุดดึงให้เราก้าวไปสู่เป้าหมายสูงสุดขององค์กร และวิสัยทัศน์ก็สนับสนุนให้เกิดความกล้าที่จะเสี่ยงและทำให้เกิดนวัตกรรม

4) มีความสำคัญต่อการกำหนดประเภทความรู้ที่องค์กรต้องการจัดเก็บและถ่ายโอน

วิเชียร วิทญูตม (2553, น. 127-129) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ทำให้การทำงานเกิดแนวทางที่สำคัญจำนวนหนึ่ง ผลจากวิสัยทัศน์ทำให้มีการเชื่อมต่อระหว่างวันนี้กับวันพรุ่งนี้ ช่วยเป็นพลังและแรงกระตุ้นให้สมาชิกมุ่งไปยังอนาคตและสร้างมาตรฐานของความเป็นเลิศในองค์กร

1) วิสัยทัศน์เป็นตัวเชื่อมโยงปัจจุบันเข้ากับอนาคต (Vision Links the Present to the Future) วิสัยทัศน์เป็นตัวเชื่อมโยงสิ่งที่มีความเหมาะสมให้เข้ากับสิ่งองค์การต้องการ วิสัยทัศน์มักจะมี ความเกี่ยวข้องกับอนาคตเสมอ ซึ่งอาจจะเริ่มที่ตรงนี้หรือเวลานี้ในองค์กร เนื่องจากความกดดันในเงื่อนเวลาของเวลา เช่น การแก้ไขเหตุการณ์เฉพาะหน้า เป็นต้น ปัญหาขององค์กรในเวลานี้คือผู้บริหารได้ใช้เวลาส่วนใหญ่ไว้ตรงการปฏิบัติตามกระแสของปัญหาและใช้เวลาเพียงเล็กน้อยในการพิจารณาไตร่ตรองถึงช่องทางในอนาคต ดังนั้นผู้บริหารยุคปัจจุบันควรมีความต้องการทำให้เกิดวิสัยทัศน์เชิงซ้อน คือ การมีความสามารถดูแลความต้องการในทุกวันนี้ และในขณะเดียวกันก็มีจุดมุ่งหมายที่จะไปสู่ความใฝ่ฝันสำหรับอนาคต ความสามารถในการดำเนินการทั้งสองระดับจะพบเห็นได้ในองค์กรที่ประสบความสำเร็จ

2) พลังแห่งวิสัยทัศน์ของคนและรวบรวมเป็นข้อผูกพัน (Vision Energizes People and Gamers Commitment) เมื่อคนเรามีความรู้สึกอันแรงกล้าต่องานแล้ว พลังอำนาจแห่งวิสัยทัศน์จะทำให้เกิดความท้าทายและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ คนหลายคนจึงยอมผูกมัดตัวเองเข้ากับเวลาและพลังในการทำงานด้วยความสมัครใจ อาจจะด้วยสาเหตุมาจากความเชื่อในอุดมการณ์เดียวกัน มีบ่อยครั้งที่ละทิ้งพลังในการทำงานและเอาใจใส่แต่เรื่องส่วนตัว เพราะว่าพวกเขาไม่มีสิ่งที่เปี่ยมแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ของคนจำเป็นต้องอยู่ระดับสูง เพราะคนเรามีความผูกพันกับบางสิ่งที่มีคุณค่าอย่างแท้จริงที่จะทำให้ชีวิตดีขึ้นหรือปรับปรุงสังคมให้ดีขึ้น

3) วิสัยทัศน์มีความหมายต่อการทำงาน (Vision Gives Meaning to Work) โดยปกติคนเรามีความต้องการค้นหาความหมายและความมีศักดิ์ศรีในการทำงาน คนเรามีความรักและต้องการเป้าหมายที่สูงขึ้น ต้องการความรู้ ความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองทำ

4) วิสัยทัศน์สร้างมาตรฐานที่เป็นเลิศ (Vision Establishes a Standard of Excellence) วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดเครื่องวัดว่าบุคลากรมีความเกื้อหนุนที่พวกเขามีต่อองค์กรอย่างไร บุคลากรส่วนใหญ่ยินดีที่จะเห็นแนวทางการทำงานที่มีความเหมาะสม และเข้ากันได้ตลอดทั่วทั้งองค์กรในทุกวันนี้มีความยุ่งยากและเกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสิ่งแวดล้อม ซึ่งก็เสมือนกับการปรับไม่ตรงจุดโฟกัส วิสัยทัศน์ก็ทำหน้าที่เสมือนเป็นปุ่มปรับโฟกัส ช่วยสร้างความชัดเจนในจินตนาการที่เกี่ยวข้องกับอนาคต และทำให้พบว่าพวกเขาสามารถจะให้การส่งเสริมและสนับสนุนต่อองค์กรอย่างไร

สุพานิ สฤณภูวนิช (2553, น. 20-21) กล่าวว่า วิสัยทัศน์จะทำให้เกิดสิ่งต่อไปนี้

1) วิสัยทัศน์นำทางปัจจุบันไปสู่อนาคต ถ้าไม่มีวิสัยทัศน์เราก็ไม่มีอนาคตที่จะมุ่งไป เราจะไร้ทิศทาง

2) วิสัยทัศน์สร้างพลังผลักดันให้แก่บุคลากรและสร้างความผูกพัน (Commitment) รวมทั้งช่วยกระตุ้นความพยายามของสมาชิกทั้งหลายขององค์การให้กระตือรือร้น ทุ่มเทและเกิดความผูกพันทั้งเชิงพฤติกรรมและความรู้สึกให้เกิดขึ้น

3) วิสัยทัศน์สร้างมาตรฐานความเป็นเลิศให้เกิดขึ้น (Standard of Excellence) เพราะวิสัยทัศน์มักมุ่งหวังในสิ่งที่ยอดเยี่ยม

4) สามารถสร้างความดึงดูด (Appeal) เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มสำคัญทั้งหลายให้เข้ามาเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับองค์การ และสร้างแรงจูงใจให้มุ่งสู่ทิศทางเดียวกัน

5) วิสัยทัศน์สามารถก่อให้เกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่เพื่อปรับเปลี่ยนองค์การไปสู่อนาคตที่ดีกว่า เหนือกว่าสภาพในปัจจุบัน

6) วิสัยทัศน์ก่อให้เกิดศรัทธาและความหวัง เพราะวิสัยทัศน์จะมีพลังและก่อให้เกิดความเชื่อ ความศรัทธาและความหวัง คือ เราจะหวังและเชื่อมั่นว่ามันจะเกิดขึ้น แม้ว่ามันยังเป็นอนาคตที่ยังไม่มาถึงก็ตาม

7) วิสัยทัศน์จะกำหนดทิศทางขององค์การ เพราะโดยทั่วไปวิสัยทัศน์จะบ่งบอกภาพอนาคตที่ต้องการและค่านิยมที่สำคัญบางอย่างที่องค์การจะยึดเป็นแนวปฏิบัติให้บรรลุสู่สิ่งที่หวังนั้น

8) วิสัยทัศน์เป็นธงนำของภารกิจ และเมื่อกำหนดทั้งวิสัยทัศน์และภารกิจแล้วก็จะจุดกำเนิดของภาระงานเชิงบริหารองค์การอื่นๆ ที่สำคัญอีกมากมายที่จะตามมา

จิตติ รัศมีธรรม โชติ (2554, น. 27-28) กล่าวว่า หากไม่มีวิสัยทัศน์องค์การก็จะไม่มีกรอบที่ชัดเจนในการทำงาน คำราการบริหารแทบทุกเล่มมักจะมีประโยคเปรียบเปรยว่า “หากไม่ทราบว่าจะจดหมายอยู่ที่ใด ก็ไม่รู้ว่าจะมุ่งไปทางไหน” ดังนั้น องค์การจึงจำเป็นต้องมีกรอบที่แคบลงเพื่อช่วยให้สมาชิกขององค์การเข้าใจวิสัยทัศน์ตรงกันอย่างชัดเจนในการบริหารองค์การ วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่องค์การต้องกำหนดขึ้นเป็นลำดับแรก ก่อนการกำหนดพันธกิจ เป้าหมาย (Goal) วัตถุประสงค์ (Objective) กลยุทธ์ (Strategy) ตัวชี้วัดความสำเร็จต่าง ๆ ที่จะนำพาองค์การไปสู่วิสัยทัศน์ที่มุ่งหวัง เนื่องจากวิสัยทัศน์เป็นแนวทางและกรอบสำหรับสิ่งเหล่านั้น

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2555, น. 8) กล่าวว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อองค์การ ดังนี้

- 1) เป็นการกำหนดอนาคต (Future oriented) ที่ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนศรัทธา
- 2) เป็นการฟันฝ่าความท้าทายใหม่ (New challenge) ไม่หลงกับความสำเร็จในอดีต

3) เป็นการท้าทายต่อความสะดวกราบรื่น หรือความไม่เพียงพอที่มีอยู่
4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม (Team work) โดยมีความมุ่งมั่นไปสู่จุดหมายเดียวกัน

- 5) เป็นการดึงบุคคลมาร่วมกันตั้งความฝัน
 - 6) เป็นการเชื่อมโยงบุคคลที่แตกต่างกันมาร่วมงานกัน
 - 7) ช่วยให้ทุกคนสามารถตัดสินใจได้
 - 8) เป็นพื้นฐานในการวางแผน
 - 9) ทำให้ตระหนักถึงพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกัน ได้ดียิ่งขึ้น
- กระทรวงศึกษาธิการ (2558, น. 4) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์มีความสำคัญ ดังนี้

1) นำมาซึ่งทิศทาง เป็นกรอบให้แก่ผู้บริหารดำเนินการทุกอย่างในองค์กรอย่างประสานสอดคล้อง เกิดประสิทธิผล ประสิทธิภาพสูงสุด ถูกต้อง ตรงเป้าหมาย

2) สามารถวางแผนชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น มีทิศทางที่กำหนด มีแผนทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ว่าต้องทำอะไรบ้าง

3) ทำให้คนมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันทีมงานจึงเป็นเอกภาพโดยอัตโนมัติ

4) ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ จะเป็นบุคคลผู้บรรลุทุกความฝันแห่งความสำเร็จในอนาคต แปรเปลี่ยนเป็นภาระใจและพลังผลักดันให้ความฝันนั้นเป็นจริงได้

นอกจากนี้ ยังกล่าวว่า การที่องค์กร ก็เปรียบเสมือนการไม่สนใจอนาคต ไม่สนใจคิดใคร่ครวญ ค้นคว้าหาข้อมูลความรู้ มีแต่ข้อมูลสามัญใช้การไม่ได้ มีแต่เสียงตัดสินใจผิด มีเพียงแผนเชิงรับ ไร้ศักยภาพในการแข่งขัน และมีแต่ความล้มเหลว

เฉลิมพงษ์ มีสมนัย (2558, น. 28) กล่าวว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญ ดังนี้

1) ช่วยกำหนดทิศทางที่จะดำเนินงาน โดยมีจุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจน

2) ช่วยให้สมาชิกทุกคนได้รู้ว่าแต่ละคนมีความสำคัญต่อการมุ่งไปสู่จุดหมายและรู้ว่าทำอะไร (What) ทำไมต้องทำ (Why) ทำอย่างไร (How) และทำเมื่อใด (When)

3) ช่วยกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรทุกคนเกิดความรู้สึกว่าวิสัยทัศน์ขององค์กรมีความน่าสนใจ เกิดความผูกพัน มุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำทลาย เกิดความหมายในชีวิตการทำงาน มีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภาคภูมิใจ และทุ่มเทเพื่องานคุณภาพที่ปฏิบัติ

4) ช่วยกำหนดมาตรฐานของชีวิต องค์กรและสังคมที่แสดงถึงการมีชีวิตที่มีคุณภาพ องค์กรมีคุณภาพ และสังคมมีความก้าวหน้า มีความเป็นเลิศในทุก ๆ ด้าน

Daft (2015, p. 351) กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นจุดเริ่มต้นการคิดและการวางแผนงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร เป็นเป้าหมาย-ภาพในจินตนาการหรืออุดมคติของเส้นทางในอนาคต ที่ชี้นำให้องค์การเดินทางไปสู่เป้าหมายเดียวกัน วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีความสอดคล้องกับทรัพยากรขององค์กรจะมีผลต่อผู้ตามคือ ทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติให้บรรลุผล ถ้ากล่าวถึงขั้นตอนการทำงาน วิสัยทัศน์จะอยู่ขั้นสูงสุดที่กำหนดทิศทางข้างหน้า โดยองค์กรจะก้าวตามด้วยพันธกิจ จากนั้นจะได้กลยุทธ์ซึ่งจะกำหนดเส้นทางการทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ขั้นสุดท้ายคือ ระบบการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นจริง

2.1.3 ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี

วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่จะเป็นตัวกำหนดความสำเร็จขององค์กร แต่ไม่ใช่ว่าองค์กรที่มีวิสัยทัศน์นั้นจะต้องประสบความสำเร็จเสมอไป ดังนั้นการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรควรตระหนักและทำความเข้าใจในลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี ดังแนวคิดของนักวิชาการที่แสดงทัศนะไว้ต่อไปนี้

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554ค. น. 16) กล่าวว่า ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดีมีดังนี้

- 1) เป็นภาพเชิงบวกที่สะท้อนถึงความเป็นเลิศขององค์กร
- 2) คำนี้ถึงผู้รับบริการเป็นสำคัญ
- 3) มีความชัดเจน และนำไปปฏิบัติได้
- 4) เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในสถานศึกษา
- 5) ครอบคลุมสภาพปัญหา และความต้องการจำเป็น

วิรัช วิรัชนิการวรรณ (2555, น. 6-7) กล่าวถึงลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดีว่ามี 17 ประการที่มีความสอดคล้องกัน ได้แก่

- 1) มีขอบเขต (Scope) ของการปฏิบัติงาน
- 2) มีความชัดเจน และแน่นอน
- 3) สื่อสารได้ง่าย และเข้าใจง่าย
- 4) เป็นสิ่งที่ไม่เพ้อฝันแต่สามารถทำได้หรือนำไปปฏิบัติได้ (Implement ability)

โดยวิสัยทัศน์ที่ปราศจากการกระทำก็เท่ากับว่าฝันไป การกระทำที่ไร้วิสัยทัศน์ก็เสียเวลาเปล่า แต่การมีวิสัยทัศน์และลงมือทำโลกก็จะถูกเปลี่ยนแปลงได้

- 5) เป็นภาพเชิงบวก (Positive image) ที่ทุกคนในหน่วยงานมุ่งมั่นศรัทธา
- 6) สะท้อนถึงความเป็นเลิศของหน่วยงาน
- 7) เป็นสิ่งท้าทาย
- 8) แสดงถึงจุดหมายปลายทาง

- 9) มีการขยายขีดความสามารถไปสู่ความก้าวหน้า
- 10) คำนึงถึงความต้องการ (Needs) ของผู้รับบริการเป็นสำคัญ (Customer oriented)
- 11) แสดงถึงความขาดหายที่บุคลากรต้องหาลำดับให้พบ
- 12) กระชับและสามารถใช้เป็นเข็มทิศหรือแนวทางสำหรับการตัดสินใจได้
- 13) เป็นข้อความเชิงบวก ปลุกเร้า (Motivating) และดึงดูดใจ (Inspiring) ทั้งผู้บริหารและสมาชิกองค์การให้มีส่วนร่วม (Participation) ในการกำหนด

- 14) สร้างแรงกระตุ้น แรงบันดาลใจ และความมุ่งมั่น
- 15) สอดคล้องกับค่านิยม (Values) และนโยบายของหน่วยงาน
- 16) เข้าถึงจิตวิญญาณของหน่วยงาน
- 17) อธิบายถึงอนาคตที่ต้องการหรือสอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต (Future trend) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2555) กล่าวไว้ว่า ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดีควรเป็นดังนี้

- 1) วิสัยทัศน์ต้องชัดเจนตอบคำถามได้ว่า ใคร ทำอะไร ที่ไหน เมื่อไรและอย่างไร
- 2) วิสัยทัศน์ต้องเป็นมากกว่าเพียง “อยากเห็น” แต่ต้องฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อจะทำให้สิ่งที่อยากเห็นเกิดขึ้น
- 3) วิสัยทัศน์เป็นการมองภาพที่จะเกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า
- 4) วิสัยทัศน์ต้องเป็น “ภาพแง่บวก” สะท้อนสิ่งที่ดีกว่าอดีตและปัจจุบัน
- 5) วิสัยทัศน์คือฝันที่เป็นจริง เมื่อฝันแล้วอย่าหยุดแค่นั้นแต่เริ่มลงมือทำและเมื่อลงมือทำแล้วอย่าหยุดจนกว่าจะสำเร็จ
- 6) วิสัยทัศน์แท้ ต้องยิ่งใหญ่ ครอบคลุม ทำทนายใจ
- 7) วิสัยทัศน์เป็นภาพที่เกิดจากแนวความคิดเชิงรุกไปข้างหน้า
- 8) วิสัยทัศน์ เป็นการคิดล่วงหน้า ก่อนที่จะเกิดปัญหาและมองข้ามปัญหาไปแล้ว
- 9) วิสัยทัศน์ ไม่เพ้อฝัน แต่ต้องสะท้อนเป็นภาพที่สมจริงสมจังสะท้อนความพร้อม
- 10) วิสัยทัศน์ เป็นสิ่งที่มีพลังเหนืออารมณ์ความรู้สึกแม้เวลาที่อดใจไม่มีเรี่ยวแรงก็ยังลุกขึ้นได้ เมื่อหันไปมองวิสัยทัศน์นั้น

จรุณี แก้วเอียน (2557, น. 229) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ที่ดีจะต้องมีลักษณะดังนี้

- 1) อยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง
- 2) เป็นไปได้ ทำทนาย มีเหตุผล
- 3) เหมาะสมกับองค์การ

4) มีความเชื่อ/ค่านิยมในหลักสำคัญร่วมกัน

5) กำหนดระยะเวลาที่แน่นอน

สุเทพ ชาวลิต (2557) กล่าวว่า คุณลักษณะที่ดีของวิสัยทัศน์ มีดังนี้

1) Imaginable ภาพฝันในอนาคต

2) Desirable มีความดึงดูดและน่าสนใจสำหรับบุคคล

3) Feasible มีโอกาสของความเป็นไปได้

4) Focused มีความชัดเจนเพียงพอที่จะเป็นรากฐานการตัดสินใจสำคัญเพื่อองค์กร

5) Flexible มีความยืดหยุ่นเพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

6) Communicable สามารถที่จะสื่อสารได้ง่ายและชัดเจน

เฉลิมพงษ์ มีสมนัย (2558, น. 28-29) อธิบายว่าลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดีมีดังนี้

1) มีมุมมองแห่งอนาคตที่สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและค่านิยมขององค์กร รวมทั้งวัตถุประสงค์และภารกิจขององค์กรนั้น ๆ

2) ริเริ่มโดยผู้บริหารและสมาชิกมีส่วนร่วมคิด ให้การสนับสนุน มีความน่าเชื่อถือ ทุกคนเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม การมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดความผูกพันร่วมกัน ทุกคนให้การสนับสนุน

3) มีสาระครบถ้วนและชัดเจน สะท้อนให้เห็นถึงจุดหมายปลายทางและทิศทางที่จะก้าวไปในอนาคตที่ทุกคนเข้าใจง่าย สามารถทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย สาระต่าง ๆ จะช่วยกระตุ้นความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่จะต้องปฏิบัติตาม

4) ให้แก่มุมมองเชิงบวกและพลังคล้อย ทะเยอทะยาน สามารถปลุกเร้าและสร้างความคาดหวังให้เป็นที่พึงปรารถนาที่มองเห็นได้เป็นเส้นทางทำหาความสามารถ

5) มีแผนปฏิบัติที่แสดงให้เห็นวิธีการที่มุ่งสู่จุดหมายที่ชัดเจน และเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่าต่อไปในอนาคตทั้งในด้านบุคคลและองค์กร ทั้งนี้จะต้องมีความสอดคล้องกับจุดหมายปลายทางที่กำหนดวิสัยทัศน์

Peters (1993) กล่าวว่า ข้อความในวิสัยทัศน์มักอยู่ในรูปของปรัชญาและความหมายที่ทำให้เกิดกำลังใจได้อยู่เสมอ ควรเป็นข้อความที่ชัดเจน มีความน่าสนใจเพราะแสดงถึงสิ่งที่ดีกว่าเดิม และสามารถทำได้ ในปัจจุบันประเด็นและคุณค่าที่สำคัญเกี่ยวกับคุณภาพ (Quality) ความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility - CSR) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) การรักษาสິงแวดล้อม (Green products) ความยั่งยืน (Sustainability) คุณธรรม (Morality) สรุปได้ว่าลักษณะของวิสัยทัศน์ควรเป็นดังนี้

- 1) มีความยาวพอดี จำได้ง่าย
- 2) เป็นภาพของอนาคตที่ดีกว่าเดิม
- 3) แสดงผลงานที่ต้องการทำให้เข้าใจ
- 4) แสดงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญโดยตรงทุกกลุ่ม
- 5) แสดงคุณค่าสำคัญที่องค์การยึดถือ
- 6) แสดงคุณค่า-ปรัชญาที่เหมาะสมกับสถานการณ์

2.1.4 มิติของวิสัยทัศน์

การที่จะนำวิสัยทัศน์ขององค์การไปสู่เป้าหมายนั้นจะต้องมีการวางแผนในภาพรวมขององค์การบนพื้นฐานของข้อมูล สภาพแวดล้อม และต้องอาศัยผู้นำองค์การและบุคลากรในองค์การที่มีความเข้าใจกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาองค์การไปสู่อนาคตที่ประสบความสำเร็จ ทำให้องค์การมั่นคง ดังนั้น ผู้บริหารองค์การต้องให้ความสำคัญกับการนำวิสัยทัศน์มาใช้บริหารจัดการในองค์การ โดยมีมิติของวิสัยทัศน์ได้มีนักวิชาการกล่าวไว้หลายท่าน แต่ในที่นี้ผู้วิจัยศึกษาตามแนวคิดของ Braun (1991, p. 26) ซึ่งได้กำหนดมิติของวิสัยทัศน์ไว้ 3 มิติ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulation Vision) ซึ่งจะต้องเป็นวิสัยทัศน์ที่สามารถนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายได้ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulation Vision) เป็นการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้แก่สมาชิกในองค์การเพื่อที่จะให้ทุกคนในองค์การรับทราบเป้าหมาย และมีความเข้าใจทิศทางการทำงานที่ตรงกันและ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Operationalizing Vision) เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นกลายเป็นจริง มีนักวิชาการแสดงทัศนะแต่ละมิติของวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้

2.1.4.1 การสร้างวิสัยทัศน์

การสร้างวิสัยทัศน์มีนักวิชาการหลายท่านแสดงทัศนะไว้ดังต่อไปนี้

Braun (1991, p. 1139) ได้อธิบายว่า การสร้างวิสัยทัศน์เป็นการสร้างความฝันที่เป็นจริงหรือเป็นการสร้างพิมพ์เขียวขององค์การที่มีความเป็นเลิศในอนาคต เป็นการสร้างภาพอนาคตที่ผู้นำปรารถนาจะเฝ้าหิ้งการของตนเป็นเช่นนั้น การสร้างวิสัยทัศน์นั้นจะต้องศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้ง มีข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดเด่นจุดด้อยของบุคคล สถานที่ ทรัพยากรและเวลา วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นจำเป็นต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วิธีการที่ต้ออย่างหนึ่งในการสร้างวิสัยทัศน์ก็คือ การสร้างวิสัยทัศน์โดยการให้มีส่วนร่วม (Shared Vision)

Locke (1991, pp. 53-54) เสนอแนวทางสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำมาจากวิธีการดังนี้

1) การดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการสนทนาพูดคุย ฟังความคิดเห็นจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร

2) การจัดกระทำข้อมูล หมายถึง การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ของผู้นำ

3) การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนเองออกมาเป็นถ้อยคำได้อย่างชัดเจน มีพลังในการกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ถ้อยคำที่แสดงวิสัยทัศน์นั้นควรมีลักษณะย่อ ชัดเจน ทำทาย มุ่งอนาคต มั่นคง ปรารถนาที่จะบรรลุให้ได้

4) การจัดให้มีการประเมินผลเป็นระยะ หลังจากการนำวิสัยทัศน์ไปปรับใช้ในองค์กร เพื่อให้ทราบว่าวิสัยทัศน์นั้นสอดคล้องกับความรู้ของสมาชิกในองค์กรหรือไม่ หากคำตอบที่ได้คือ วิสัยทัศน์ยังไม่สอดคล้อง ผู้นำจะต้องนำวิสัยทัศน์นั้นมาพิจารณาเพื่อปรับเปลี่ยนต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 (2558) ได้กล่าวว่าวิสัยทัศน์จะช่วยให้บุคคลของหน่วยงานมองเห็นว่าในอนาคตหน่วยงานจะเป็นอย่างไร บุคคลากรจะมีความกระตือรือร้นและช่วยส่งเสริมการทำงานเพื่อบรรลุจุดหมายนั้น ช่วยบุคคลที่ล้มเหลว ไม่กล้าตัดสินใจกลายเป็นคนที่กล้าตัดสินใจ นอกจากนี้ยังมีการยอมรับและการสนับสนุนจากทุกฝ่าย ดังนั้นจึงควรสร้างวิสัยทัศน์ให้มีขึ้น โดยดำเนินการ ดังนี้

1) ทำความเข้าใจหน่วยงาน ศึกษาหน้าที่ของหน่วยงาน ถึงลักษณะของหน่วยงาน ซึ่งจะพิจารณาได้จากการจัดองค์กร

2) เข้าใจถึงหน้าที่หลักของหน่วยงาน ภารกิจหน้าที่ของหน่วยงานจะต้องมีการวิเคราะห์ให้ชัดเจนให้รู้ว่าหน้าที่ใดเป็นหน้าที่หลักหรือหน้าที่รอง เนื่องจากจะนำไปสู่การเน้นความสำคัญของหน้าที่ กล่าวคือ หากเป็นหน้าที่หลักจะต้องเอาใจใส่อย่างเต็มที่ แต่ถ้าเป็นหน้าที่รองก็ควรเอาใจใส่น้อยลงตามลำดับ

3) ค้นหาจุดแข็งจุดอ่อนของหน่วยงานทุกหน่วยงานจะมีจุดแข็ง คือ ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงานและจุดอ่อน คือ ปัจจัยที่บั่นทอนความสำเร็จของหน่วยงาน

4) วิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอกหน่วยงานที่มีผลกระทบต่อการทำงาน และรวบรวมข้อมูลจากความคาดหวังของบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน

5) กำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานที่ควรจะเป็น โดยการนำเอาข้อมูลมากำหนดโครงสร้างขององค์กร จุดอ่อนจุดแข็งของหน่วยงานวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอกของ

หน่วยงานแล้วนำมาวิเคราะห์หาวิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์ของหน่วยงานให้ชัดเจนจะทำให้หน่วยงานมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศ สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและสังคมจะทำให้หน่วยงานนั้นประสบความสำเร็จ

จิตติมา วรณศรี (2550, น. 35) อธิบายการสร้างวิสัยทัศน์เป็นการสร้างภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคตของสถานศึกษา โดยมีที่มาจาก การมีความรู้ การมีข้อมูลข่าวสาร การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ รวมทั้งสามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล ผสมผสานกับความคิดสร้างสรรค์

สุพานี สถยภูวนิช (2553, น. 22-23) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์องค์กรควรเป็นภาระงานของกลุ่มผู้บริหารระดับสูง มิใช่งานของผู้บริหารคนใดคนหนึ่ง โดยทั่วไปจะทำการจัดประชุมเพื่อระดมสมองผู้บริหารระดับสูง โดยมีขั้นตอนและแนวคิดที่สำคัญ ดังนี้

1) วิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญทั้งหลายกับองค์กร เพื่อให้ทราบความคาดหวัง ความมุ่งหวังของคนเหล่านั้น ซึ่งทำให้เรามีฐานในการพิจารณาว่าเราควรจะทำองค์กรไปในทิศทางใด เพื่อคนกลุ่มใด เพื่อจะได้กำหนดวิสัยทัศน์ได้อย่างเหมาะสม ไม่กว้างเกินไปหรือบนรากฐานที่ฉาบฉวย โดยต้องวิเคราะห์ว่าองค์กรมีใครเป็นผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับองค์กรบ้าง พิจารณาผลประโยชน์ เป้าหมาย หรือความต้องการเหล่านั้นว่ามีอะไรบ้าง วิเคราะห์น้ำหนักกว่าเป็นอย่างไร จัดลำดับความสำคัญของกลุ่มต่างๆ เหล่านั้น เพื่อจัดความสมดุลของผลประโยชน์ให้เหมาะสม และนำข้อมูลที่ได้ไปใส่ในวิสัยทัศน์ ภารกิจ วัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง

2) ผู้บริหารจะช่วยกันร่างข้อเสนอของวิสัยทัศน์และช่วยกันขัดเกลาวิสัยทัศน์นั้นให้เหมาะสม โดยให้แบ่งผู้บริหารออกมาครั้งหนึ่งแล้วทำหน้าที่เสมือนเป็นสื่อข่าวทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่เหลือ โดยให้พวกเขาบรรยายว่าอยากให้องค์กรเป็นอย่างไรในอีก 10 ปีข้างหน้า หรืออาจจะให้ผู้บริหารระดับสูงช่วยกันบรรยายขององค์กรที่เขาคิดจะสร้างขึ้น เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของบุคคลเหล่านั้นเพื่อสร้างเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กรขึ้น ซึ่งควรพิจารณาเชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับความสามารถหลักขององค์กร เนื่องจากวิสัยทัศน์ควรจะทำนายและเป็นไปได้ ดังนั้น วิสัยทัศน์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสามารถหลักขององค์กร จะทำให้วิสัยทัศน์นั้นมีน้ำหนักในการสร้างความน่าเชื่อถือถึงความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้น

ยุรพร ศุภรัตน์ (2553, น. 217-218) กล่าวถึงการสร้างวิสัยทัศน์ไว้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นการตัดสินใจในอนาคตขององค์กร วิสัยทัศน์เป็นตัวชี้แนะรูปแบบการปรับองค์กร ความเร็วในการเติบโตขององค์กร และทางที่องค์กรจะเดินไปในอนาคต ดังนั้นการสร้างวิสัยทัศน์ผู้บริหารจะต้องมีหลักการดังนี้

1) ตรวจสอบช่องว่างการปฏิบัติงาน (Recognize the performance gap) หลักของการสร้างวิสัยทัศน์ คือ การตรวจสอบว่าองค์กรมีผลการปฏิบัติงานในขณะนี้อย่างไร และต้องการให้มีผลปฏิบัติงานอย่างไรในอนาคต โดยการวัดช่องว่างการปฏิบัติงานนี้ เช่น ผลการปฏิบัติงานวันนี้กับผลที่คาดว่าจะจะเป็นของวันพรุ่งนี้ งานของผู้บริหารนอกจากจะตรวจสอบช่องว่างนี้แล้วยังต้องจงใจให้บุคคลที่องค์กรช่วยกันปิดช่องว่างดังกล่าวนี้ด้วย ปัญหาโดยมากที่ผู้บริหารพบ คือ เชื่อว่าองค์กรเองไม่ได้อยู่ในสถานะที่แยขนาดนั้น หรือการมองเห็นว่าองค์กรของตนดีเกินกว่าที่เป็นจริง จึงทำให้เกิดการปรับปรุงเพียงเล็กน้อยแทนการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น งานสำคัญของผู้บริหารคือ การอธิบายสภาพตามความเป็นจริงที่เป็นอยู่

2) ชี้ให้เห็นถึงทักษะความสามารถที่เป็นอยู่ (Identify current capability) ถ้าจะเปรียบเทียบให้เห็นชัดคือ การเปรียบเทียบกับการวิ่งโดยเอาตัวเองไปเทียบกับคนที่วิ่งเร็ว จะไม่ได้ทำให้เราวิ่งเร็วขึ้น แต่การวิ่งเร็วขึ้นนั้นจะต้องปรับปรุงทักษะในการวิ่งจึงจะทำให้วิ่งได้เร็วขึ้นผู้บริหารจะต้องจัดหาตัวที่จะมาตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่า ความสามารถขององค์กรอยู่ในระดับใด ขณะที่ดูความสามารถและทักษะขององค์กร ผู้บริหารต้องจงใจบุคคลให้เกิดความต้องการที่จะไปให้ถึงจุดหมาย ในทำนองเดียวกัน คนที่เข้ามาทำงานในองค์กรมีหลากหลายทักษะ และเปรียบเทียบในการวิ่งมาราธอน บางคนประสบความสำเร็จ บางคนออกกลางคัน ในองค์กรก็เช่นกันจำเป็นต้องทำให้คนเข้าใจอย่างชัดเจนว่าจะเดินหรือวิ่งไปในที่ไหน เพื่อที่เขาจะได้คาดการณ์ในอนาคตได้ และถ้าสมาชิกในองค์กรเชื่อและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งก็จะทำงานอย่างดีที่สุดที่ความสามารถมีอยู่

3) ยืดหรือขยายความสามารถ (Stretch capabilities) ผู้บริหารจะต้องค้นหาว่าองค์กรจะทำได้ถึงไหน หรือจะตั้งเป้าหมายสูงขนาดไหน วิสัยทัศน์จะต้องเป็นสิ่งที่ขยายความสามารถ แต่ก็ต้องดูความเป็นไปได้ด้วย ไม่ใช่ตั้งเป้าหมายที่สูงเกินไปจนไม่มีทางเป็นไปได้ ดังนั้น การตั้งเป้าหมายจะต้องดูว่าสามารถทำได้และที่ตั้งเป้าหมายให้เลยจุดนั้นไปอีกขั้น นอกจากนี้วิสัยทัศน์ขององค์กรควรจะไม่มีที่สิ้นสุด ควรจะต่อเนื่องและขยายออกอย่างต่อเนื่องด้วย

4) การดูแลผู้รับบริการเป็นอันดับแรก (Take care of customer first)

5) การเปลี่ยนแปลงจากผู้บริหารสู่ระดับล่าง (Change from the top down)

การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องทำเพื่อให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ที่ได้วางไว้ บทบาทของผู้บริหารคือ การจัดการการเปลี่ยนแปลงในระดับที่เหมาะสม (Optimum Speed)

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2554, น. 7-8) กล่าวว่า กระบวนการสร้างหรือกำหนด
วิสัยทัศน์ มีดังนี้

1) กำหนดค่านิยม (Value) หรือสิ่งที่ทุกคนยอมรับว่าสำคัญ นั่นคือกฎเกณฑ์
หรือคุณค่าที่หน่วยงานคาดหวังหรือต้องการจะให้เป็น

2) การตรวจสอบสภาพแวดล้อม (Scanning) ในปัจจุบัน

3) การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision)

4) การกำหนดพันธกิจ (Mission) ที่สอดคล้องอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่

5) การลงมือปฏิบัติ (Implementation) หรือการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติจริง
ปัจจัยสำคัญและจำเป็นสำหรับการกำหนดวิสัยทัศน์ ได้แก่

1) ข้อมูลข่าวสาร (Information) ภายในและภายนอกหน่วยงาน

2) องค์กรความรู้ (Knowledge) ของบุคคลในหน่วยงานนั้น ๆ

3) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) ที่ปราศจากการยึดติดกับรูปแบบ

หรือวิธีการเดิม ๆ

4) ความคาดหวัง (Expectation) ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders)

5) การผสมผสานระหว่างจินตนาการและดุลพินิจในด้านศักยภาพบุคคล

ตลอดจนทักษะ ความชำนาญในลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

6) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์สภาพแวดล้อมหน่วยงานและแนวโน้ม
ต่าง ๆ ได้อย่างแม่นยำด้วยวิธีการเชิงระบบ (Systemic approach)

7) การกำหนดทางเลือก (Alternatives) ของหน่วยงานในการเดินทางไปสู่
อนาคตว่าจะใช้ยุทธศาสตร์ใดเป็นต้นมา

8) การรวมพลังความมุ่งมั่นต่อการสร้างนวัตกรรม (Innovative) เพื่อให้เกิด
การเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม

กฤษพงศ์ อยู่เย็น (2556, น. 18) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ผู้บริหารจะต้อง
เข้าใจองค์การอย่างลึกซึ้ง เข้าใจภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์เดิมขององค์การ เข้าใจวัฒนธรรม
และค่านิยมของสมาชิก ผู้บริหารจะต้องวิเคราะห์องค์การเพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อนขององค์การ และ
จำเป็นจะต้องศึกษาสภาพปัจจุบันของสิ่งแวดล้อม แนวโน้มของสิ่งแวดล้อมในอนาคต รวมทั้ง
วิเคราะห์สิ่งแวดล้อมเพื่อแสวงหาโอกาส และหลีกเลี่ยงความเสี่ยงหรืออุปสรรค ทั้งนี้การที่ผู้บริหารจะ
เข้าใจองค์การและสภาพแวดล้อมนั้นจำเป็นจะต้องมีข้อมูลที่ทันสมัยและเชื่อถือได้ การแสวงหาข้อมูล
จึงต้องหาข้อมูลทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

สุเทพ เชาวลิต (2557, น. 51) กล่าวว่า ตัวแปรสำคัญในการสร้างวิสัยทัศน์คือ ทักษะทางด้านความคิด (Conceptual Skill) เป็นทักษะสำคัญยิ่งของผู้บริหาร โดยเฉพาะความคิดที่เป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Thinking) คิดแปลกใหม่ คิดเหนือผู้อื่น คิดอย่างมีคุณภาพ และคิดสู่ความสำเร็จเชิงปฏิบัติการ พัฒนาความคิดสร้างสรรค์สู่การสร้างวิสัยทัศน์ที่พัฒนาให้ผู้บริหารมองกว้าง คิดไกล ทันสมัย และเฉียบแหลม

ธีรภัทร วงษ์สว่าง (2558, น. 39) กล่าวถึงกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ไว้ว่า

1) การวิเคราะห์องค์กร ด้วย SWOT Analysis คือ การวิเคราะห์สภาพขององค์กรทั้งภายในและภายนอก ได้แก่ จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรคขององค์กร (Threats)

2) การระบุภารกิจ/พันธกิจให้ชัดเจน (Mission) กล่าวคือ เป็นการกำหนดขอบเขตของงาน บทบาท หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผล โดยแสดงแนวคิดวิธีการดำเนินงาน เพื่อผลลัพธ์ หรือผลสำเร็จที่องค์กรต้องการ

3) การระบุวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน (Goal)

4) การเขียนวิสัยทัศน์โดยยึดกระบวนการ PDCA

กระทรวงศึกษาธิการ (2558, น. 1) กล่าวไว้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์เป็นการกำหนดภาพแห่งความใฝ่ฝัน ความต้องการในอนาคต ที่เห็นได้อย่างชัดเจนในปัจจุบัน ซึ่งเป็นภาพที่ยิ่งใหญ่ตระการตา สะท้อนความคิดเชิงรุกและเชื่อมั่นว่าภาพนั้นสามารถเป็นไปได้จนส่งผล เป็นการลงแรงกระทำอย่างมุ่งมั่นจนกว่าจะสำเร็จ ผสมผสานกับองค์ประกอบของจินตนาการ การกำหนดเป้าหมาย การมองอนาคต การวางแผน การดำเนินการตามเป้าหมายนั้นด้วยใจที่ยึดมั่นอย่างถึงที่สุด โดยขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์ มีดังนี้

1) รวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น วัตถุประสงค์ ภารกิจ หน่วยงาน ความคาดหวังของสมาชิก ผู้รับบริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

2) วิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารเข้าใจและตระหนักในสถานภาพปัจจุบัน และศักยภาพของหน่วยงาน

3) กลุ่มผู้บริหารเสนอมุมมองแห่งอนาคตเป็นลักษณะของการสร้างฝันของผู้บริหารแต่ละคน (Create Individuals Dream) จะได้มุมมองที่หลากหลายและครอบคลุม

4) นำมุมมองผู้บริหารแต่ละคนมารวมและเชื่อมโยงกัน (Share and Relate the Dreams) เพื่อให้มุมมองของแต่ละคนมาเชื่อมโยงกัน แล้วเรียงลำดับความสำคัญ

5) คัดเลือกและตัดสินใจอนาคตของหน่วยงานที่เป็นความฝันของทุกคน

6) ขัดเกลาสำนวนให้สื่อความหมายชัดเจน ปลูกเร้า ทำท้าย สร้างพลังคลใจ มีสาระครอบคลุมองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ขั้นเตรียมการ

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถกำหนดความมุ่งหวังของสถานศึกษาในอนาคตให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับสถานศึกษา อย่างชัดเจนและมีความเป็นไปได้ โดยผ่านกระบวนการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและสังเคราะห์ ข้อมูลร่วมกันกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา

2.1.4.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์

ในแต่ละองค์การเมื่อกำหนดวิสัยทัศน์แล้ว จะให้วิสัยทัศน์นั้นบังเกิดผล ผู้บริหารจำเป็นต้องเผยแพร่ ทำความเข้าใจกับสมาชิกในองค์การให้ได้รับรู้และรับวิสัยทัศน์นั้นไปเป็น แนวปฏิบัติ ดังที่นักวิชาการได้ให้ความเห็นไว้ ดังนี้

Braun (1991, p. 1139) กล่าวว่า เมื่อสร้างวิสัยทัศน์แล้วจำเป็นต้องบรรยาย อธิบาย และทำให้สมาชิกขององค์กรรับรู้ เข้าใจและมองเห็นความเป็นไปได้ ผู้นำจะเก็บไว้เพียงผู้เดียว ไม่ได้ ต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น นั่นคือการเปลี่ยนสภาพวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลเป็นวิสัยทัศน์ของ ส่วนรวม จุดมุ่งหมายของการเผยแพร่วิสัยทัศน์คือ การให้สมาชิกองค์การยอมรับวิสัยทัศน์ของตน ดังนั้น ผู้นำจะต้องมีศิลป์ในการอธิบายและโน้มน้าวให้สมาชิกองค์การเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์นั้น

Locke (1991, p. 57) กล่าวว่า ก่อนที่ผู้บริหารจะสามารถนำพาคำกล่าวไปสู่ วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้นั้น ผู้บริหารจะต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้น ไปยังสมาชิกทุกคนขององค์การ เพื่อให้ สมาชิกมีความเข้าใจ ยอมรับ และเกิดจิตผูกพันกับวิสัยทัศน์นั้น การเผยแพร่วิสัยทัศน์สามารถทำได้ โดยการกล่าวปราศรัย การพูดคุย พบปะสังสรรค์ การบันทึก จดหมายแจ้งข่าว การอุปมา ป้ายประกาศ เล่าเรื่องและพิธีการต่าง ๆ ซึ่งเน้นให้เห็นถึงความสำคัญ

Hackman, Schmitt-Oliver & Tracy (2002) ได้เสนอว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์ ที่มีประสิทธิผลทั้งภายในองค์การและไปสู่ชุมชนควรใช้สื่อทางสายตา การนำเสนอด้วยการเขียนและการพูด ซึ่งการกระทำหรือการแสดงออกของสมาชิก เป็นการเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่ดีที่สุดและยังกล่าว อีกด้วยว่า ข้อความที่เป็นวิสัยทัศน์จะต้องสามารถเห็นได้จากประกาศรายวัน รายสัปดาห์ในจดหมาย ข่าวหรือคู่มือการดำเนินงาน ป้ายประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์หรือหนังสือพิมพ์ของโรงเรียน โดยผู้บริหาร โรงเรียนต้องใช้โอกาสที่จะนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพทุกวัน เพื่อเผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียน ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงสาร (Message) ที่ต้องการจะสื่อสารออกไป รวมทั้งวิธีการที่ใช้ให้เหมาะสม อาจเป็นการ พูดหรือเป็นการกระทำ สื่อสัญลักษณ์อื่น ๆ โดยจำเป็นต้องสังเกตจากปฏิกิริยาของผู้ฟัง รวมทั้ง คำนึงถึงภูมิหลัง ความสนใจของผู้รับสารและเวลาที่ใช้ด้วย

Wilmore (2002) อธิบายการเผยแพร่วิสัยทัศน์เป็นการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจและถือเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำองค์กร ซึ่งมีวิธีการสื่อสารเพื่อเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยการพูด เขียน และการเป็นแบบอย่าง

Zaccaro & Banks (2004) เสนอวิธีการจะแสดงให้ผู้อื่นทราบถึงวิสัยทัศน์หรืออนาคตที่เป็นไปได้ นั่น จำเป็นจะต้องสื่อสารให้ผู้อื่นทราบเกิดความเข้าใจและยอมรับ ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายแนวทางโดยการใช้วาทศิลป์ เช่น การใช้อุปมา การเขียนเป็นคำขวัญ เป็นข้อความ การใช้ภาพ สัญลักษณ์ใด ๆ ที่เป็นตัวแทนของวิสัยทัศน์

จิตติมา วรรณศรี (2550, น. 36) ได้กล่าวเกี่ยวกับการเผยแพร่วิสัยทัศน์ว่าเป็นความสามารถของผู้บริหารที่สื่อสารให้บุคคลมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ร่วม เกิดการยอมรับที่จะปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ โดยอาจใช้การสื่อสารด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การพูด การเขียนหรือการใช้สัญลักษณ์ และการกระทำ เป็นต้น

ชลาลัย นิมิบุตร (2550, น. 24) ได้อธิบายเกี่ยวกับการเผยแพร่วิสัยทัศน์ไว้ว่า การที่ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้คณะกรูมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การทำตนเป็นแบบอย่างและการให้รางวัล

พัฒนิจ โภญจนาท (2551, น. 24) กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์เป็นการใช้สื่อต่าง ๆ ผ่านทางคำพูดสิ่งพิมพ์และผ่านทางกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อโน้มน้าวให้สมาชิกขององค์กรได้เข้าใจและทำตามแนวทางวิสัยทัศน์ขององค์กรนั้น

ทองใบ สุธาขริ (2551, น. 16) ได้กล่าวเกี่ยวกับการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ว่าเป็นความสามารถของผู้นำในการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรภายในและบุคลากรภายนอกได้เกิดความเข้าใจตรงกัน ในอันที่จะเกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่จะเกิดขึ้น การเลือกใช้วิธีการสื่อสารจะต้องมีความเหมาะสม รวมถึงความสามารถในการสร้างเครือข่ายการสื่อสารเพื่อให้เกิดการยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์กร

กฤษพงศ์ อยู่เย็น (2556, น. 18) กล่าวว่า เมื่อผู้บริหารสามารถสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาได้แล้วจำเป็นต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นให้สมาชิกได้รับรู้ เข้าใจและยอมรับ เพื่อเปลี่ยนสภาพวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ขององค์กร ดังนั้น จึงควรให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้นวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นจะกลายเป็นภารกิจที่จะต้องลงมือปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การเผยแพร่วิสัยทัศน์จึงเป็นการเชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์ ภารกิจ และการปฏิบัติ ในการเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1) ทักษะในการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะในการพูด การฟัง การเขียน และการแสดงภาษาท่าทาง เพื่อให้สมาชิกเข้าใจวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น

2) ทักษะในการทำตนเป็นแบบอย่าง (Role Model) เนื่องจากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นจะกลายเป็นภารกิจขององค์กร ผู้บริหารจึงควรแสดงให้เห็นว่า วิสัยทัศน์นั้นมีความเป็นไปได้ สามารถปฏิบัติให้บรรลุผลได้โดยการปฏิบัติให้ดูเป็นแบบอย่าง ซึ่งการทำตนเป็นแบบอย่างนี้ ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เกิดความเข้าใจในวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นได้อย่างถูกต้อง ได้รับการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด

2.1.4.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

การดำเนินการในองค์กรใดก็ตาม แม้จะมีโครงการแผนงานที่ดีเยี่ยม หากไม่นำไปปฏิบัติย่อมไม่เกิดผล ดังนั้นแม้ว่าผู้บริหารจะสร้างวิสัยทัศน์และเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบแล้ว แต่หากขาดแนวทางหรือวิธีการที่จะส่งเสริมให้นำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง ย่อมไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้

Braun (1991, p. 1139) กล่าวว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติที่แท้จริง โดยความร่วมมือ ทูมเทกำลังกาย ความคิด และความพยายามของสมาชิกในองค์กร เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นเป็นจริง นั่นคือการรวมพลังเพื่อบรรลุสภาพการณ์ในอนาคตที่ปรารถนา ซึ่งเป็นการปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้นหรือให้มีความเป็นเลิศ

Locke (1991, p. 57) กล่าวว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้บรรลุผลมีดังนี้

1) การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ออกมาเป็นแต่ละรายการที่จะต้องปฏิบัติจริง เพื่อให้ช่องว่างระหว่างภาพองค์กรในปัจจุบันกับภาพองค์กรในอนาคตมีความใกล้ชิดกัน จนกระทั่งสามารถบรรลุผลได้ในที่สุด

2) จัดโครงสร้างขององค์กร

3) คัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมและพัฒนาบุคคลให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดร่วมกัน

4) สร้างความกระตือรือร้น เพื่อให้เกิดแก่สมาชิกโดยใช้อำนาจหน้าที่ตามระเบียบกฎเกณฑ์ การทำให้ดูเป็นแบบอย่าง การสร้างให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง

5) เก็บรวบรวมและศึกษาข้อมูลเป็นอย่างดี เพื่อใช้ในการตัดสินใจ

6) สร้างทีมงานที่ดีอันจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7) ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนให้มีการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์การไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด

Hackman, Schmitt-Oliver & Tracy (2002) กล่าวว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยผ่านกระบวนการวางแผนกลยุทธ์จะเป็นผลสำเร็จก็ต่อเมื่อได้รับการสนับสนุน เน้นย้ำและให้ความสำคัญจากผู้บริหารขององค์การ รวมทั้งความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความผูกพันของสมาชิกเพื่อทำให้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนกลายเป็นความจริง

Wilmore (2002) กล่าวว่า การปฏิบัติเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ จะต้องจัดการเกี่ยวกับองค์ประกอบต่าง ๆ อันได้แก่ เป้าหมาย งบประมาณและทรัพยากรให้ดำเนินการสอดคล้องกับวิสัยทัศน์โดยต้องระบุเป้าหมายและแผนกลยุทธ์อย่างละเอียด รวมทั้งกิจกรรมทุกอย่าง กลยุทธ์การจัดการเรียนการสอน หลักสูตรและอื่น ๆ ต้องสอดคล้องและมุ่งสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์สถานศึกษา

Russell & Stone (2002) ให้ข้อคิดเห็นตรงกันว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้น เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ไปสู่การปฏิบัติจริงโดยความร่วมมือของสมาชิก เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นบรรลุผลสำเร็จ วิสัยทัศน์ที่ดีซึ่งนำเสนอภาพในอนาคตขององค์การที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมนั้น จะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใด ๆ แก่องค์การ จนกว่าจะได้นำวิสัยทัศน์นั้นลงสู่การปฏิบัติ

จิตมา วรณศรี (2550, น. 45) อธิบายว่าองค์ประกอบหนึ่งของวิสัยทัศน์ คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นการนำวิสัยทัศน์เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติจริง โดยวิธีการแปลงวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่ นโยบาย แผน กลยุทธ์ ฯลฯ

พัฒนกิจ โกญจนาท (2551, น. 52) กล่าวว่า ถึงแม้จะมีการสร้างวิสัยทัศน์และสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้เข้าใจและต้องการให้เกิดผลกับองค์การแล้ว แต่จะต้องมีการรอบรอนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติด้วย โดยมีการดำเนินการสู่การปฏิบัติดังนี้

1) จัดทำแผนการแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดของแผนแต่ละด้านชัดเจน สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านเป้าหมาย แผนงาน โครงการดำเนินการที่จะรองรับกับวิสัยทัศน์

2) มีการจัดโครงการการดำเนินการที่เหมาะสมกับองค์การ รวมถึงอาจจะต้องมีการจัดสรรทรัพยากรด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ

3) ปรับปรุงบุคลากรให้เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ใหม่ เช่น ต้องมีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร มีการจัดหาบุคลากรใหม่เพิ่ม เพื่อให้มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ใหม่ได้

4) กำหนดดัชนีชี้วัดการดำเนินการด้านต่าง ๆ ตามวิสัยทัศน์ใหม่และตามแนวทางการประเมิน รวมถึงการจะอย่างไรให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น

5) มีขั้นตอนการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์แต่ละงานและดำเนินการอย่างจริงจัง สุพานี สฤณภูวนิช (2553, น. 23) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการนำวิสัยทัศน์ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรว่า ผู้บริหารจะต้องดำเนินการดังนี้

1) ผู้บริหารต้องยึดวิสัยทัศน์เป็นกรอบในการบริหารกลยุทธ์และการจัดการงานขององค์กรในด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสม จะต้องแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การกระทำโดยผ่านการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนงานขององค์กร จึงจะเป็นการใช้ประโยชน์อย่างแท้จริงจากวิสัยทัศน์ ซึ่งจะทำให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นวิสัยทัศน์ที่มีคุณค่าและมีประสิทธิผล

2) ผู้บริหารจะต้องแน่วแน่และมุ่งมั่นต่อวิสัยทัศน์ ไม่ใช่บริหารองค์กรแบบเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์มากเกินไป โดยละเอียดหรือลืมนำสิ่งถึงวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

3) ต้องทำการศึกษารูปแบบเทียบ (Benchmark) กับองค์กรอื่น ๆ ที่มีกรอบกิจกรรมระดับเดียวกัน เพื่อจะทำให้เรามองเห็นช่องทางหรือโอกาสที่จะทำได้ดีกว่า

กฤษพงษ์ อยู่เย็น (2556, น. 20) ได้กล่าวเกี่ยวกับการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ไว้ว่า ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถ ดังนี้

1) ทักษะในการบริหารการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ จำเป็นจะต้องนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์กร เนื่องจากการเปลี่ยนวิธีดำเนินการเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่แตกต่างหรือสูงขึ้นกว่าเดิม ซึ่งจะก่อให้เกิดแรงต่อต้าน และความขัดแย้ง ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงควรพัฒนาทักษะในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

2) ทักษะในการทำงานกับคน การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการรวบรวมพลังทรัพยากรต่าง ๆ โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารควรพัฒนาการสื่อสารแบบสองทางใน 3 ประเด็น คือ ความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น

3) ทักษะการสร้างแรงจูงใจ การทำงานของสมาชิกในองค์กรเป็นผลจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างความสามารถและแรงจูงใจ ผู้บริหารจึงควรมีทักษะในการสร้างแรงจูงใจ

4) ทักษะในการมอบหมายงาน ผู้บริหารควรมีทักษะในการมอบหมายงาน ทั้งนี้เพราะการมอบหมายงานจะทำให้เกิดการกระจายอำนาจ ซึ่งจะทำให้สมาชิกมีอิสระในการทำงาน รู้สึกเป็นเจ้าของและมีความรับผิดชอบมากขึ้น

5) ทักษะในการปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อให้เหมาะสมกับสิ่งที่จะปฏิบัติ

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นหลอมลงไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการกิจกรรมของสถานศึกษา และเกิดการปฏิบัติจริงจนเป็นผลสำเร็จ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

2.2.1 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับคุณภาพ

ในความจริงแนวคิดเรื่องคุณภาพมีมาตั้งแต่มนุษย์เริ่มที่จะสร้างสรรค์หรือทำสิ่งใดให้เกิดผลผลิตต่าง ๆ ช่วงก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2 H. F. Dodge and H. G. Romig ได้พัฒนาวิธีการในการสุ่มตัวอย่าง โดยทำงานร่วม Walter A. Shewhart ที่เรียกกันว่าเป็น “บิดาแห่งคุณภาพ” เนื่องจากเป็นผู้ริเริ่มแนวความคิดทางด้านการบริหารคุณภาพที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ PDCA ในปี ค.ศ. 1939 และยังนำเสนอแนวคิดของการใช้สถิติเพื่อการควบคุม (Statistical process control, SPC) ที่เป็นต้นกำเนิดของแนวคิดการควบคุมคุณภาพเชิงสถิติ (Statistical quality control, SQC) และได้พัฒนาแผนภูมิควบคุม (Control chart) รวมทั้งการยกตัวอย่าง (Sampling) ดังนั้นแนวคิดด้านคุณภาพในยุคแรกเริ่มนี้จึงเป็นการใช้สถิติเพื่อการควบคุม ซึ่งแนวคิดทางสถิติที่นำมาใช้เพื่อควบคุมคุณภาพนี้บางส่วนเป็นเครื่องมือพื้นฐานเพื่อการศึกษาและปฏิบัติงานทางด้านอื่น ๆ เช่น การทดลอง การวิจัย และมีบางส่วนที่ถูกพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อใช้สำหรับแก้ปัญหาในงานคุณภาพอย่างเห็นผลในยุคต่อ ๆ มา

ในช่วงสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 2 แนวคิดเรื่องคุณภาพได้เปลี่ยนจุดเน้นจากผลิตภัณฑ์มาสู่กระบวนการผลิต โดยการพยายามของประเทศสหรัฐอเมริกาที่จะให้ประเทศญี่ปุ่นมีคุณภาพในการผลิตสินค้าเพื่อตอบสนองความต้องการของโลก ซึ่งนักคิดเรื่องคุณภาพในช่วงนี้ได้แก่ W. Edward Deming, Joseph M. Juran และ Armand V. Feigenbaum ซึ่ง Juran เสนอแนวคิดในการให้ความสำคัญกับฝ่ายบริหารในการเข้ามามีบทบาทในการปรับปรุงคุณภาพและให้มีการประยุกต์แนวคิดคุณภาพไปยังส่วนอื่นที่ไม่ใช่สายการผลิต

ต่อมาทศวรรษ 1960 ประเทศต่าง ๆ เริ่มฟื้นตัวจากสงคราม ทำให้การอุตสาหกรรมก่อตัวขึ้นใหม่อย่างรวดเร็ว Feigenbaum ได้เสนอแนวคิดเรื่อง Total Quality Control (TQC) เข้าสู่วงการอุตสาหกรรม ทำให้จุดเน้นด้านคุณภาพมาอยู่ที่กระบวนการผลิตทั้งหมด พร้อมกับให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพ การรักษาคุณภาพ และการปรับปรุงคุณภาพไปพร้อม ๆ กัน จากนั้นสหรัฐอเมริกาประสบปัญหาหลายด้านทำให้ความสนใจในเรื่องคุณภาพลดลง จนในที่สุดญี่ปุ่นก็สามารถเข้าไปเจาะตลาดในสหรัฐอเมริกาได้ จน ค.ศ. 1980 ความสนใจเกี่ยวกับคุณภาพได้กลับมาสู่

คนอเมริกันอีกครั้ง เมื่อมีการนำแนวคิดเรื่อง Quality Circle (QC) มาใช้ในสหรัฐอเมริกา โดย Crosby ที่เขียนหนังสือ Quality is free ออกจำหน่าย และในทศวรรษนี้เองได้มีการก่อตั้งรางวัลคุณภาพที่มีชื่อเสียงอย่างยิ่ง คือ Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA) เพื่อมอบให้กับบริษัทในประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีผลงานด้านคุณภาพที่ยอดเยี่ยม

ทศวรรษ 1990 จนถึงปัจจุบัน เป็นยุคของการบริหารคุณภาพแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การ (Total Quality Management) ซึ่งมีบทบาทในองค์กรต่าง ๆ เป็นจำนวนมากจุดเน้นที่สำคัญของ TQM อยู่ที่การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

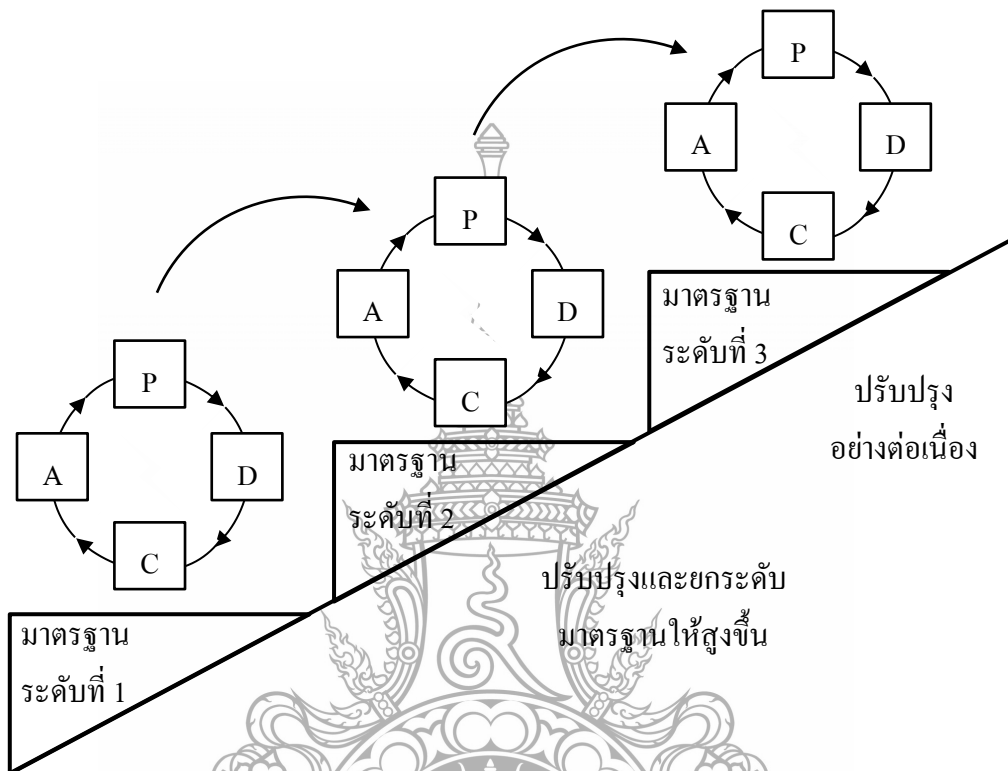
จากแนวคิดข้างต้น ทำให้ความหมายของคำว่า คุณภาพ มีความแตกต่างกันไปในหลายแนวทาง ในช่วงแรกทัศนะในการมองเรื่องคุณภาพนั้น มองว่าเป็นคุณลักษณะที่ไม่สามารถสัมผัสได้ มีความเป็นนามธรรม ไม่สามารถวัดออกมาได้อย่างชัดเจน ว่าเป็นเช่นไร ทัศนะต่อมาของคุณภาพในลักษณะอุดมคติ หมายความว่า มาตรฐานของคุณภาพต้องมีความสมบูรณ์อย่างแท้จริง สิ่งหนึ่งที่ถือว่าเป็นตัวชี้วัดควมมีคุณภาพของสินค้า คือ การมีราคาที่สูงเกินกว่าที่คนทั่วไปจะสามารถซื้อสินค้านั้นมาใช้ได้ และอีกทัศนะคือ การมองว่าคุณภาพ หมายถึง คุณสมบัติอันดีเลิศ ซึ่งสินค้าที่มีคุณภาพจะเกี่ยวข้องกับชนชั้นทางสังคมในระดับสูง

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพ หมายถึง คุณลักษณะของผลผลิตที่ได้มาจากระบวนการดำเนินงานที่มีมาตรฐาน เหมาะสมและคุ้มค่า ทั้งยังตอบสนองต่อความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ

2.2.1.1 การบริหารคุณภาพตามแนวคิดการบริหารคุณภาพของ Deming

เดมมิงได้ชี้ให้เห็นถึงปฏิริยาลูกโซ่ 5 ขั้นตอนที่จะเกิดขึ้นจากการปรับปรุงคุณภาพ โดยลดการทำงานที่ซ้ำซ้อนและลดข้อผิดพลาดต่าง ๆ ลดความล่าช้าลง ให้มีการใช้เวลาและวัสดุอย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิริยาลูกโซ่นั้นได้แก่ 1) ค่าใช้จ่ายลดลง 2) ผลผลิตเพิ่มขึ้น 3) มีส่วนแบ่งการตลาดเพิ่มขึ้นเพราะสินค้ามีคุณภาพและราคาเหมาะสม 4) องค์กรมีผลกำไรสูงขึ้นและอยู่รอดในธุรกิจได้ และ 5) ปริมาณงานเพิ่มขึ้น โดยเดมมิงให้ความเห็นว่า ฝ่ายบริหารจะต้องพัฒนาให้มีเครื่องมือที่เหมาะสมในการจัดการคุณภาพที่มีใช้หมายถึงเครื่องจักรเท่านั้น แต่หมายถึงวิธีการทางสถิติที่จะนำมาใช้ในการควบคุมกระบวนการทำงาน และเพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหาเชิงคุณภาพ วิธีการทางสถิติยังสามารถใช้ให้เป็นประโยชน์ในการระบุความต้องการในการฝึกอบรมด้วย เดมมิงมีความเชื่อว่าวิธีการทางสถิติเป็นสาระสำคัญของการจัดการเพื่อคุณภาพ และได้สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาวิธีการแก้ปัญหาให้เป็นระบบ (Problem Solving) ต่อมาภายหลังได้พัฒนามาเป็นวงจรเดมมิง (The Deming) ที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหา โดยมี 4 ขั้นตอน ซึ่งทุกขั้นตอนจะต้องปฏิบัติต่อเนื่องกันไปอย่างไม่มี

สิ้นสุด เป็นเสมือนกับวงจรที่มีการหมุนเวียนไปเรื่อย ๆ กล่าวโดยสรุปได้ว่า วงจร PDCA คือ วิธีการที่เป็นขั้นตอนในการทำงานให้สำเร็จอย่างถูกต้องและเชื่อถือวางใจได้ โดยมีจุดหมายเพื่อปรับปรุงคุณภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังภาพที่ 2.1 (ส.พ.ฐ., 2554ค, น. 8-22)



ภาพที่ 2.1 วงจรการทำงานเชิงระบบ (PDCA)

จากภาพที่ 2.1 สามารถสรุปขั้นตอนการทำงานได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan) การวางแผนที่ดีช่วยให้สามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต ช่วยลดความสูญเสีย เช่น แรงงาน วัสดุดิบ ชั่วโหมงการทำงาน เงิน และช่วยให้รับรู้สภาพปัจจุบัน พร้อมกับกำหนดสภาพที่ต้องการในอนาคต ด้วยการผสมผสานประสบการณ์ ความรู้ และทักษะอย่างลงตัว การวางแผนที่ดีสามารถทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ควรมีลักษณะดังนี้

- 1) ครอบคลุมถึงการกำหนดกรอบหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ที่แสดงถึงการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน
- 2) พร้อมผู้พิจารณาว่ามีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลใดบ้างเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนั้น โดยระบุวิธีการเก็บข้อมูลที่ชัดเจน

3) วิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้

4) กำหนดทางเลือกในการปรับปรุงดังกล่าว

ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติ (Do) เป็นการลงมือทำตามทางเลือกที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนวางแผน ซึ่งต้องตรวจสอบระหว่างการปฏิบัติด้วยว่าได้ดำเนินไปในทิศทางที่ตั้งใจหรือไม่ พร้อมกับสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบเกี่ยวกับความก้าวหน้าของการทำงาน เพื่อนำผลมาใช้ในการปรับปรุง ซึ่งจะก่อให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบและประเมินผล (Check) เป็นขั้นตอนที่ทำให้เราทราบว่า การปฏิบัติบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ สิ่งสำคัญก็คือ ต้องรู้ว่าจะตรวจสอบอะไรบ้างและบ่อยครั้งแค่ไหน ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบจะเป็นประโยชน์สำหรับการวางแผนและปรับปรุงการดำเนินงานต่อไป ซึ่งมีแนวทางดังนี้

1) การตรวจสอบและประเมินผล โดยใช้กรอบขั้นตอนการดำเนินงาน ได้แก่ ขั้นศึกษาข้อมูล ขั้นการเตรียมงาน ขั้นดำเนินงาน ขั้นตอนการประเมิน

2) การตรวจสอบและประเมินผล โดยใช้กรอบตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้แก่ การประเมินอิงวัตถุประสงค์

3) การตรวจสอบและประเมินผล โดยการใช้กรอบความพึงพอใจของผู้รับบริการ ซึ่งสามารถตรวจสอบได้จากข้อมูลการรับบริการ การให้คำแนะนำจากผู้บริการโดยตรง

4) การตรวจสอบและประเมินผล ใช้กรอบคุณภาพทั่วทั้งองค์การ ได้แก่ บุคลากรมีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานหรือไม่อย่างไร วัสดุอุปกรณ์มีขีดความสามารถเหมาะสมและสร้างผลผลิตคุณภาพระดับใด ระบบการทำงานในการให้บริการ การสื่อสารภายในมีความเหมาะสมมากพอกับการบรรลุเป้าหมายคุณภาพหรือไม่อย่างไร ระบบการบริหารงานที่ประกอบด้วยงานด้านการผลิต โครงสร้างองค์การ และการกำหนดเป้าหมายมีคุณภาพหรือไม่อย่างไร งบประมาณที่ใช้ลงทุนมีความจำเป็นและเพียงพอต่อการสร้างคุณภาพหรือไม่อย่างไร ทักษะคติของบุคคล ความกระตือรือร้น ความสามารถสร้างงานคุณภาพมีหรือไม่อย่างไร เมื่อดำเนินการตรวจสอบและประเมินผลควรมีการจัดทำรายงานผลเสนอฝ่ายบริหาร เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงและพัฒนา (Act) เป็นขั้นตอนการดำเนินงานที่นำผลจากการตรวจสอบและประเมินผล มาใช้ปรับปรุงการดำเนินงานให้ดีขึ้น มี 2 กรณี ดังนี้

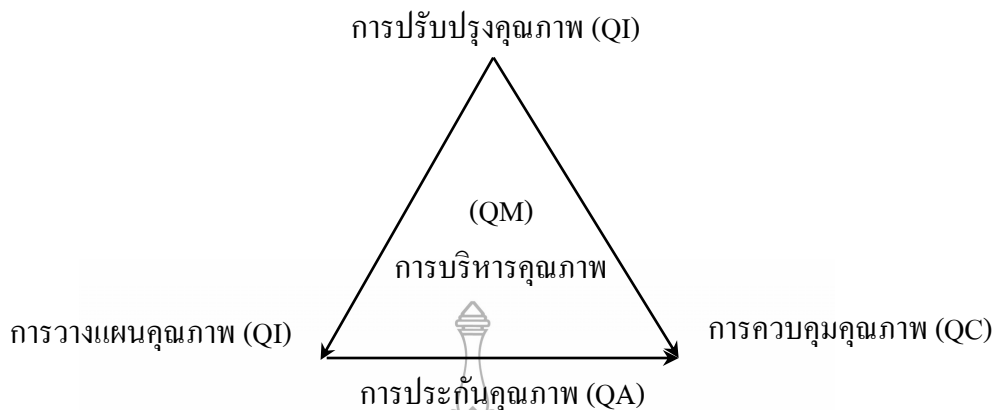
1) ผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ก็นำแนวทางหรือกระบวนการปฏิบัตินั้นมาจัดทำให้เป็นมาตรฐาน พร้อมทั้งหาวิธีการที่จะปรับปรุงให้ดีขึ้น ซึ่งอาจหมายถึงสามารถบรรลุเป้าหมายได้เร็วกว่าเดิม หรือเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าเดิม หรือทำให้คุณภาพดียิ่งขึ้นก็ได้

2) ผลที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ควรนำข้อมูลที่รวบรวมไว้มาวิเคราะห์ และพิจารณาว่าควรดำเนินการอย่างไร เช่น มองหาทางเลือกใหม่ที่น่าจะทำให้ได้ผลเป็นไปตามแผน ใ้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิม ขอความช่วยเหลือจากผู้รู้กำหนดค่าเป้าหมายใหม่ให้เหมาะสมกับบริบท

นอกจากนี้ เดมมิง ยังได้เสนอปรัชญาของการบริหารคุณภาพ 14 ประการ (Deming's 14 Points of Management) โดยเสนอให้องค์กรกำหนดแผนกลยุทธ์ให้ชัดเจนว่าจะมุ่งไปในทิศทางใดและอย่างไร ซึ่งแนวทางการปรับปรุงคุณภาพที่ผู้บริหารหรือองค์กรจะต้องปฏิบัติมีดังต่อไปนี้ 1) มีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงคุณภาพ 2) ยอมรับแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ของการบริหารคุณภาพเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหาย 3) เลิกการควบคุมคุณภาพโดยการตรวจสอบที่ชั้นสุดท้ายของกระบวนการ 4) เลิกดำเนินงานโดยอาศัยราคาขายเพียงอย่างเดียว 5) ค้นหาปัญหาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 6) ฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ 7) สร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในตัวองพนักงาน 8) กำจัดความกลัวให้หมดไปเพราะพนักงานทุกคนพยายามทำงานอย่างดีที่สุดเพื่อองค์กร 9) กำจัดสิ่งที่เป็นอุปสรรคของความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ 10) ขจัดคำขวัญและเป้าหมายที่ใช้เพิ่มผลผลิตโดยไม่มีแนวทางปฏิบัติ 11) ยกเลิกมาตรฐานของงานที่อธิบายจากปริมาณการผลิต 12) กำจัดอุปสรรคที่จะกีดขวางความภาคภูมิใจของบุคลากร 13) ทำแผน การศึกษาและการฝึกอบรมให้บ่อยครั้งอย่างต่อเนื่อง และ 14) ผู้บริหารที่มีหน้าที่ผลักดันให้ทุกข้อข้างต้นเกิดขึ้นและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

2.2.1.2 การบริหารคุณภาพตามแนวคิดการบริหารคุณภาพของ Juran

จูแรนเป็นผู้นำในการศึกษาด้านคุณภาพในประเทศญี่ปุ่น โดยมีความเห็นว่าการจัดการที่ก่อให้เกิดขึ้นในการผลิตนั้น ร้อยละ 80 สามารถควบคุมได้โดยการจัดการที่มีคุณภาพ ดังนั้นการจัดการต้องได้รับการปรับปรุงให้มีคุณภาพ เรียกการบริหารคุณภาพนี้ว่า “ไตรศาสตร์ด้านคุณภาพ” (The Quality Trilogy) หรือ “ไตรศาสตร์ของจูแรน” (The Juran Trilogy) ที่มีจุดประสงค์เพื่อการสร้าง ความเชื่อมั่นให้เกิดแก่ลูกค้า ตามภาพที่ 2.2 (Juran, J. M., & Gryna, F. M., 1993)



ภาพที่ 2.2 ไตรศาสตร์ด้านคุณภาพปรับปรุงมาจาก Juran

จากภาพที่ 2.2 อธิบายได้ว่า 1) การวางแผนคุณภาพ (Quality Planning: QP) หมายถึง การกำหนดไว้ซึ่งเป้าหมายที่จะบรรลุต่อความคาดหวังของลูกค้าที่กำหนด รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรที่มีจำกัดต่อวิธีการที่จะทำให้เกิดความมั่นใจว่า ผลจากวิธีการดังกล่าวทำให้ลูกค้ามีความพอใจ การวางแผนนี้ถือเป็นกระบวนการแรกของการบริหารคุณภาพ ดังนั้นหากการวางแผนคุณภาพไม่สมบูรณ์จะทำให้เป็นสาเหตุของความไม่มีคุณภาพด้านความถูกต้องในการผลิต หรือความไร้ประสิทธิภาพด้านคุณภาพ (Quality deficiencies) นอกจากนี้จะพบว่ามาตรการต่าง ๆ ในการปรับปรุงคุณภาพมักจะเป็นการวางแผนใหม่ (Re-planning) เสมอ ซึ่งการวางแผนเรื่องคุณภาพเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและมุ่งให้ความสำคัญกับลูกค้าทุกขั้นตอน 2) การควบคุมคุณภาพ (Quality Control: QC) หมายถึง การเฝ้าพิจารณาผลจากการทำงานเพื่อเปรียบเทียบกับความคาดหวังของลูกค้า หากพบว่าผลการดำเนินงานตามกระบวนการมิได้เป็นไปตามความคาดหวังที่ส่งผลให้ลูกค้าเกิดความไม่พอใจ จะต้องค้นหาสาเหตุของความไม่พอใจดังกล่าวเพื่อแก้ไขให้ถูกต้อง และ 3) การปรับปรุงคุณภาพ (Quality Improvement: QI) หมายถึง การคาดการณ์ความคาดหวังใหม่ของลูกค้าสำหรับผลิตภัณฑ์เดิม หรือการค้นหาคำถามจำเป็นของลูกค้าสำหรับการพิจารณาผลิตภัณฑ์ใหม่ แล้วทำการวางแผนใหม่ ตลอดจนการควบคุมใหม่เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายใหม่หรืออาจกล่าวได้ว่า ในขณะที่การควบคุมคุณภาพเป็นการรักษาสภาพเดิม การปรับปรุงคุณภาพจะเป็นการทำลายสภาพเดิมและสร้างระบบใหม่ขึ้นมา

จูแรนเสนอขั้นตอนการบริหารคุณภาพ 10 ประการ ได้แก่ 1) พิจารณาความต้องการและโอกาสที่จะปรับปรุง 2) ตั้งเป้าหมายสำหรับการพัฒนา 3) ชี้แจงเป้าหมาย 4) อบรม 5) ค้นหาปัญหาและแก้ปัญห 6) รายงานผลความก้าวหน้า 7) รับรองผลการปฏิบัติ 8) ประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงาน 9) รวบรวมและบันทึกผลความก้าวหน้าและ 10) รักษาสถานภาพ ทั้งยังกล่าวถึงข้อ

สมมติฐานหลายประการที่ทำให้มีความจำเป็นต้องกำหนดแนวทางใหม่ในการบริหารจัดการคุณภาพ ดังนี้ 1) มีวิกฤติเกี่ยวกับคุณภาพเกิดขึ้น แนวทางเดิมที่เคยปฏิบัติไม่เพียงพอต่อการจัดการกับวิกฤติที่เกิดขึ้นได้ 2) การจัดการวิกฤติจำเป็นต้องมีวิธีการใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม 3) การวางแผนเกี่ยวกับคุณภาพต้องเกิดจากการสร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับคุณภาพในทุกส่วนขององค์กร 4) การวางแผนคุณภาพยังต้องการความมีภาวะผู้นำมากขึ้น รวมทั้งการมีส่วนร่วมผู้บริหารในระดับที่สูงขึ้นไป 5) อุปสรรคของการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับสูงคือ ประสิทธิภาพและการฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณภาพที่มีไม่เพียงพอ และ 6) องค์กรประกอบที่สำคัญในการเผชิญกับวิกฤติทางคุณภาพคือการเตรียมเรื่อง ประสิทธิภาพและการฝึกอบรมให้กับผู้บริหารว่าจะจัดการคุณภาพอย่างไร

2.2.1.3 การบริหารคุณภาพตามแนวคิดการบริหารคุณภาพของ Ishikawa

แนวคิดของอิชิกะวะได้รับอิทธิพลมาจากเคมมิงและจูแรน โดยอิชิกะวะเน้นในเรื่องการนำการบริหารคุณภาพไปปฏิบัติ อิชิกะวะได้รับเกียรติให้เป็นผู้บุกเบิกแนวความคิดเรื่องวงจรคุณภาพ และยังเป็นผู้พัฒนาแผนภาพแสดงเหตุและผล ซึ่งสามารถช่วยในการค้นหาสาเหตุของปัญหาด้านคุณภาพได้ อิชิกะวะได้ศึกษาและพบว่า การควบคุมคุณภาพในประเทศตะวันตกเป็นหน้าที่ของผู้เชี่ยวชาญเพียงไม่กี่คน และมักทำเมื่อมีปัญหารุนแรงเกิดขึ้นแล้ว แต่ในทางตรงข้ามในประเทศญี่ปุ่นผู้จัดการขององค์กรจะเป็นผู้รับผิดชอบและผูกพันอยู่กับคุณภาพ และเป็นจิตสำนึกที่คงอยู่ตลอดชีวิตการทำงาน อิชิกะวะแนะนำให้มีการนำคุณภาพไปใช้ในทุกระดับ และมีความเชื่อว่าถึงแม้พนักงานส่วนใหญ่ไม่ได้เป็นผู้เชี่ยวชาญ แต่ก็สามารถให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ได้ นอกจากนี้ยังได้พัฒนาเครื่องมือทางสถิติแห่งคุณภาพหรือเครื่องมือ 7 แบบเพื่อการควบคุมคุณภาพ เรียกว่า 7 QC tools ได้แก่ กราฟ (Graphs) ใบตรวจสอบ (Check sheets) แผนภาพแสดงเหตุและผล (Cause and effect diagrams) หรือ แผนภาพก้างปลา (Fishbone diagrams) แผนภาพการกระจาย (Scatter diagrams) การวิเคราะห์แบบพาร์โต (Pareto analysis) ฮิสโตแกรม (Histograms) และแผนภูมิควบคุมกระบวนการ (process control charts) ทั้งยังพัฒนากิจกรรมกลุ่มควบคุมคุณภาพ (Quality Control Circles: QCC) และพัฒนาแนวคิดการควบคุมคุณภาพทั้งบริษัท (Company Wide Quality Control: CWQC) โดยสามารถพิจารณาคุณภาพขององค์กรจากกิจกรรมหรือตัวชี้วัดต่าง ๆ ต่อไปนี้ (Ishikawa, K., 1985)

- 1) คุณภาพของผลิตภัณฑ์ต้องได้รับการพัฒนา มีความคงที่ของคุณภาพและมีของเสียลดลง
- 2) ปรับปรุงความเชื่อมั่นในผลิตภัณฑ์
- 3) ลดค่าใช้จ่าย
- 4) เพิ่มผลผลิตและวางแผนการผลิต

- 5) ไม่มีการสูญเสียและลดการซ่อมแซมสินค้า
- 6) ปรับปรุงวิธีการ
- 7) ขยายงานการตรวจสอบและลดงานทดสอบ
- 8) ข้อตกลงระหว่างผู้ซื้อและผู้ขายมีความเหมาะสม
- 9) ขยายตลาด
- 10) กลุ่มงานทุกหน่วยงานในองค์กรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
- 11) ลดความผิดพลาดของข้อมูล
- 12) การนำเสนอความคิดเห็นเป็นไปอย่างอิสระและเป็นประชาธิปไตย
- 13) ในการประชุมต่างๆ มีการดำเนินการที่ราบรื่น
- 14) การซ่อมแซม เปลี่ยนแปลงเครื่องจักร เครื่องมืออยู่บนความเหมาะสม
- 15) พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2.2.1.4 การบริหารคุณภาพตามแนวคิดในการบริหารคุณภาพของ Shingo

ชิง โงะเป็นนักคิดคุณภาพที่เน้นผลผลิตมากกว่าการจัดการ ความก้าวหน้าในการพัฒนาผลงานได้จากความเอาใจใส่ การดำเนินการไปสู่เป้าหมาย การวางแผน วางแนวทาง แก้ไข ในช่วงปี ค.ศ. 1961-1964 (พ.ศ. 2504-2507) ชิง โงะได้เสนอแนวคิดในการควบคุมคุณภาพ โดยการป้องกันการผิดพลาด (Mistake proofing) หรือทำให้ความเสียหายเป็นศูนย์ นอกจากนี้ เขาได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำระบบสร้างงานตามกำหนดเวลา (Just in Time System) แนวคิดพื้นฐานของชิง โงะคือให้หยุดกระบวนการเมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้น เพื่อหาสาเหตุและป้องกันสาเหตุที่จะทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้น ไม่มีการลุ่มด้อย่าง กระบวนการของการตรวจสอบทำได้โดยพนักงานที่อยู่ในส่วนนั้น ๆ มีการพิจารณาความคลาดเคลื่อน และต้องหยุดกระบวนการก่อนที่จะสามารถแก้ไขความคลาดเคลื่อนได้ หรือป้องกันก่อนการเกิดความผิดพลาดบกพร่องขึ้น และสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ต้องทำทุกช่วงของกระบวนการ ดังนั้น ความผิดพลาดจะถูกป้องกันและแก้ไขให้ถูกต้องที่แหล่งกำเนิดมากกว่าการทิ้งไว้และถูกพบในกระบวนการต่อไป เครื่องมือที่ใช้ต้องสามารถดำเนินการแก้ไขได้ทันที มีพนักงานที่ทำงานผิดพลาดน้อย ความพยายามต่าง ๆ นี้มีเป้าหมายคือต้องไม่มีความผิดพลาดเกิดขึ้นเลยหรือเป็นการป้องกันความผิดพลาด ในปี ค.ศ. 1968 (พ.ศ. 2511) ชิง โงะได้ริเริ่มระบบการสร้างงานตามกำหนดเวลาที่บริษัทโตโยตา (Toyota) โดยการผลิตจำนวนน้อยเพื่อลดเวลาในการทำงานลง (Out set-up times) ซึ่งแนวคิดนี้ตรงข้ามกับจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ต้องการผลิตให้ได้จำนวนมาก และความสำเร็จของระบบนี้แสดงให้เห็นได้อย่างชัดเจนในปี ค.ศ. 1982

(พ.ศ. 2525) โดยการผลิตในกระบวนการส่วนหนึ่งของบริษัทโตโยตามีเวลาในการปฏิบัติงานลดลงอย่างต่อเนื่องจาก 100 นาที เป็นใช้เพียง 3 นาที (Bendell, T., 1998)

2.2.1.5 การบริหารคุณภาพตามแนวคิดในการบริหารคุณภาพของ Moller

โมลเลอร์เป็นนักคิดคุณภาพ โดยได้พัฒนาหลักสูตรเพื่อบริหารเวลาขึ้น (Time Manager Course) และได้สร้างหลักสูตรด้านการจัดการสำหรับทุกคน ซึ่งเป็นหลักสูตรที่จะช่วยทำให้พนักงานทุกคนมีความพึงพอใจในการทำงานของตนและทำงานเป็นทีมอย่างมีความสุข รวมทั้งการลดการแบ่งชั้นการปกครอง พัฒนาและเพิ่มประสิทธิผล จากการพัฒนาของแนวคิดคุณภาพ ตั้งแต่หลังปี ค.ศ. 1970 ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่การควบคุมคุณภาพโดยวิธีทางสถิติได้ถูกใช้มาแล้วถึง 30 ปี และหลักการแนวคิดคุณภาพได้ถูกพัฒนาและผสมผสาน มีการเน้นความต้องการเพิ่มมากขึ้น เกิดความร่วมมือกันในเรื่องการเพิ่มขึ้น และในช่วงต้นปี ค.ศ. 1980 มีความสนใจเป็นพิเศษในเรื่องของ คุณภาพ ซึ่งจากประสบการณ์ ของโมลเลอร์ทำให้เขามั่นใจว่าระบบการบริหารงานมีความสำคัญต่อการเพิ่มโอกาสในการผลิตมากกว่ากระบวนการผลิต ส่วนในการพัฒนาด้านการบริการนั้น โมลเลอร์ เชื่อว่าบุคคลผู้ที่ทำการผลิตสินค้าจะต้องมีความพอใจและสนใจในสิ่งที่ทำและสามารถที่จะปรับเปลี่ยนแนวความคิดทัศนคติได้ในภาพรวม ซึ่งการปรับแนวความคิดและทัศนคตินี้จะนำไปสู่ความสามารถ 3 ส่วนที่สำคัญ คือ ความสามารถในการผลิต (Productivity) สัมพันธภาพ (Relations) และคุณภาพ (Quality) โมลเลอร์เชื่อว่าคุณภาพของบุคคลเป็นพื้นฐานของเรื่องคุณภาพ โดยโมลเลอร์ แบ่งคุณภาพบุคคลเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1) คุณภาพในระดับที่คาดหวัง (The ideal performance level, IP) เป็นจุดมุ่งหมายด้านคุณภาพแต่ละบุคคล และสามารถเปลี่ยนได้จากประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้นคุณภาพในระดับที่คาดหวังจึงไม่แน่นอนในช่วงปีแรกของการทำงาน โดยจะเริ่มมีความคงที่เพิ่มมากขึ้นเมื่อมีระยะเวลาทำงานยาวนานขึ้น จึงอาจกล่าวได้ว่าคุณภาพในระดับที่คาดหวัง ของแต่ละบุคคล จะถูกกำหนดและเปลี่ยนแปลงไปตามการพัฒนาของบุคคลนั้น

2) คุณภาพในระดับที่เป็นจริง (The actual performance level, AP) คุณภาพชนิดนี้จะขึ้นอยู่กับทัศนคติความคิดเห็นของคน โดยมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความคาดหวังในคุณภาพ ซึ่งคุณภาพที่เป็นจริงนี้ ขึ้นอยู่กับลักษณะการยอมรับของสังคม ความเข้าใจในผลผลิต สัมพันธภาพ คุณภาพ จุดมุ่งหมายและวิธีการ สิ่งแวดล้อม ทักษะ และอื่น ๆ โมลเลอร์เสนอแนวทางปรับปรุงระดับคุณภาพที่เป็นจริงโดยใช้กฎ 12 ประการ (Twelve golden rules) ได้แก่ กำหนดเป้าหมายคุณภาพของแต่ละบุคคล กำหนดให้บุคคลทำรายงานคุณภาพของตน ตรวจสอบปัจจัยความพึงพอใจที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของงาน ให้ความสนใจกับผู้รับช่วงงาน หลีกเลี่ยงการเกิดความผิดพลาด

มุ่งที่กิจกรรมมากกว่าผลงาน ใช้ประโยชน์ทรัพยากรให้สูงที่สุด แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย รู้จุดเริ่มต้นและเป้าหมายของงาน ควบคุมความเครียดของบุคคล รักษาศีลธรรมจรรยาบรรณของบุคคล และมีความต้องการคุณภาพ

นอกจากนี้ โมเดลอร์ได้พัฒนาเทคนิค 2 ประการ ในการสร้างคุณภาพของบุคคลได้แก่ 1) การตรวจสอบ คือ ตรวจสอบคุณภาพการทำงานด้วยตนเองตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง และ 2) ให้มีใบรับรองคุณภาพของการทำงาน

2.2.2 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษา

สถาบันการศึกษาทุกแห่งได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพการศึกษา เนื่องจากเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะของการจัดการศึกษาที่มีมาตรฐานทำให้เกิดผลอย่างยั่งยืนแก่ผู้เรียนตามหลักสูตรและสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคม ซึ่งส่งผลถึงความสามารถในการแข่งขันของประชาชนในประเทศให้เพิ่มขึ้นด้วย วิระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2555, น. 74) กล่าวว่า คุณภาพการศึกษา หมายถึง คุณลักษณะการจัดการศึกษาที่เป็นไปตามมาตรฐานที่มีประสิทธิผล โดยพิจารณาตัวชี้วัดของผลการปฏิบัติงานว่ามีความสอดคล้องกับที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี และต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง และสังคม รัตนา ดวงแก้ว (2556, น. 11) กล่าวว่า คุณภาพการศึกษาเป็นคุณภาพของผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรกำหนด ทั้งนี้ คุณภาพของผู้เรียนดังกล่าว เกิดจากความร่วมมือของทุก ๆ ฝ่าย ได้แก่ พ่อแม่ ผู้ปกครองและชุมชน หน่วยงานระดับนโยบายและระดับปฏิบัติมีระบบการบริหารที่ได้มาตรฐาน โดยเฉพาะระดับปฏิบัติ ซึ่งหมายถึงสถานศึกษามีระบบการเรียนการสอนที่ลงถึงระดับห้องเรียน อันเป็นผลมาจากการที่มีผู้บริหารและครูมืออาชีพ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2556, น. 56) กล่าวว่า คุณภาพการศึกษาเป็นการบ่งชี้คุณลักษณะที่มีความเป็นเลิศทางด้านต่าง ๆ โดยผ่านกระบวนการผลิตอย่างเป็นระบบประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลผลิตตามกรรมวิธีการวัดด้วยเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาดังกล่าว ทำให้เข้าใจได้ว่า การศึกษาเป็นระบบที่ซับซ้อนที่มีบริบททางการเมือง วัฒนธรรม และเศรษฐกิจสังคม และมิติต่าง ๆ ก็มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน และมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ซึ่งในบางครั้งไม่อาจคาดการณ์ล่วงหน้าได้

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพการศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด และเป็นที่ยอมรับกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

2.2.2.1 คุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

คุณภาพการศึกษาตามแนวคิดของยูนิเซฟ (UNICEF, 2000) ให้พิจารณาจาก 5 ประการ ดังนี้

1) ผู้เรียนที่มีสุขภาพแข็งแรง มีภาวะโภชนาการที่ดี มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ และได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือการเรียนรู้จากครอบครัวและชุมชน

2) สภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะ ปลอดภัย ป้องกันการคุกคามทางเพศ และมีการจัดหาทั้งทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอเหมาะสม

3) เนื้อหาสาระการเรียนรู้ต้องสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างหลักสูตร อุปกรณ์การเรียน หนังสือ สื่อและทักษะพื้นฐาน โดยเฉพาะการอ่านออก เขียนได้ และการคิดคำนวณ รวมถึงทักษะชีวิตที่ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับสุขภาพที่ดี ความปลอดภัย ความรู้เพศศึกษา การโภชนาการ การป้องกันการติดเชื้อต่าง ๆ

4) กระบวนการเรียนการสอนที่ครูเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในบรรยากาศของห้องเรียนนอกห้องเรียนมีการบริหารจัดการที่ดี ครูมีทักษะการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อนำมาพัฒนาผู้เรียนและลดช่องว่างความแตกต่างในการเรียนรู้ของผู้เรียน

5) ผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะต้องสะท้อนถึงความรู้ ทักษะและทัศนคติที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายการศึกษาของชาติ และการมีส่วนร่วมของสังคม

คุณภาพการศึกษาตามแนวคิดของยูเนสโก (UNESCO, 2005) ได้เสนอว่า การศึกษา ที่มีคุณภาพสามารถพิจารณาจากกรอบและตัวชี้วัดการศึกษาที่สะท้อนถึงคุณภาพ ดังนี้

1) ลักษณะผู้เรียน คือ ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดี ภาวะโภชนาการที่สมบูรณ์และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2) กระบวนการเรียนการสอน คือ ครูที่มีคุณภาพในการสอนและมีเทคนิคการสอนที่กระตือรือร้น มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่นิยามชัดเจน โดยครอบคลุมการวัดความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณค่า

3) เนื้อหาสาระ กล่าวคือ หลักสูตรสอดคล้องและสนองความต้องการของสังคมและที่พัฒนามาจากความรู้และประสบการณ์ของครูและผู้เรียน

4) ระบบ กล่าวคือ สิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์การศึกษามีเพียงพอเหมาะสม สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นระเบียบเรียบร้อย ถูกละเลยลักษณะและมีความปลอดภัย การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม เคารพและผูกพันกับชุมชนท้องถิ่น และวัฒนธรรม

คุณภาพการศึกษาของไทยในยุคของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (สทศ., น. 7) ได้กำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์และตัวบ่งชี้ความสำเร็จไว้ดังนี้

- 1) การศึกษาไทยมีคุณภาพและได้มาตรฐานระดับสากล
- 2) คนไทยใฝ่รู้ คือ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง รักการอ่านและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง
- 3) คนไทยใฝ่ดี คือ มีคุณธรรม มีจิตสำนึกและค่านิยมที่พึงประสงค์
- 4) คนไทย คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ คือ มีทักษะในการคิดและปฏิบัติ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสื่อสาร

2.2.2.2 การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ตามแนวคิด ISO 9000 (Hoyle, 2009) อาจกล่าวได้ว่าเป็นการดำเนินการทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้เกิดสิทธิประโยชน์แก่องค์กร หรืออาจกล่าวง่าย ๆ ว่าเป็นอะไรก็ตามที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานที่มีคุณภาพ ในการพัฒนาตามแนวทาง ของ ISO 9000 ดำเนินการได้ 2 วิธีพื้นฐาน ได้แก่ วิธีการควบคุมที่ดีกว่า (Better control) และวิธีการสร้างมาตรฐานหรือนวัตกรรม (Raise standards/ Innovation) ซึ่งอธิบายได้ดังนี้

- 1) วิธีการควบคุมที่ดีกว่า เป็นกระบวนการปรับเปลี่ยนมาตรฐานการศึกษา ชุดเดิม มาตรฐานที่ได้จากวิธีนี้เป็นมาตรฐานที่ได้รับการปรับปรุงผ่านการเลือก การวิเคราะห์และการปรับแก้ไขของผู้ที่มีประสบการณ์ในการใช้

- 2) วิธีการสร้างมาตรฐานหรือนวัตกรรม เป็นกระบวนการที่ไม่เกี่ยวกับการสงวนรักษาหรือปรับปรุงมาตรฐานที่มีอยู่เดิม แต่จะสร้างมาตรฐานขึ้นมาใหม่ผ่านกระบวนการที่เริ่มต้นจากการศึกษาความเป็นไปได้และพัฒนาผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนา (R&D) มาตรฐานที่สร้างขึ้นใหม่จะผ่านการทดลองนำมาใช้งานแบบทำซ้ำ มาตรฐานดังกล่าวนี้ถือว่าเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งด้านนวัตกรรม เทคโนโลยี การตลาดและการจัดการ

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามมาตรฐาน และจะต้องสร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการและสังคมโดยทั่วไป ทั้งนี้ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จะต้องอาศัยความร่วมมือของทั้งในระดับประเทศและระดับสถานศึกษาโดยคำนึงถึงสิ่งสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ หลักสูตร สื่อการสอนและเทคโนโลยี การประเมินผลผู้เรียน การพัฒนาครู การประเมินคุณภาพและการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาที่เชื่อมโยงกับทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้ต้องอาศัยแนวคิดและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาเป็นฐาน การบริหารจัดการเรียนรู้ที่ให้ได้ประสิทธิผลควร

ใช้กรอบการบริหารจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามทฤษฎีเชิงระบบแบบเปิดและพิจารณาร่วมกับองค์ประกอบการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งต้องยึดหลักการที่สร้างความรับผิดชอบร่วมกันในทุกระดับนับตั้งแต่ ผู้ปกครอง ผู้กำหนดนโยบาย และสถานศึกษา เพราะส่งผลต่อผู้เรียน โดยตรง โดยมีผู้กำหนดนโยบายร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติ ซึ่งแนวทางการพัฒนาควรครอบคลุมทั้งด้านการสร้างความรับผิดชอบร่วมของสังคม การประเมินคุณภาพครูอย่างเชื่อถือได้ การพัฒนาครูสู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งบริบทของสังคมไทยได้มุ่งเน้นให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง สถานศึกษาจะต้องยึดมาตรฐานคุณภาพที่กำหนดเพื่อเป็นหลักประกันว่าสถานศึกษามีมาตรฐานตามที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งมีการทบทวนตรวจสอบรับรองคุณภาพมาตรฐานจากหน่วยงานอิสระภายนอกเป็นระยะ

2.2.3 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพเป็นความสัมพันธ์ระหว่างลูกค้ากับผู้ผลิตอย่างแท้จริง เนื่องจากจุดประสงค์สูงสุดของระบบคุณภาพใด ๆ ต่างเป็นไปเพื่อให้ลูกค้ามั่นใจว่า เขาจะได้รับความพึงพอใจจากการได้รับสินค้าหรือการบริการ ซึ่งจัดให้โดยผู้ผลิต ดังนั้น ผู้ผลิตจึงต้องออกแบบสินค้า จัดหาวัตถุดิบ ดำเนินการผลิต และส่งมอบสินค้าให้ได้ตามที่ลูกค้าต้องการ ด้วยการประกันคุณภาพที่ดีจากแนวคิดนี้จึงมีการนำเอาการประกันคุณภาพไปใช้กับวงการศึกษาก่อให้เกิดคำว่า “การประกันคุณภาพการศึกษา” ขึ้นมา ซึ่งเป็นกระบวนการวางแผน และการจัดการที่จะรับประกันให้สังคมเชื่อมั่นว่าจะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่ระบุไว้ในหลักสูตรได้อย่างครบถ้วน และตรงตามความมุ่งหวังของสังคม เนื่องจากพ่อแม่มีสิทธิ์ที่จะเรียกร้องให้สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่จัดการศึกษาให้แก่อีกมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อให้ลูกเกิดความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ อย่างเต็มศักยภาพในแต่ละบุคคล ตอบสนองต่อความต้องการ ความถนัดที่แตกต่างกันและที่สำคัญคือ ทุกคนมีคุณสมบัติครบถ้วน ตามความคาดหวังของสังคม ถือเป็นการคุ้มครองผู้บริโภคที่ว่าต่อไปไม่ว่าพ่อแม่ผู้ปกครองจะส่งลูกเข้าเรียนที่ใดจะได้มีความมั่นใจได้ว่าสถาบันนั้นเป็นสถาบันการศึกษาที่มีคุณภาพเท่าเทียมกัน ดังนั้น พ่อแม่ ผู้ปกครองจึงยอมไม่ได้ ถ้าลูกเข้ารับการศึกษา ในสถาบันการศึกษาแห่งใดแห่งหนึ่งแล้วไม่ได้มาตรฐาน โดย กาญจน์ เรืองมนตรี และ ชรินทร์ นามวรรณ (2554, น. 13) เห็นด้วยที่ว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนก่อให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ ทั้งผู้รับบริการโดยตรงและผู้รับบริการโดยอ้อม และสอดคล้องกับแนวคิดของ วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2555, น. 84) ที่ว่าเป็นกลไกใด ๆ ที่จะรักษาไว้ซึ่งคุณภาพการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นใจได้ว่าสถาบันการศึกษาสามารถจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบของสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบ การประเมินผลและการรับรองมาตรฐาน ซึ่งประกอบด้วย การประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก

2.2.3.1 รูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษาได้กลายเป็นประเด็นสำคัญที่สถาบันการศึกษาทั้งหลายในทุกระดับชั้นให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การยอมรับให้มีการตรวจสอบ (Accountability) จะเป็นสิ่งที่แสดงถึงความมีคุณภาพการศึกษา เท่าที่ผ่านมาในหลายประเทศ มีการนำวิธีการต่าง ๆ ไปใช้ในการประกันคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสหรัฐอเมริกาที่มีความหลากหลายในการจัดการศึกษาจึงกลายเป็นต้นแบบให้ประเทศต่าง ๆ ได้นำเอาวิธีเหล่านั้นไปปฏิบัติ ซึ่งจนถึงบัดนี้ยังไม่อาจตอบได้อย่างชัดเจนว่า วิธีการหรือรูปแบบใดนั้นจะเป็นวิธีการที่เหมาะสมที่สุด วิธีการที่ได้มีการปฏิบัติกันมาแล้วอย่างเห็นผล ได้แก่ (วิระยุทธ ชาติกาญจน์, 2555, น. 84) กลุ่มควบคุมคุณภาพ (Quality Control Circle) ระบบมาตรฐานคุณภาพ ISO 9000 ระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators) ระบบดัชนีวัดความสำเร็จแบบสมดุล (Balanced Scorecard) และการเปรียบเทียบกับองค์กรที่เป็นเลิศ (Benchmarking) โดยรูปแบบต่าง ๆ ที่กล่าวถึงนั้นเป็นรูปแบบที่ได้มีการพิสูจน์มาแล้วว่า สามารถเป็นหลักประกันที่สำคัญต่อผู้เกี่ยวข้องว่าทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพให้กับสถาบันศึกษาอย่างเป็นผลสำเร็จ ซึ่งในอนาคตอาจมีรูปแบบในลักษณะอื่น ๆ ออกมาปรากฏขึ้นอีก และไม่ว่าจะเป็นการประกันคุณภาพในรูปแบบใดก็ตามมีเป้าหมายหลักเพื่อทำให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ เป็นไปในทางที่ดีขึ้นด้วยกันทั้งนั้น หากแต่การเลือกที่จะนำรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งไปใช้จะต้องมีความเหมาะสมกับลักษณะขององค์กรนั้น เหนือหรือมาตรฐานอาจจะต้องมีการปรับเพื่อให้เกิดความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริงในแต่ละสถานศึกษา ความสำเร็จของกิจกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาที่แต่ละสถานศึกษาจะได้รับ จะต้องเกิดจากการคิดอย่างเป็นระบบ มีระบบการประกันคุณภาพที่มีมาตรฐาน เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพที่ต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งต้องเริ่มจากการร่วมกันเรียนรู้เรื่องของคุณภาพ เพื่อให้ทุกคนเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันว่ารูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่จะนำมาใช้ในองค์กรนั้นคืออะไร มีกระบวนการเป็นอย่างไร จากนั้นก็ร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจน ซึ่งจะต้องมีการสื่อสารให้ทราบโดยทั่วกันทั้งองค์กร มีการพัฒนาบุคคลให้พร้อมรับกับการทำงานตามที่คาดหวัง ดำเนินการรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพ ปรับปรุงการสื่อสารภายในองค์กร มีการกระตุ้นให้เกิดการสร้างทีมงานในลักษณะต่าง ๆ เพราะกิจกรรมนั้น ๆ ไม่ใช่เรื่องที่สามารถดำเนินการให้

ประสบความสำเร็จได้เพียงเฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง นอกจากนั้นจะต้องเริ่มต้นปรับรูปแบบการเรียนการสอนให้เข้ากับยุคสมัย

1) ระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators: KPI) เป็นระบบที่ใช้ในการประกันคุณภาพทางการศึกษาในปัจจุบัน เป็นการระบุตัวชี้วัดที่ตรงประเด็นกับสิ่งที่ต้องการวัด ระบุถึงคุณลักษณะและปริมาณของผลงาน โดยกำหนดในลักษณะมาตรฐานเทียบเคียง ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาใน 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การควบคุมคุณภาพ (Quality Control) เป็นกระบวนการดำเนินการของหน่วยงานต้นสังกัด และสถาบันการศึกษาในการกำหนดมาตรฐานการศึกษา จัดทำแผนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานเข้าสู่มาตรฐาน ในด้านการพัฒนาหลักสูตร สื่อ การพัฒนาครูและบุคลากร ระเบียบการสอน การแนะแนว ทั้งนี้จะเน้นระบบและกลไกการปฏิบัติงานตามแผน ติดตาม กำกับการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง 2) การตรวจสอบคุณภาพ (Quality Audit) เป็นการยืนยันเป้าหมายที่กำหนด โดยการดำเนินการตรวจสอบและทบทวนการดำเนินงานทั้งระบบด้วยตนเอง นำข้อมูลมาปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอและรายงานผล เพื่อส่งเสริมมาตรฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานการศึกษา และ 3) การประเมินคุณภาพ (Quality Assessment) เป็นการประเมินค่าระดับคุณภาพของกิจกรรมเฉพาะอย่างในหน่วยงาน ทั้งการประเมินคุณภาพภายใน โดยใช้วิธีการศึกษาตนเองและประเมินตนเองและการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จในทุกกิจกรรม ทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ ซึ่งนอกจากจะทำการกำหนดตัวชี้วัด (KPI) แล้ว จะต้องกำหนดเป้าหมาย (Targets) และวัตถุประสงค์ (Objectives) ไว้ล่วงหน้า ภายใต้อาณัติของทุกคนที่เกี่ยวข้อง เพื่อระดมความคิดในการจัดการให้ได้มาซึ่งทรัพยากรการบริหารงานอย่างประหยัด (Economy) และใช้ทรัพยากรนั้นอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) โดยได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมาย (Effectiveness)

2) การบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การ (Total Quality Management) คือระบบการบริหารจัดการองค์การที่เน้นคุณภาพในทุกด้านและทุกกิจกรรมขององค์การ โดยบุคลากรทุกคนให้ความร่วมมือและร่วมกันรับผิดชอบและให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการทำงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ภายใต้อำนาจของการมุ่งตอบสนองความต้องการของผู้เรียน บริหารงานอย่างผู้นำ (Leadership) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Involvement of people) การบริหารโดยกระบวนการ (Process approach) การบริหารงานเป็นระบบ (System approach to management) การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (Continual improvement) ใช้ข้อเท็จจริงเป็นพื้นฐานของการตัดสินใจ และสัมพันธ์ภาพกับผู้ส่งมอบอยู่บนพื้นฐานของผลประโยชน์ร่วมกัน การนำ TQM ไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จต้องยึด

องค์ประกอบ 7 ประการ คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การได้รับการศึกษาและการอบรมของบุคลากร 3) การจัดโครงสร้างที่เกื้อหนุน 4) การมีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 5) การพิจารณารางวัลและความชอบ 6) การใช้กระบวนการทางสถิติ หรือการวัดผลการปฏิบัติงาน และ 7) การทำงานเป็นทีม จากจุดประสงค์ หลักการพื้นฐาน และองค์ประกอบของระบบ TQM การนำ TQM ไปใช้ในองค์กร อุปสรรคสำคัญในการนำแนวคิด TQM ไปใช้ในหน่วยงานมีหลายประการ เช่น การปรับพฤติกรรมการบริหาร วัฒนธรรมองค์กร ความไม่เข้าใจและความไม่ใฝ่รู้ของผู้บริหาร ขาดการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

2.2.3.2 ประโยชน์ของการประกันคุณภาพการศึกษา

ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา จะทำให้ทุกฝ่ายมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาทุกขั้นตอน ตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย/วางแผน การทำตามแผน และการประเมินผล ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) ผู้เรียนและผู้ปกครองมีหลักประกันและมีความมั่นใจต่อสถานศึกษา
- 2) ครูทำงานอย่างมืออาชีพ ได้ทำงานที่เป็นระบบที่ดีมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ และเน้นวัฒนธรรมคุณภาพ ได้พัฒนาตนเองและผู้เรียน
- 3) ผู้บริหารได้ใช้ภาวะผู้นำและความรู้ในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ และมีความโปร่งใส เพื่อให้เป็นที่ยอมรับและนิยมชมชอบของสังคม ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดความภูมิใจและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

4) หน่วยงานที่กำกับดูแลมีสถานศึกษาที่มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระในการกำกับดูแลสถานศึกษา ก่อให้เกิดความมั่นใจในคุณภาพการศึกษา

- 5) ผู้ประกอบการ ชุมชน สังคม และประเทศชาติได้เยาวชนและคนที่ดีมีคุณภาพและศักยภาพที่จะช่วยทำงานพัฒนาองค์กร ชุมชน สังคมและประเทศชาติต่อไป

นิติธร ปิลวาสน์ (2557) กล่าวถึงประโยชน์การประกันคุณภาพการศึกษาดังนี้

- 1) เกิดการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องเข้าสู่มาตรฐานสากล
- 2) การใช้ทรัพยากรในการบริหารให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) การบริหารจัดการของสถาบันการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การผลิตผู้สำเร็จการศึกษาทุกระดับ การสร้างผลงานวิจัย และการให้บริการทางวิชาการเกิดประโยชน์สูงสุด และตรงกับความต้องการของสังคมและประเทศชาติ

- 4) ผู้เรียน ผู้ปกครอง ผู้จ้างงาน และสาธารณชนมีข้อมูลสำหรับการตัดสินใจที่ถูกต้อง

- 5) สถาบันการศึกษา หน่วยงานบริการทางการศึกษา และรัฐบาลมีข้อมูลที่ต้องใช้ในการกำหนดนโยบายและการจัดบริการการศึกษา
- 6) ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกสาระวิชาสูงได้มาตรฐานสม่ำเสมอ
- 7) ผู้เรียนรู้ล่วงหน้าว่าจะได้รับผลอะไรจากการเรียนในสถาบันการศึกษา และได้ผลตามความต้องการ
- 8) ผู้ปกครอง ชุมชน ครู หน่วยงานการจัดการศึกษาในท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานคุณภาพที่ผสมในมาตรฐานสากล มาตรฐานชาติและมาตรฐานท้องถิ่น
- 9) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการจัดการเพื่อควบคุมคุณภาพการศึกษา วางแผนการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้บังเกิดผลกับผู้เรียนตามมาตรฐาน มีการตรวจสอบยอมรับในแผนการดำเนินงานของสถาบัน
- 10) ครูได้รับการพัฒนาและจูงใจให้จัดการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นกระบวนการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การบรรลุมาตรฐานคุณภาพอย่างครบถ้วน ให้ผู้เรียนทุกคนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารติดตามตรวจสอบ
- 11) มีระบบการวัดประเมินผลตามสภาพจริง มุ่งตรงต่อการบรรลุมาตรฐานคุณภาพ และบันทึกผลเพิ่มผลงานที่ผู้บริหารและครูตรวจสอบผลการเรียนและบันทึกผล นำผลมาใช้เพื่อการพัฒนาและรายงานต่อชุมชนสม่ำเสมอว่า การจัดการเรียนการสอนทำให้บังเกิดผลตามเป้าหมายคุณภาพการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าได้ดีเพียงใด

2.3 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

พ.ศ. 2544 ได้มีการกำหนดระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎกระทรวง ซึ่งในขณะที่ยังไม่มีกฎกระทรวงออกประกาศเรื่องดังกล่าว ให้สถานศึกษาปฏิบัติไปพลางก่อน ต่อมากระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานพัฒนาสถานศึกษาโดยเน้นความร่วมมือจากทุกฝ่าย ตามภารกิจ 8 ประการ โดยมีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อให้มีการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการดำเนินการประเมินตนเอง พัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก จากนั้น ในปี พ.ศ. 2553 ได้ประกาศใช้กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ที่ได้หลอมรวมการประกันคุณภาพภายในของการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การอาชีวศึกษา การอุดมศึกษา

และการประกันคุณภาพภายนอกไว้ในฉบับเดียวกัน เพื่อให้เกิดความชัดเจนมากขึ้น กล่าวโดยรวมได้ว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารและการจัดการของสถานศึกษาซึ่งถือเป็นการดำเนินงานตามปกติที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีแผนงาน กิจกรรม การประเมินผลและติดตามตรวจสอบโดยบุคลากรของสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และเป็นระบบที่ต้องร่วมมือกับชุมชนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายใต้การดูแลและสนับสนุนของหน่วยงานต้นสังกัดที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักวิชาและสามารถตรวจสอบได้ (สำนักทดสอบทางการศึกษา [สทศ.], 2554ก, น. 3-7; รัตนา มณฑลเพชร, 2550, น. 12)

จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่สะท้อนถึงควมมีคุณภาพ โดยการประเมินจากหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติของการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งอาศัยหลักการมีส่วนร่วมของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน

2.3.1 หลักการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ต้องยึดหลักการ 3 ประการ คือ (สทศ., 2554ก, น. 10; จรูณี แก้วอิน, 2557, น. 131-132; พร้อมพิไล บัวสุวรรณ, 2554, น. 129-131)

1) การกระจายอำนาจ (Decentralization) สถานศึกษามีอิสระ มีความคล่องตัวในการบริหารและการตัดสินใจดำเนินงานทั้งงานวิชาการ งานประมาณ บุคลากร การจัดสภาพแวดล้อม การมีอิสระของครูผู้สอนในบทบาทหน้าที่การสอน การจัดกิจกรรมและพัฒนาสื่อการสอน สำหรับการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุผลตามหลักสูตรได้อย่างเต็มที่ และจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ ดังนั้น ผู้บริหารที่มีคุณภาพลงไม่สามารถเป็นคนที่เก่งคนเดียว ทำงานคนเดียวให้ประสบผลสำเร็จ ดังกล่าวข้างต้นได้ ผู้บริหารจะต้องรู้จักการทำงานเป็นทีมซึ่งถือเป็นจุดแข็งของคนไทย เพราะได้รับการสั่งสมมาจากวัฒนธรรมประเพณีแต่ดั้งเดิม การทำงานจะช่วยเหลืออุปถัมภ์ค้ำจุนกัน เน้นความสามัคคีและทำงานเป็นกลุ่ม ผู้นำจึงควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาเพิ่มขึ้น

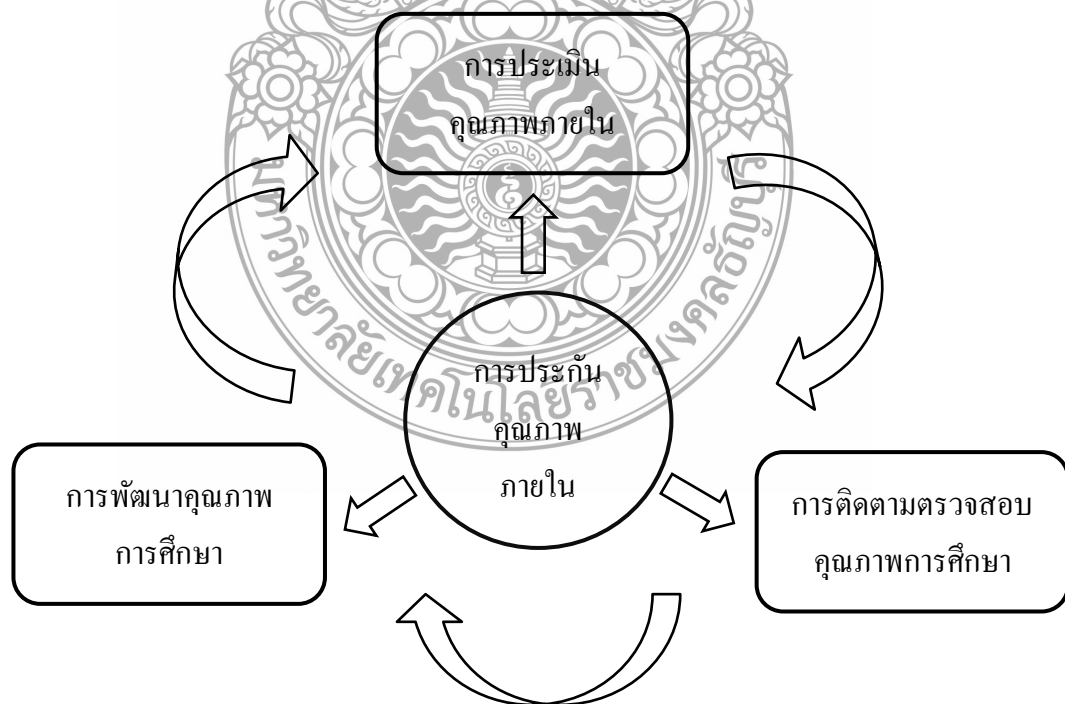
2) การเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) โดยให้หน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ประกอบการ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีการร่วมกันคิด ตัดสินใจ สนับสนุน ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ ตลอดจนร่วมภาคภูมิใจในความสำเร็จ ซึ่งการเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมในการทำงานนี้

นับว่าเป็นการผูกมัดใจให้ทุกคนทำงานอย่างทุ่มเท ดังนั้น ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ ทั้งในการฟังเสียง การฟังความคิดเห็น โดยเฉพาะผู้เรียนและผู้ปกครองเป็นสำคัญ

3) การแสดงภาระรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเป็นเป้าหมาย (Goals) ที่ผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชนต้องรับรู้ เพื่อการพัฒนาร่วมกัน และเพื่อตรวจสอบการทำงานของสถานศึกษาว่าสามารถนำพาผู้เรียนไปสู่มาตรฐานที่ได้กำหนดร่วมกันไว้หรือไม่ จากเป้าหมายและจุดเน้นการพัฒนาดังกล่าว สถานศึกษาต้องสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา (School Improvement Plan) เลือกกลวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมและสามารถทำให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการประชาสัมพันธ์เป้าหมายและจุดเน้นที่ต้องการพัฒนาให้ทุกฝ่ายได้รับรู้เพื่อเป็นสัญญาประชาคม และเพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนสู่เป้าหมายเดียวกัน รวมทั้งควรมีการกำหนดมาตรฐาน ตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในระดับการร่วมรับผิดชอบ การให้การสนับสนุนการทำงานของระบบเครือข่ายผู้ปกครองในระดับต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปกครองได้แสดงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายได้อย่างเต็มที่

2.3.2 องค์ประกอบของระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่กระบวนการดำเนินงานสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน มีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังภาพที่ 2.3 (สทศ., 2554ก, น. 12)



ภาพที่ 2.3 องค์ประกอบของระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

จากภาพที่ 2.3 สามารถอธิบายได้ดังนี้

1) การประเมินคุณภาพภายใน เป็นการติดตาม การตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษา กระทำโดยบุคลากร หรือโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัด ทั้งนี้เพื่อนำผลจากการประเมิน ไปใช้วางแผนพัฒนากิจกรรม โครงการที่จัดทำขึ้น จึงตั้งอยู่บนฐาน ความเป็นจริง มีความเป็นไปได้และสำเร็จผลในเวลาอันเหมาะสม

2) การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา คือ ขั้นตอนการตรวจสอบความก้าวหน้า ของการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา จัดทำรายงานพร้อมทั้งเสนอแนะมาตรการเร่งรัด พัฒนาคุณภาพการศึกษา เมื่อจะตรวจสอบความก้าวหน้า สถานศึกษาจะต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่ แสดงแนวโน้มผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการบริหารของสถานศึกษา ดังนั้น จึงจำเป็นต้องวาง ระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนและการปฏิบัติงานประจำปีมีวิธีการ เก็บข้อมูลที่ไม่น่าสงสัยและเกิดจากการปฏิบัติจริง ข้อมูลสารสนเทศที่จะแสดงแนวโน้มผลการพัฒนา คุณภาพผู้เรียนและการบริหารได้ไม่ควรจะน้อยกว่า 3 ปีการศึกษา ดังนั้น ครูทุกคนต้องสามารถแสดง ข้อมูลผลการเรียนรายบุคคล รายห้องเรียน รายชั้น จนเป็นข้อมูลรวมในระดับสถานศึกษาได้หรือ โครงการอื่น ๆ ที่สถานศึกษาดำเนินการก็จะต้องสามารถตอบได้ว่า เหตุใดจึงเพิ่มกิจกรรมใหม่ขึ้นหรือ ปรับลดกิจกรรมบางอย่างลง ข้อมูลสารสนเทศเหล่านี้จะถูกนำไปสรุปรายงานเสนอต่อคณะกรรมการ สถานศึกษาเพื่อร่วมกันหาแนวทางพัฒนาต่อไป

3) การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการพัฒนาการศึกษาเข้าสู่คุณภาพโดยมี การกำหนดมาตรฐานการศึกษา การจัดระบบและโครงสร้าง การวางแผนและการปฏิบัติตามแผน รวมทั้งสร้างจิตสำนึกให้เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็น ความรับผิดชอบร่วมกันทุกคน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นคำที่มีความหมายกว้างมาก แต่ใน ระดับสถานศึกษานั้น แท้จริงแล้วคือ หน้าที่หลักของสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนโดยมี คุณภาพที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนเป็นเป้าหมาย ซึ่งในปัจจุบันกำหนดในรูปของมาตรฐานการศึกษา ของสถานศึกษา ฉะนั้น ในการคิดกิจกรรม โครงการหรือพัฒนานวัตกรรมใด ต้องสะท้อนผลที่เกิดกับ ผู้เรียนได้ อย่างไรก็ตามการดำเนินงานจะบรรลุผลสำเร็จได้ต้องเกิดจากผู้ปฏิบัติงานทุกคนทำงานกัน อย่างเป็นระบบ ทำงานร่วมกันได้ดี รับฟังและยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน เลือกลงแนวทางที่ดี ที่สุด ยอมรับผลที่เกิดขึ้นร่วมกัน และพร้อมที่จะแก้ไขให้ดีขึ้น

2.4 การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ได้กำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาดังต่อไปนี้

2.4.1 การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

มาตรฐานการศึกษา เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมาตรฐานที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษาทุกแห่งและเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงกับมาตรฐานการศึกษาที่มีอยู่หลายระดับ อีกทั้งยังมีการกำหนดมาตรฐานขึ้นหลายประเภท เช่น มาตรฐานการแนะแนว มาตรฐานลูกเสือและเนตรนารี เป็นต้น แต่หากพิจารณาอย่างถี่ถ้วนจะเห็นว่ามาตรฐานเหล่านั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญทั้งสิ้น ซึ่งการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจะต้องกำหนดให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดและจะต้องคำนึงถึงศักยภาพผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่นด้วย ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องวิเคราะห์มาตรฐานการศึกษาต่าง ๆ นโยบายของหน่วยงานส่วนกลาง คุณลักษณะพิเศษของผู้เรียนที่สถานศึกษาและชุมชนคาดหวัง เช่น ความมีสำนึกรักบ้านเกิด การเป็นยุวเกษตรกร การอนุรักษ์อาชีพท้องถิ่น การมีทักษะในอาชีพ ความสามารถเฉพาะทางด้านใดด้านหนึ่ง เป็นต้น นำมาสังเคราะห์หลอมรวม อย่างไรก็ตามสถานศึกษา ต้องพึงตระหนักเสมอว่า มาตรฐานที่เกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียนเป็นเป้าหมายสูงสุดในการจัดการศึกษา และควรมีการระบุตัวชี้วัดที่เป็นองค์ประกอบของมาตรฐานนั้น ๆ ให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการวัดประเมินผลและการสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้อง โดยบุคคลที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูคณาจารย์ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน นักปราชญ์/ภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้ทรงคุณวุฒิจากมหาวิทยาลัย/แหล่งความรู้ใกล้เคียง เจ้าของกิจการ/สถานประกอบการในชุมชน บุคคลที่เกี่ยวข้องเหล่านี้ ควรอย่างยิ่งที่จะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดคุณภาพผู้เรียน เมื่อทุกคนที่เกี่ยวข้องเห็นพ้องต้องกัน ในคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานที่ร่วมกันกำหนด จึงมีความเต็มใจและยินดีที่จะผลักดัน สนับสนุน และทำงานร่วมกับสถานศึกษาให้พัฒนาไปสู่เป้าหมายได้ในเวลาอันรวดเร็วและยั่งยืน

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง การระบุคุณลักษณะและคุณภาพเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่พึงประสงค์ ทั้งด้านการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนการสอนเพื่อใช้เป็นหลักเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริม กำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผลและการประกันคุณภาพทางการศึกษา

2.4.1.1 ประโยชน์ของการกำหนดมาตรฐานการศึกษา มีดังนี้ (สทศ., 2554ข, น. 45)

- 1) ช่วยให้สถานศึกษากำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาการศึกษา
- 2) สามารถวางแผนหลักและแนวทางการกำหนดนโยบาย แผนการพัฒนา
- 3) ใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล
- 4) มีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสถานภาพ ความก้าวหน้าในการจัดการศึกษา
- 5) เพื่อเป็นมาตรฐานการศึกษาสำหรับการประกันคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา และเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนามาตรฐานการศึกษาในระยะต่อไป

2.4.1.2 กระบวนการกำหนดมาตรฐานการศึกษา

สถานศึกษาต้องพิจารณาความสอดคล้องระหว่างมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพนอก มาตรฐานการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งกระบวนการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษามีดังนี้ (สทศ., 2554ข, น. 45)

- 1) เตรียมความพร้อมในการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ได้แก่ แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดมาตรฐานการศึกษา และสร้างจิตสำนึกการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของมาตรฐานการศึกษา ได้แก่ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์มาตรฐานการศึกษาและการ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้
- 3) กำหนดมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ ได้แก่ บทนำ คือการกำหนดอัตลักษณ์ ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและ โอกาสของสถานศึกษา การกำหนดมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ของสถานศึกษาด้านผู้เรียน ด้านคุณภาพการจัดการศึกษา และด้านคุณภาพการสร้างสรรค์แห่งการเรียนรู้
- 4) ตรวจสอบและทบทวนมาตรฐานการศึกษา เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ของสถานศึกษา
- 5) ประชาพิจารณ์ คือ การนำมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเผยแพร่ และรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เช่น ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะครู องค์กรเอกชน ด้วยวิธีการประชุมระดมความคิดเห็น

2.4.2 การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา

การพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้น ให้มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยส่งเสริมให้สถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาที่ยืดสภาพปัญหา ความต้องการ และให้ความสำคัญกับ

การใช้ข้อมูลสารสนเทศ เป็นปัจจัยหลักในการวางแผนร่วมกัน สถานศึกษาจะต้องมีการระดมสมองในการวิเคราะห์ เพื่อให้ได้ข้อสรุปในการพัฒนาการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ทั้งนี้ สถานศึกษาจะต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ประกอบด้วยบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสถานศึกษา ได้แก่ ผู้แทนของครูผู้สอน ผู้แทนของกรรมการสถานศึกษา ผู้แทนของผู้ปกครอง ผู้เรียน ผู้แทนขององค์กร หน่วยงานและสถาบัน ตลอดจนสถานประกอบการต่าง ๆ ในชุมชน ให้เข้ามาร่วมคิดร่วมจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อช่วยกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย เงื่อนไขและภาพแห่งความสำเร็จซึ่งครอบคลุมภารกิจและความรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาดังกล่าวจะต้องมุ่งเน้นกระบวนการสร้างคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษากำหนด ถือเป็นแผนระยะยาวที่สถานศึกษาจะต้องใช้เป็นแนวทางสำหรับการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ในการกำหนดโครงการพัฒนาในแต่ละด้านที่ตรงกับความต้องการระดับคุณภาพของการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปี จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ชัดเจน เหมาะสม และถูกต้องตามหลักวิชาการ

จากแนวคิดหลักการข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้มาซึ่งเอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ที่ส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

2.4.2.1 กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (3-5ปี)

แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งเป็นแผนที่มีรอบระยะเวลาการพัฒนาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา อาจเป็นแผน 3 ปี แผน 4 ปี หรือแผน 5 ปี แล้วแต่ความเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา แผนประเภทนี้จะสะท้อนกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่จะใช้ในการพัฒนาหรือปรับปรุงเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ได้คุณภาพตามมาตรฐานที่วางไว้ (Strategic Plan/Improvement Plan) การจัดทำแผนนั้นต้องผ่านการคิดและวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์มาแล้ว มีดังนี้ (สมศ., 2554ค, น. 54)

1) แต่งตั้งคณะทำงานควรประกอบด้วยคณะบุคคลจากหลายฝ่าย อาทิเช่น หัวหน้างาน ผู้แทนครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนหน่วยงาน องค์กรเอกชน และชุมชนตามความเหมาะสม เพื่อให้คณะทำงานดำเนินการรวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง

2) รวบรวมข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพของสถานศึกษา การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภายในด้านจุดเด่นควรพัฒนา และสภาพภายนอก โอกาส อุปสรรคในการจัดการศึกษา จัดเก็บหรือรวบรวมข้อมูลด้านกฎหมาย นโยบาย

3) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของสถานศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพภายในด้านจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาและสภาพภายนอกด้านโอกาสและอุปสรรคของสถานศึกษานั้น มีการวิเคราะห์หลายแนวทางแต่ที่นิยมใช้อย่างแพร่หลาย ได้แก่ รูปแบบการวิเคราะห์ตามแนวทาง SWOT Analysis ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของสถานศึกษา (External environment) โดยการวิเคราะห์สภาพที่เป็น โอกาส (Opportunity) หรือสภาพที่สถานศึกษานำมาพัฒนาจุดแข็งหรือปรับปรุงแก้ปัญหาคือจุดที่ควรพัฒนาและสภาพที่เป็นปัญหาอุปสรรค (Threat) หรือสภาพที่สถานศึกษาต้องหาทางหลีกเลี่ยง โดยพิจารณาจากองค์ประกอบด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social & Cultural) เทคโนโลยี (Technology) สภาพเศรษฐกิจ (Economics) การเมืองและกฎหมาย (Political & Legal) ที่มีผลกระทบต่อสถานศึกษาโดยใช้หลักการระดมสมอง ผลการวิเคราะห์ได้สภาพที่เป็นโอกาสและปัญหาอุปสรรคของสภาพแวดล้อมภายนอก ในส่วนของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของสถานศึกษา (Internal environment) โดยวิเคราะห์สภาพที่เป็นจุดแข็ง (Strengths) เพื่อคงสภาพหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นหรือสภาพที่เป็นจุดที่ควรพัฒนา (Weakness) หรือสภาพที่ต้องปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือยุบเลิก โดยพิจารณาจากองค์ประกอบด้าน โครงสร้างและนโยบายการบริหาร (Structure & Policy) การบริการและผลผลิต (Service & Products) คน (Man) การเงิน (Money) วัสดุ อุปกรณ์ (Materials) และการบริหารจัดการ (Management)

4) การนำผลการวิเคราะห์ สรุปเป็นข้อมูลให้ชัดเจนว่า สถานศึกษามีจุดเด่นด้านใดบ้าง เพื่อพัฒนาส่งเสริมต่อไป มีจุดที่ควรพัฒนาด้านใดบ้าง เพื่อปรับปรุง แก้ไข ภายใต้สภาพโอกาสและอุปสรรคของสถานศึกษา แล้วนำข้อมูลเหล่านี้ ไปสู่การกำหนดจุดยืนของสถานศึกษาในลักษณะของวิสัยทัศน์ และกำหนดพันธกิจโดยนำวิสัยทัศน์แต่ละคำ แต่ละข้อความ แต่ละส่วน มากำหนดภาระงาน จากนั้นทำการกำหนดเป้าหมาย ดำเนินการโดยนำพันธกิจแต่ละข้อมาพิจารณาว่า ถ้าดำเนินการตามพันธกิจที่กำหนดแล้วจะเกิดผลผลิตอะไร ผลผลิตที่จะเกิดขึ้นนั้นคือ เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งจะต้องตอบการบรรลุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างครบถ้วน

5) กำหนดกลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและชื่อ โครงการ/กิจกรรม เมื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของสถานศึกษาชัดเจนแล้วให้นำข้อมูลดังกล่าวไปเป็นฐานคิดในการกำหนดกลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จและชื่อ โครงการ/กิจกรรม ซึ่งการกำหนดกลยุทธ์ระดับองค์กรที่เป็นกลยุทธ์ของโรงเรียน ดำเนินการโดยนำเป้าหมายมาจัดหมวดหมู่หรือกลุ่มตามมาตรฐานการศึกษา

แล้วนำกลุ่มเป้าหมายมาพิจารณาว่าจะใช้ข้อความหรือคำใดที่ครอบคลุมสื่อความได้ชัดเจน สำหรับตั้งเป็นชื่อกลยุทธ์ ในส่วนของการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ ดำเนินการโดยนำเป้าหมายมาพิจารณาว่าแต่ละเป้าหมาย ชีวัดความสำเร็จได้จากตัวบุคคล หรืองาน หรือหน่วยงาน เช่น นักเรียน ครู ผู้บริหาร บุคลากร งานสารสนเทศ งานวัดผลประเมินผล หรือชุมชน ฯลฯ และการกำหนดชื่อโครงการจะต้องสอดคล้องกับกลยุทธ์ที่กำหนดไว้แล้วพิจารณาหาชื่อโครงการ/กิจกรรมที่ครอบคลุมกลยุทธ์นั้น ๆ และเป็นรูปธรรม

6) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยเมื่อได้ข้อมูล วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ ชื่อโครงการ/กิจกรรมแล้วจัดทำเอกสาร รูปเล่ม แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (ระยะ 3-5 ปี)ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

ส่วนที่ 1 แนะนำสถานศึกษาในภาพรวม เช่น ข้อมูลทั่วไปของชุมชน ประวัติความเป็นมาของสถานศึกษา ข้อมูลด้านการบริหาร ข้อมูลบุคลากร ข้อมูลนักเรียน ข้อมูลอาคารสถานที่และแหล่งการเรียนรู้ ผลงานที่ผ่านมาในรอบ 3 ปี ฯลฯ

ส่วนที่ 2 ทิศทางการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา เช่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย

ส่วนที่ 3 กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และตัวชี้วัดความสำเร็จ

ส่วนที่ 4 โครงการและกิจกรรมตามกลยุทธ์ระดับองค์กร พร้อมเป้าหมาย และงบประมาณ (แสดงเป็น 3-5 ปี)

ส่วนที่ 5 การกำกับ ติดตาม ประเมิน และรายงาน

2.4.2.2 กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา อาจดำเนินการเป็นปีงบประมาณหรือปีการศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามความพร้อมและการพิจารณาของสถานศึกษา มีขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

1) การแต่งตั้งคณะทำงาน ควรประกอบด้วย คณะบุคคลจากหลายฝ่ายทั้งภายในและนอกสถานศึกษา เช่น หัวหน้างาน ผู้แทนครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนหน่วยงาน องค์กรเอกชนและชุมชน ตามความเหมาะสม

2) การศึกษาแผนพัฒนาการจัดการศึกษา การดำเนินการขั้นนี้ คณะทำงาน ควรทำความเข้าใจสาระสำคัญของแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาตามเป้าหมายแต่ละปีให้ชัดเจนเพื่อนำสู่การจัดลำดับโครงการ/กิจกรรม

3) การวิเคราะห์จัดทำรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม การจัดทำรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ควรมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ชื่อโครงการ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ งบประมาณ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ระดับความสำเร็จ และผลที่คาดว่าจะได้รับ

4) การจัดทำรูปแบบแผนปฏิบัติการประจำปี ประกอบด้วยเนื้อหาต่อไปนี้
ส่วนที่ 1 บทนำ เป็นการสรุปความเป็นมา ภาระงาน/ปริมาณงาน ผลงานที่ประสบผลสำเร็จที่ผ่านมา ประเมินการจำนวนผู้เรียนและรายรับของสถานศึกษาปีการศึกษาที่นำมาจัดทำแผนปฏิบัติการ

ส่วนที่ 2 ทิศทางการพัฒนาคุณภาพ ควรมีเนื้อหาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย อัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของสถานศึกษา สภาพความสำเร็จที่คาดว่าจะเกิดขึ้น

ส่วนที่ 3 รายละเอียดของแผนงาน (กลยุทธ์ระดับองค์กร) โครงการ/กิจกรรมและประมาณการงบประมาณ

ส่วนที่ 4 การกำกับ ติดตาม ประเมิน และรายงาน

2.4.3 การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ

การบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ขององค์กร นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อจะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ เนื่องจาก การดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำได้เพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานประสบความสำเร็จ ผู้ปฏิบัติงาน แต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญา ความถนัดและความต้องการที่ไม่เหมือนกันจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธีที่เหมาะสม มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

สารสนเทศเป็นการนำข้อมูลจากการปฏิบัติงานมาจัดกระทำประมวลผลหรือวิเคราะห์ด้วยหลากหลายวิธี เช่น จัดหมวดหมู่ เรียงลำดับ การแจกแจง การวิเคราะห์ ตลอดจนการใช้สูตรทางคณิตศาสตร์ ซึ่งผลที่ได้จากการจัดกระทำข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ เหล่านี้จะกลายเป็นสารสนเทศ ซึ่งสามารถนำเสนอได้ในหลายรูปแบบ เช่น ตาราง แผนภาพ กราฟ หรือการบรรยายเป็นความเรียง เป็นต้น สถานศึกษาต้องมีระบบการบริหารที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน รวมถึงระบบสารสนเทศที่เป็นระบบ ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สามารถเรียกใช้งานข้อมูลสารสนเทศได้ตลอดเวลา นำข้อมูลสารสนเทศนั้นไปใช้ตัดสินใจเพื่อดำเนินการในการประกันคุณภาพภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการดำเนินการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่มี

คุณภาพสำหรับการวางแผนพัฒนาคุณภาพ ผู้ที่เกี่ยวข้องควรศึกษาแนวคิดและดำเนินการทั้งสองส่วนควบคู่กันไปเพื่อให้มีความสอดคล้องและเกิดประโยชน์สูงสุด เป็นการรองรับการประเมินคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาทุกแห่งที่มีความต้องการให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องดำเนินการสร้างระบบ กลไกหรือกระบวนการบริหารการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ดังนั้น การศึกษาแนวคิดและหลักการทางการบริหารสถานศึกษาให้ได้คุณภาพจึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องที่จะนำองค์ความรู้ไปใช้ในการวางระบบการบริหารได้อย่างเหมาะสม

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ หมายถึง กระบวนการจัดกระทำข้อมูลของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่มีคุณภาพเกี่ยวกับสถานศึกษา สำหรับการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

2.4.3.1 หน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา

การบริหารเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคคลและทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยกิจกรรมที่ทำให้การบริหารประสบความสำเร็จเรียกว่าหน้าที่ของผู้บริหารหรือหน้าที่การบริหารที่ต้องปฏิบัติ ทั้งนี้การจำแนกหน้าที่การบริหารของนักวิชาการส่วนใหญ่มีแนวคิดสอดคล้องกัน มีการจัดกลุ่มกิจกรรมย่อยแตกต่างกันไปตามความเห็นของแต่ละคน ในที่นี้อาจสรุปและจำแนกหน้าที่การบริหารครอบคลุมใน 4 ด้านดังนี้ (DuBrin, 2000, 12-13)

- 1) การวางแผน (Planning) หมายถึง การตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะดำเนินการอย่างไรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด
- 2) การจัดองค์กร (Organizing) หมายถึง กระบวนการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ และการจัดระบบการดำเนินงาน
- 3) การนำ (Leading) หมายถึง การอำนวยการและการประสานงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 4) การควบคุม (Controlling) หมายถึง การกำกับให้การดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่ปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายและแผนขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

2.4.3.2 ขั้นตอนการจัดระบบสารสนเทศในสถานศึกษา

จากข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่มากมายทำให้ต้องมีกระบวนการจัดการจึงจะได้สารสนเทศที่มีคุณภาพ ตรงความต้องการผู้ใช้ โดยทั่วไปการจัดระบบสารสนเทศ จะมีขั้นตอนหลัก 5 ขั้นตอน ได้แก่

1) การรวบรวมข้อมูล จะต้องกำหนดรายการข้อมูลที่ต้องการ กำหนดวิธีการจัดเก็บ สร้างหรือจัดหาเครื่องมือในการจัดเก็บให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและแหล่งข้อมูล เช่น แบบสำรวจ แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึก แบบสังเกต เป็นต้น และควรกำหนดเวลาในการจัดเก็บ หรือผู้รับผิดชอบ โดยต้องคำนึงถึงข้อมูลที่ตรงกับความต้องการที่กำหนดและมีความเชื่อถือได้ จากนั้นจึงกำหนดวิธีการและเครื่องมือสำหรับรวบรวมข้อมูลให้มีความเหมาะสม เช่น กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลด้วยการสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ก็ควรเป็นแบบสอบถาม หรือใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลด้วยการสังเกต เครื่องมือที่ใช้ก็ควรเป็นแบบสังเกต เป็นต้น

2) การตรวจสอบข้อมูล ข้อมูลที่รวบรวมมาได้ก่อนที่จะนำไปประมวลผล ควรมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อน

3) การประมวลผลข้อมูล เป็นการนำข้อมูลมาประมวลผลให้เป็นสารสนเทศ หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบที่นำไปใช้ประโยชน์ได้ ข้อมูลที่เป็นสารสนเทศแล้วก็นำมาจัดกลุ่ม แยกแยะ ตามลักษณะและประเภทของสารสนเทศ ซึ่งการประมวลผลนั้นอาจเป็นการจัดหมวดหมู่ การเรียงลำดับ การแจกแจง ตลอดจนไปถึงการใช้สูตรทางคณิตศาสตร์ การดำเนินการอาจใช้วิธีการง่าย ๆ ที่เรียกว่า ทำด้วยมือใช้เครื่องคำนวณเล็ก ๆ มาช่วย จนกระทั่งใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่คือคอมพิวเตอร์ก็ได้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลควรใช้ค่าสถิติที่ง่ายและตรงที่สุด ค่าสถิติที่นิยมนำมาใช้ เช่น ค่าร้อยละ อัตราส่วน สัดส่วน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือแม้กระทั่งการแจกแจงความถี่ที่เป็น การหาค่าสถิติที่ง่ายที่สุด

4) การนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ ข้อมูลที่ผ่านการประมวลผลหรือจัดกระทำเป็นสารสนเทศที่มีความหมายชัดเจน มีความกะทัดรัด ตรงกับความต้องการและสะดวกต่อการนำไปใช้ อาจนำเสนอในรูปแบบของตาราง แผนภาพ กราฟ หรือการบรรยายเป็นความเรียง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของการนำไปใช้และลักษณะของสารสนเทศนั้น ๆ

5) การจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ เป็นการจัดเก็บทั้งส่วนที่เป็นข้อมูลและส่วนที่เป็นสารสนเทศไว้ในสื่ออย่างมีระบบ สะดวกต่อการนำมาใช้ประโยชน์ การจัดเก็บอาจจัดเก็บเป็นแฟ้มเอกสารหรือแฟ้มอิเล็กทรอนิกส์ตามศักยภาพของสถานศึกษา แต่ต้องคำนึงถึงการค้นหาที่สะดวกต่อการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน การนำข้อมูลไปประมวลผลใหม่ รวมทั้งการนำสารสนเทศไปใช้ประโยชน์ในงานต่าง ๆ

สถานศึกษาที่มีระบบสารสนเทศที่สมบูรณ์ ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน เรียกใช้ได้สะดวกจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการสร้างความมั่นใจที่ตั้งอยู่บนรากฐานของหลักวิชา หลักฐานข้อเท็จจริง มีกระบวนการวิเคราะห์ ประมวลผลที่เป็น

วิทยาศาสตร์ มีความสมเหตุสมผล เพราะสารสนเทศทั้งหลายนั้นนอกจากจะใช้ในการวางแผนการดำเนินงานและประกอบการตัดสินใจแล้ว ยังนำไปสู่การพัฒนาแนวคิดและสร้างทางเลือกใหม่ ๆ ในการดำเนินการต่าง ๆ ด้วย ซึ่งการจัดระบบสารสนเทศ สามารถจำแนกตามวิธีดำเนินการออกเป็น 3 ระบบ มีจุดเด่นและจุดด้อย พอสรุปได้ดังนี้

1) ระบบทำด้วยมือ (Manual System) เป็นระบบที่เก็บโดยการใช้เอกสารในรูปแบบต่าง ๆ ระบบนี้มีข้อดี คือค่าใช้จ่ายน้อย ส่วนข้อเสียคือ การเรียกใช้ไม่สะดวกและไม่ทันการ หากจัดระบบเพิ่มเอกสารไม่เหมาะสมเท่าที่ควร

2) ระบบกึ่งอัตโนมัติ (Semi – Automation) ระบบนี้ใช้มือทำส่วนหนึ่ง และใช้เครื่องกลส่วนหนึ่ง กล่าวคือ ส่วนที่เป็นเอกสารต่าง ๆ ทำด้วยมือ และส่วนที่สร้างระบบสารสนเทศใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วย ระบบนี้มีข้อดีคือ ค่าใช้จ่ายไม่สูง การฝึกอบรมบุคลากรไม่มากนัก แต่มีข้อเสียคือ ถ้ารูปแบบเอกสารไม่เหมาะสม การปฏิบัติงานไม่เหมาะสม การดำเนินการจะล่าช้าหากข้อมูลจากการกรอกเอกสารผิดพลาด ระบบนี้จะทำได้ดีต่อเมื่อส่วนที่ทำด้วยมือทำได้สมบูรณ์แบบได้แก่ การกรอกข้อมูลครบถ้วน ถูกต้อง มีระบบควบคุม ตรวจสอบอย่างดี

3) ระบบอัตโนมัติ (Full – Automation) เป็นระบบที่ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ดำเนินงาน ระบบนี้ต้องมีการออกแบบให้เข้ากับลักษณะงาน เนื่องจากเครื่องคอมพิวเตอร์ที่สร้างมาจะมีลักษณะและขนาดของเครื่องแตกต่างกัน

2.4.3.3 องค์ประกอบของระบบบริหารในสถานศึกษา

องค์ประกอบของระบบบริหารภายในสถานศึกษาประกอบด้วยระบบย่อยภายในอีกหลายระบบด้วยกัน ซึ่งแต่ละระบบก็มีวัตถุประสงค์เฉพาะมีโครงสร้างและกลไกในการทำงานเฉพาะของตน ซึ่งจะนำไปสู่วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ทั้งนี้ระบบย่อยภายในสถานศึกษามีองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ดังนี้

1) ปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นทรัพยากรหรือสิ่งที่จำเป็นเพื่อนำไปสู่ระบบและก่อให้เกิดการทำงาน ได้แก่ นักเรียน ครู อาจารย์ งบประมาณ อาคารสถานที่ เทคโนโลยี เป็นต้น

2) กระบวนการ (Process) เป็นการทำหน้าที่แปรสภาพทรัพยากรหรือประมวลผลให้เป็นผลผลิต ได้แก่ กระบวนการเรียนการสอน กระบวนการบริหาร กระบวนการจัดระบบสารสนเทศ เป็นต้น

3) ผลผลิต (Output) เป็นสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของระบบ ได้แก่ นักเรียนที่จบการศึกษามีความรู้ครบถ้วนตามหลักสูตร ความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครอง และครู เป็นต้น

4) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เป็นส่วนที่ใช้ควบคุมการทำงานของระบบให้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ รวมถึงชี้ให้เห็นข้อดีและข้อบกพร่องของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และ ผลผลิต ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงเพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพตามต้องการ

5) สภาพแวดล้อม (Environment) เป็นสภาพทั่วไปของบริบทที่อยู่ล้อมรอบ ระบบหรือ องค์การ ได้แก่ ที่ตั้ง ชุมชน ผู้ปกครอง บรรยากาศขององค์การ เป็นต้น

2.4.3.4 สารสนเทศในสถานศึกษา

ปัจจุบันในการจัดเก็บข้อมูล และการประมวลผลหรือการวิเคราะห์ข้อมูล มักมีการใช้เทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ เป็นเครื่องมือที่จะให้การดำเนินการดังกล่าวสามารถกระทำ ได้รวดเร็วและถูกต้อง ทั้งนี้การประมวลผลอาจจัดกระทำในลักษณะของข้อมูลเชิงคุณภาพตาม กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพก็ได้ เทคโนโลยีสารสนเทศจึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะเข้ามามีบทบาทในการ จัดการระบบสารสนเทศในรูปแบบของ โปรแกรมประยุกต์ ผู้วิจัยจึงขอแนะนำเสนอโปรแกรมประยุกต์ใช้ ในสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดและแนวปฏิบัติ จำแนกรายโปรแกรม ดังนี้

O-BEC เป็น โปรแกรมเพื่อการจัดเก็บบันทึก ประมวลผล และรายงานข้อมูล สารสนเทศทางการศึกษา ณ วันที่ 10 มิถุนายน เน้นการจัดเก็บข้อมูลที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการ การศึกษา การจัดตั้ง การจัดสรรงบประมาณ การวางแผนทางการศึกษา และการเชื่อมโยงข้อมูลกับ โปรแกรม B-OBEC, M-OBEC, P-OBEC และ โปรแกรมอื่น ๆ

SMIS เป็น โปรแกรมระบบบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา (School Management Information System : SMIS) พัฒนาขึ้นเพื่อจัดเก็บข้อมูลในระดับสถานศึกษา ประกอบด้วย ทะเบียน โรงเรียน ทะเบียนนักเรียน ข้อมูลบุคลากรและข้อมูลงานวิชาการ ฯลฯ

M-OBEC เป็น โปรแกรมเพื่อบันทึก ประมวลผล และรายงานข้อมูลเกี่ยวกับ พัสดุ ครุภัณฑ์ของโรงเรียน โดยให้โรงเรียนหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้บันทึก

B-OBEC เป็น โปรแกรมเพื่อบันทึก ประมวลผล และรายงานข้อมูล สิ่งก่อสร้างรายโรงเรียน โดยให้โรงเรียนหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้บันทึกข้อมูล ปรับปรุงข้อมูลทุกปีงบประมาณ Data On Web เป็นการรายงานข้อมูลจำนวนนักเรียนและบุคลากรใน โรงเรียนผ่านเว็บไซต์ <http://www.obec.go.th> ซึ่งกำหนดรายงานข้อมูลเป็นระยะ ได้แก่ ครั้งที่ 1 ข้อมูล ณ วันที่ 16 พฤษภาคม ครั้งที่ 2 ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน และอัปเดตข้อมูลในทุกวันที่ 10 ของเดือน

P-OBEC เป็น โปรแกรมเพื่อบันทึก ประมวลผล และรายงานข้อมูลเกี่ยวกับ บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ บันทึกข้อมูล

ระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ (GIS) เป็นระบบที่นำเอาระบบแผนที่กราฟฟิก (Geographic) มาทำงานร่วมกับฐานข้อมูล (Database) ที่มีความสามารถในการจัดเก็บ แก้ไข ปรับปรุง สืบค้น จัดการวิเคราะห์ แสดงผลและรายงานผลข้อมูลเชิงพื้นที่ด้วยระบบคอมพิวเตอร์ โดยอาศัยความสัมพันธ์ทางภูมิศาสตร์เป็นตัวเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับข้อมูลอื่นๆ

ข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยด้วยแล้วผู้บริหารที่ดีจึงจำเป็นต้องมีความรู้ มีทักษะในการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในสถานศึกษาตาม โครงสร้างการบริหารในปัจจุบัน ซึ่งแบ่งงานออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ งานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณและงานทั่วไป ซึ่งการบริหารงานแต่ละฝ่ายงานมีความสำคัญในการที่จะต้องดำเนินการให้ถูกต้องและรวดเร็ว เป็นปัจจุบัน ซึ่งใช้ข้อมูลสารสนเทศจากโปรแกรมที่แตกต่างกันอีกด้วย เช่น การบริหารงานทั่วไปและการบริหารงานบุคลากรจะใช้โปรแกรม Smis ในการจัดทำข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน, โปรแกรม E-office ด้านงานธุรการ , การบริหารงานการเงินใช้โปรแกรมต้นทุนการผลิต และการบริหารงานวิชาการจะใช้โปรแกรม Student 44 ในด้านงานทะเบียนและวัดผล ซึ่งข้อมูลสารสนเทศที่จัดทำขึ้นจะต้องนำไปใช้ในการให้บริการหน่วยงานอื่นและผู้ขอรับบริการจากสถานศึกษา

2.4.3.5 บทบาทการบริหารงานสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา

เนื่องด้วยการบริหารงานจะเกี่ยวข้องกับบุคคลภายในสถานศึกษาทุกคน ผู้บริหารในฐานะผู้นำจึงจำเป็นต้องมีความรู้และเข้าใจในหลักการบริหารและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ รวมทั้งทักษะการเข้าถึงข้อมูลต่างๆ เหล่านี้ได้ด้วยตนเอง ฉะนั้นบทบาทที่สำคัญในการบริหารงานข้อมูลสารสนเทศของผู้บริหารสามารถสรุปได้ ดังนี้

1) คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้มีหน้าที่จัดทำข้อมูลตามระบบการใช้โปรแกรมข้อมูลสารสนเทศ ให้เข้ารับการอบรมใน โปรแกรมต่างๆ ที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดขึ้น บุคลากรในด้านนี้จะต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ และมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่

2) ผู้บริหารจะต้องมีระบบติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำเนินการกรอกข้อมูลและปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน

3) ผู้บริหารควรให้การสนับสนุน บุคลากรในสถานศึกษาให้ได้รับการอบรม พัฒนาทักษะด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

4) ผู้บริหารมีบทบาทในการตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของข้อมูลสารสนเทศที่ทางสถานศึกษาได้จัดทำขึ้นก่อนนำไปใช้เพื่อให้เกิดผลดีต่อภาพพจน์ของสถานศึกษา

5) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนมีความรู้และสามารถสืบค้นข้อมูลสารสนเทศที่ทางสถานศึกษาจัดทำขึ้นได้ด้วยตนเอง มีการจัดทำห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ไว้ให้บริการ และให้ผู้ที่ป็นเจ้าหน้าที่จัดทำข้อมูลสารสนเทศในด้านต่าง ๆ เป็นผู้แนะนำขั้นตอนการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ

ตัวอย่างข้อมูลสารสนเทศที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ อันจะส่งผลกระทบต่อผู้เรียน ในการประเมินคุณภาพผู้เรียนเพื่อจัดทำข้อมูลสารสนเทศนั้น สถานศึกษาต้องประเมินจากผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี และผลการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรมตามนโยบายพิเศษ จะได้ข้อมูลสารสนเทศที่สมบูรณ์ พร้อมนำไปจัดทำรายงานและเป็นข้อมูลสำหรับวางแผนพัฒนาในปีต่อไป ลักษณะหรือรูปแบบการจัดเก็บข้อมูลอาจจำแนกได้เป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) ข้อมูลพื้นฐานสถานศึกษา 2) ข้อมูลสารสนเทศที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้และ 3) ข้อมูลสารสนเทศที่เกิดจากการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี นอกจากนี้ควรจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศย้อนหลังอย่างน้อย 3 ปี เพื่อเตรียมความพร้อมในการรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งควรจัดเก็บผลการดำเนินงานให้ครอบคลุม ดังนี้ 1) ผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา 2) ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีย้อนหลัง 3) ผลการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรย้อนหลัง ซึ่งผู้บริหารที่ดีต้องมีความรู้ ทักษะการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้บริหารงานตามโครงสร้างบริหารที่ต้องอาศัยข้อมูลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ซึ่งล้วนแล้วแต่มีโปรแกรมการใช้งานเฉพาะฝ่ายที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้อยู่เสมอ (สมศ., 2554ง)

2.5 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่เลขที่ 1/24 ถนนบางจาก ตำบลเชิงเนิน อำเภอเมือง จังหวัดระยอง 21000 ห่างจากศูนย์กลางจังหวัดระยองประมาณ 1 กิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองระยอง อำเภอบ้านค่าย อำเภอบ้านฉาง อำเภอปลวกแดง และอำเภอนิคมพัฒนา พื้นที่โดยรวมประมาณ 9,733.49 ตารางกิโลเมตร ความหนาแน่นของประชากรค่อนข้างมาก อาณาเขตติดต่อดังนี้ 1) ทิศเหนือ ติดอำเภอหนองใหญ่ อำเภอบ่อทอง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 2) ทิศตะวันออก ติดอำเภอนายายอาม อำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี 3) ทิศใต้ ติดอ่าวไทย และ 4) ทิศตะวันตก ติดอำเภอสัตหีบ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

เขตพื้นที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษารวม 37 ตำบล 224 หมู่บ้าน เทศบาลตำบล 21 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 21 แห่ง ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ข้อมูลพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

อำเภอ	ตำบล (แห่ง)	หมู่บ้าน (แห่ง)	เทศบาล ตำบล (แห่ง)	อบต. (แห่ง)	ประชากร พ.ศ.2552 (คน)	พื้นที่ (ตร.กม.)	ความ หนาแน่นของ ประชากร (ต่อ ตร.กม.)
เมือง	15	72	8	7	245,926	514.5	477.98
บ้านค่าย	7	66	3	5	61,292	489.6	125.18
ปลวกแดง	6	34	2	6	45,160	618.34	73.03
บ้านฉาง	3	22	4	1	58,181	238.4	244.04
นิคมพัฒนา	4	30	4	2	38,291	237.5	161.22
รวม	35	224	21	21	448,850	2,098.34	1,081.45

ที่มา: รายงานประจำปี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ปีการศึกษา 2558

2.5.1 วิสัยทัศน์

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต1 เป็นองค์กรชั้นนำในการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มาตรฐาน บริการเป็นเลิศ คู่ประชาคมอาเซียน”

2.5.1.1 องค์กรชั้นนำ หมายถึง มีการบริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีเครือข่ายทางการศึกษาใช้ ICT เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการและการสื่อสารอย่างรวดเร็ว ทันสมัย

2.5.1.2 บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มาตรฐาน หมายถึง โรงเรียนในสังกัดมีการบริหารจัดการโดยยึดมาตรฐานประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 5 มาตรฐาน และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.5.1.3 บริการเป็นเลิศ หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดเต็มใจปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง เท่าเทียมและเป็นกัลยาณมิตร

2.5.1.4 คู่ประชาคมอาเซียน หมายถึง โรงเรียนในสังกัดจัดการเรียนรู้ที่เน้นบริบทของประเทศในประชาคมอาเซียน เช่น ภาษา สังคม ประเพณีวัฒนธรรม การเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ อาชีพ ภูมิประเทศ ภูมิอากาศ เพื่อสร้างความร่วมมือ ช่วยเหลือ การแลกเปลี่ยน การแข่งขัน พร้อมคู่ประชาคมโลกต่อไป

2.5.2 พันธกิจ

2.5.2.1 จัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนได้รับการเรียนรู้อย่างทั่วถึง ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐาน เน้นการศึกษาสู่อาชีพและมีศักยภาพในการแข่งขันในประชาคมอาเซียน

2.5.2.2 จัดระบบการบริหารจัดการให้ทันสมัย ตามหลักธรรมาภิบาล

2.5.2.3 จัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

2.5.2.4 พัฒนาบุคลากรให้เกิดความตระหนัก จิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี

2.5.3 ภารกิจ

2.5.3.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2.5.3.2 วิเคราะห์ จัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของโรงเรียนและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานเกี่ยวข้องทราบ ทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.5.4.3 ประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับท้องถิ่น

2.5.4.4 กำกับดูแล ติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษา

2.5.4.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา

2.5.4.6 ประสาน ระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.5.4.7 จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา

2.5.4.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบการศึกษาที่หลากหลาย ในเขตพื้นที่การศึกษา

2.5.4.9 ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.5.4.10 ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

2.5.4.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

2.5.4.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้รับมอบให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

รัตนมา มณฑลเพชร (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อกระบวนการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนที่ได้รับการรับรองจากการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบที่สอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และเขต 2 พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือ ภาวะผู้นำ 2) กระบวนการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและกระบวนการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในมีความสัมพันธ์กันทางบวก และ 4) ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อกระบวนการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน 5 ด้านคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านภาวะผู้นำ ด้านการควบคุมงานและด้านการตัดสินใจ

ทองคำ พิมพ์ (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง พบว่า 1) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และการสร้างวิสัยทัศน์ตามลำดับ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ 3) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 4) วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วุฒิ อิศระกุล (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในระดับมาก

ปริยาภรณ์ ราชรักษ์ (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน 2) การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน 3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์การทำงานเป็นทีม การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ และการสื่อสารและการจูงใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 75.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Basden (2000, p. 1684-A) นำเสนอแนวคิดกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันการศึกษาในประเทศออสเตรเลีย โดยในขั้นแรกกล่าวถึงความจำเป็นของการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งให้เห็นว่าคุณภาพมีความสำคัญต่อการศึกษาอย่างยิ่ง จากนั้นได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาโดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการกำหนด เป้าหมายและทิศทาง การพัฒนาการเรียนรู้อย่างชัดเจนให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม มีการตัดสินใจโดยใช้ฐานข้อมูลที่มีคุณภาพ กำหนดระบบและวิธีการควบคุมคุณภาพทั้งในส่วนของกระบวนการและผลลัพธ์และมุ่งมั่นให้สถานศึกษาเป็นเสมือนองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีกระบวนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีการวางแผนการจัดการดำเนินงาน คุณภาพเชิงรุก และได้มีการสรุป การประกันคุณภาพการศึกษาว่าไม่ สามารถรับประกันคุณภาพของตัวผู้เรียนได้ แต่กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา สามารถใช้เป็นวิธีการที่จะนำไปสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องได้

Bugg (2001, p. 4330-A) ได้ศึกษาการประกันคุณภาพและการวางแผนการปรับปรุงในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย รัฐอิลลินอยส์ พบว่า 1) ก่อนที่จะมีการแนะนำเกี่ยวกับการประกันคุณภาพและการวางแผนการปรับปรุงโรงเรียนมัธยมทั้งสองแห่งได้รักษาสภาพโครงสร้าง ที่เป็นรูปแบบสำหรับการปรับปรุงโรงเรียน 2) โรงเรียนชนบทสามารถนำรูปแบบของกระบวนการการประกันคุณภาพนี้ได้พัฒนาโครงสร้างปรับปรุงโรงเรียนได้ 3) การประกันคุณภาพทำให้ยุทธศาสตร์

การสอนเปลี่ยนไปในทางที่ดีและได้นำมาใช้ในโรงเรียนที่ร่วมโครงการ 4) แม้ว่าการประกันคุณภาพ จะได้รับความสำเร็จในการปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียนก็ตาม ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเตรียมการและ ดำเนินการด้วยความรอบคอบ จึงจะประสบความสำเร็จและ 5) กรอบงานของการประกันคุณภาพมี ศักยภาพที่จะช่วยปรับปรุง และพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารจะต้องมีภาวะ ผู้นำ มีแหล่งเงินและต้องตระหนักถึงกระบวนการในการปรับปรุงและพัฒนาจึงจะประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้

Stevens (2004, p. 2737-A) ศึกษากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่าเกิดการ เปลี่ยนแปลงขึ้นอย่างชัดเจนในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา กลไกทางสังคมช่วยทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงในประเทศเยอรมนี มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย จากจังหวัดหนึ่งไปอีกจังหวัดหนึ่ง การประกันคุณภาพการศึกษาและควบคุมการประเมินถือว่าเป็นสิ่งสำคัญของครูที่ต้องรับผิดชอบต่อ อาชีพของตนซึ่งต้องดำเนิน ไปอย่างมีเหตุผลและกระบวนการที่ชัดเจน ในประเทศสวีเดนเกิดการ เปลี่ยนแปลงอย่างมากมายในการประกันคุณภาพการศึกษา ตลอดจนถึงการประเมินครูในสถานศึกษา ซึ่งต้องเกิดการพัฒนา อย่างชัดเจน ในประเทศฝรั่งเศสให้ความสำคัญและเชื่อถือกับการใช้ข้อสอบ ภายนอกโรงเรียนมี การควบคุมจากส่วนกลาง ในประเทศนิวซีแลนด์ให้ความสำคัญกับการประเมิน จากบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา นำเอากระบวนการสอนมาตรฐานกลางซึ่งอ้างอิงไปสู่การ ยอมรับที่เป็นมาตรฐาน และในประเทศออสเตรเลียมีการนำเอากระบวนการประเมินผล โดยใช้ข้อสอบ มาตรฐาน มีการเตรียมการอย่างมีแบบแผนสู่การควบคุมคุณภาพและการประกันคุณภาพการศึกษาใน ระดับมัธยมศึกษาและการศึกษาขั้นสูงต่อไป

Julian (2006, p. 3384-A) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการวางแผนการประกันคุณภาพ การศึกษาของคณะกรรมการการศึกษา มลรัฐอิลลินอยส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อศึกษาและพัฒนา กระบวนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นระบบ ขอบเขตการศึกษาเป็น โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 2 โรงเรียน ที่มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ทั้งสองโรงเรียนมีการพัฒนาตามวิธีที่กำหนดขึ้นเอง ซึ่งทำให้คุณภาพการศึกษาอยู่ ระดับต่ำกว่าเกณฑ์ ภายหลังจากที่ใช้นำการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาเข้ามาใช้พบว่า ผลที่ได้ส่งผลต่อการจัดการศึกษาของทั้งสองโรงเรียน โดยมีระดับคุณภาพการศึกษาสูงขึ้น ถึงแม้ว่า ระดับการพัฒนาที่เกิดขึ้นนั้นผลการศึกษายังไม่สามารถสรุปแน่ชัดว่าเกิดจากสภาพแวดล้อมบางอย่าง ที่เปลี่ยนไป หรืออาจจะเกิดจากจัดการ โครงสร้างของระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ผลการสรุป มีข้อเสนอแนะว่า องค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ภาวะผู้นำ การระดมทรัพยากรและกระบวนการพัฒนา เหล่านี้อาจมีส่วนทำให้การพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาบรรลุเป้าหมายได้

Wong & Li (2010, pp. 205-233) ได้ศึกษาการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนอนุบาลของฮ่องกงและพบกลไกใหม่ของการประกันคุณภาพการตรวจสอบ (QAI) ในปี 2000 เพื่อที่จะบังคับสอบและปรับปรุงโรงเรียนในภาคของการศึกษาปฐมวัย พบว่า การประกันคุณภาพการตรวจสอบหรือ QAI ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) โรงเรียนประเมินผลการตรวจสอบภายนอก 2) รายงานผลการตรวจสอบให้ประชาชนเข้าใจบทบาทของการประเมินตนเองและ 3) การตรวจสอบปฏิสัมพันธ์กับภายนอก การศึกษาทำโดยวิเคราะห์รายงาน QAI ทั้งหมด 80 รายงานที่ออกโดยรัฐบาลและทำการสัมภาษณ์ครูใหญ่และครูโรงเรียนอนุบาลที่ได้รับการจัดอันดับดีเยี่ยมและดี ในระดับความพึงพอใจในการเรียนรู้และประสิทธิภาพการสอนใน QAI จากการวิเคราะห์พบว่า 1) การประเมินตนเองมีความสัมพันธ์กับการเรียนการสอนการปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญ แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับจำนวนของปัญหาที่พบใน QAI 2) โรงเรียนอนุบาลทั้งหมดรายงานความท้าทาย 4 ประเภท คือ ความไม่แน่นอนอนาคต การระงับและภาวะทางจิตใจ และ 3) QAI เป็นกระบวนการที่อำนวยความสะดวกและมีประสิทธิผลอย่างยิ่งในการประเมินตนเองของโรงเรียนและการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติตามนโยบาย ด้วยทั้งนี้ควรคำนึงถึงว่า กลไกการประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพควรรักษาความสมดุลระหว่างการประเมินภายนอกและภายใน และการทำงานที่มีการกระจายอำนาจตัดสินใจและมีการปรับปรุงพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ จะเห็นว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานบันการศึกษาในทุกระดับตั้งแต่ประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษา รวมทั้งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมให้การจัดการศึกษามีคุณภาพเพิ่มสูงขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของเขต 1 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของเขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 116 โรงเรียน รวม 1,758 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของเขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 92 โรงเรียน รวม 317 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบชั้น (Stratified Random Sampling) ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จ Kerjcie & Morgan (1970, pp. 608-609) และนำไปเทียบสัดส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในแต่ละสถานศึกษา ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2559 รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	สถานศึกษา	จำนวนประชากร (คน)			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร	ข้าราชการ ครู	รวม	ผู้บริหาร	ข้าราชการ ครู	รวม
สถานศึกษาขนาดเล็ก							
1	เกาะแก้วพิสดาร	0	4	4	0	1	1
2	นิคมสร้างตนเองจังหวัด ระยอง 13	1	3	4	1	1	2
3	บ้านเขาลอย	0	7	7	0	1	1
4	บ้านเขาหวาย	0	6	6	0	1	1
5	บ้านคลองยายเมือง	1	3	5	1	1	2
6	บ้านชากมะหาด	0	2	2	0	1	1
7	บ้านตะเกราทอง	2	7	9	2	1	3
8	บ้านตะพุนทอง	0	2	2	0	1	1
9	บ้านแม่ น้ำคู	0	4	4	0	1	1
10	บ้านสมานมิตร	1	5	6	1	1	2
11	บ้านหนองระกำ	1	4	5	1	1	2
12	บ้านหนองสะพาน	1	5	6	1	1	2
13	บ้านหลังเขา	0	5	5	0	1	1
14	บ้านหินโค้ง	0	4	4	0	1	1
ประชาชนเคราะห้							
15	วัดช้างชนศิริราษฎร์บำรุง	1	7	8	1	1	2
16	วัดเชิงเนิน	0	4	4	0	1	1
17	วัดธรรมสถิต	0	2	2	0	1	1
18	วัดบ้านเก่า	1	5	6	1	1	2
19	วัดปลวกเกตุ	1	7	8	1	1	2
20	วัดธงหงส์	1	2	3	1	1	2

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ที่	สถานศึกษา	จำนวนประชากร (คน)			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร	ข้าราชการ ครู	รวม	ผู้บริหาร	ข้าราชการ ครู	รวม
สถานศึกษาขนาดกลาง							
21	ชุมชนบริษัทน้ำตาล	1	14	15	1	3	4
22	ตะวันออกชุมชน วัดบ้านแลง	1	18	19	1	3	4
23	นิคมสร้างตนเอง จ.ระยอง 2	1	6	7	1	1	2
24	นิคมสร้างตนเอง จ.ระยอง 5	2	24	25	2	4	6
25	นิคมสร้างตนเอง จ.ระยอง 6	1	6	7	1	1	2
26	นิคมสร้างตนเอง จ.ระยอง 9	1	6	7	1	1	2
27	บ้านเขายายชุม	1	8	9	1	1	2
28	บ้านเขาวังม่าน	1	7	8	1	1	2
29	บ้านเขาห้วยมะหาด	1	5	6	1	1	2
30	บ้านคลองกร้า	0	6	6	0	1	1
31	บ้านคลองขนุน	1	16	17	1	3	4
32	บ้านคลองทราย	1	8	9	1	1	2
33	บ้านคลองน้ำแดง	1	8	9	1	1	2
34	บ้านคลองบางไผ่	1	6	7	1	1	2
35	บ้านชะวีก	1	6	7	1	1	2
36	บ้านท่าเสา	1	8	9	1	1	2
37	บ้านเนินเสาธง	0	7	7	0	1	1
38	บ้านบึงต้นชัน	1	12	13	1	2	3
39	บ้านบึงตาต้า	1	13	14	1	2	3

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ที่	สถานศึกษา	จำนวนประชากร (คน)			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร	ข้าราชการ ครู	รวม	ผู้บริหาร	ข้าราชการ ครู	รวม
40	บ้านพูน	1	7	8	1	1	2
41	บ้านมาบตอง	1	6	7	1	1	2
42	บ้านมาบเตย	1	7	8	1	1	2
43	บ้านมาบป่าหวาย	1	8	9	1	1	2
44	บ้านยายจั่น	1	8	9	1	1	2
45	บ้านไร่จันดี	1	7	8	1	1	2
46	บ้านหนองซ้อ	1	11	12	1	2	3
47	บ้านหนองบอน	1	8	9	1	1	2
48	บ้านหนองแพบ	1	9	10	1	2	3
49	บ้านหนองไร่	0	8	8	0	1	1
50	บ้านหนองละลอก	1	8	9	1	1	2
51	วัดกรอกยายชา	1	12	13	1	2	3
52	วัดกระเจต	1	8	9	1	1	2
53	วัดเกาะ	1	8	9	1	1	2
54	วัดเกาะกลอย	1	11	12	1	2	3
55	วัดแกลงบน	1	11	12	1	2	3
56	วัดเขาส่าเกาทอง	1	7	8	1	2	3
57	วัดโขดหินมิตรภาพที่ 42	1	11	12	1	2	3
58	วัดคีรีภานาราม	1	8	9	1	1	2
59	วัดชากผักกูด	1	9	10	1	2	3
60	วัดชากหมาก	1	17	18	1	3	4
61	วัดตะเคียนทอง	2	8	10	2	1	3
62	วัดตากวน	1	16	17	1	3	4
63	วัดตาขัน	1	6	7	1	1	2
64	วัดนาตาขวัญ	1	7	8	1	1	2

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ที่	สถานศึกษา	จำนวนประชากร (คน)			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร	ข้าราชการ ครู	รวม	ผู้บริหาร	ข้าราชการ ครู	รวม
65	วัดเนินกระปรอก	1	7	8	1	1	2
66	วัดน้ำคอก	1	10	11	1	2	3
67	วัดบ้านค่าย	1	8	9	1	1	2
68	วัดปทุมवास	1	13	14	1	2	3
69	วัดประทุมมิตรบำรุง	1	8	9	1	1	2
70	วัดเกษตราสุขารมย์	2	19	21	2	3	5
71	วัดยายดา	1	9	10	1	2	3
72	วัดละหารไร่	1	5	6	1	1	2
73	วัดสมบุญนาราม	1	7	8	1	1	2
74	วัดสระแก้ว	2	15	17	2	3	5
75	วัดสำนักกะท้อน	1	9	10	1	2	3
76	วัดหนองกระบอก	1	11	12	1	2	3
77	วัดหนองกรับ	1	12	13	1	2	3
78	สามัคคีราษฎร์บำรุง	1	7	8	1	1	2
	สถานศึกษาขนาดใหญ่						
79	ชุมชนนิกมสร้างตนเอง จ.ระยอง 7	2	29	31	2	5	7
80	ชุมชนวัดทับมา	2	28	30	2	5	7
81	นิกมสร้างตนเอง จ.ระยอง 1	1	38	39	1	7	8
82	นิกมสร้างตนเอง จ.ระยอง 4	2	26	28	2	5	7
83	นิกมสร้างตนเอง จ.ระยอง 8	1	26	27	1	5	6

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ที่	สถานศึกษา	จำนวนประชากร (คน)			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร	ข้าราชการ ครู	รวม	ผู้บริหาร	ข้าราชการ ครู	รวม
84	วัดชากลูกหญ้า	1	15	16	1	3	4
85	วัดตะพงนอก	3	49	52	3	9	12
86	วัดท่าเรือ	2	29	31	2	5	7
87	วัดเนินพระ	3	32	35	3	6	9
88	วัดมาบข่า	3	40	43	3	7	10
89	วัดหนองพะวา	1	25	26	1	5	6
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ							
90	บ้านมาบตาพุด	3	57	60	3	10	13
91	วัดห้วยโป่ง	2	57	59	2	10	12
92	อนุบาลระยอง	5	128	133	5	23	28
รวม		101	1,217	1,318	101	216	317

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตรวัดประเมินค่าที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วยชุดคำถาม 3 ตอน ดังนี้

3.2.1.1 ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

3.2.1.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

3.2.1.3 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale) กำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอน ดังนี้

3.2.2.1 ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด หลักการที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์และการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากเอกสาร ตำรา งานวิจัยในประเทศ งานวิจัยต่างประเทศและแหล่งความรู้ต่าง ๆ

3.2.2.2 นำข้อมูลแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สร้างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังนี้

1) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 ด้าน ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

2) การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 3 ด้าน คือ การกำหนดมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษา จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา และจัดระบบบริหารและสารสนเทศ

3.2.2.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุง

3.2.2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา จำนวน 2 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 1 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือแล้ว

นำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา โดยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับเนื้อหา
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับเนื้อหา
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม พิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า .50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ ผลการหาค่า IOC แบบสอบถามจำนวน 38 ข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า .50 มีจำนวน 38 ข้อ

3.2.2.5 นำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษาและไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์หาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธแอลฟา (α -Coefficient) แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 30 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ได้ค่าความเชื่อมั่น .98

3.2.2.6 ได้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ นำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ขอบหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู 92 โรงเรียน รวม 317 คน โดยใช้เวลาในการเก็บข้อมูลเป็นเวลา 4 สัปดาห์

3.3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม และหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3.3.3 เก็บรวบรวมข้อมูลและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน จำนวน 47 ชุด โดยเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 270 ชุด และติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืนเนื่องจากสูญหาย โดยทำการแจกแบบสอบถามอีกครั้ง จำนวน 47 ชุด และขยายเวลาอีก 7 วัน

3.3.4 ได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืน รวม 317 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ผลทางสถิติต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมมา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.4.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อใช้วิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.4.2 ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 เป็นแบบวัดประเมินค่า 5 ระดับ มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก แล้วนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์แปลผลค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านและรายชื่อ ดังนี้ (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2549, น. 196-227)

4.51 - 5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4.3 ตอนที่ 3 นำข้อมูลเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 เป็นแบบสอบถามแบบวัดประเมินค่า 5 ระดับ มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก แล้วนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้เกณฑ์การวิเคราะห์แปลผลค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านและรายชื่อ ดังนี้ (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2549, น. 196-227)

4.51 - 5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4.4 วิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 รายด้าน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Correlation Coefficient) เกณฑ์การแปลผลมีดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, น. 316)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 - 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของเขต 1 จำนวน 92 โรงเรียน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 317 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย จำแนกได้ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ชื่อย่อสัญลักษณ์ต่าง ๆ ดังนี้

\bar{X}	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
r	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
**	หมายถึง	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X_{tot}	หมายถึง	วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	หมายถึง	การสร้างวิสัยทัศน์
X_2	หมายถึง	การเผยแพร่วิสัยทัศน์
X_3	หมายถึง	การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
Y_{tot}	หมายถึง	การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
Y_1	หมายถึง	การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
Y_2	หมายถึง	การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
Y_3	หมายถึง	การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำนวนแบบสอบถาม 317 ฉบับ เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในสถานศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	117	36.91
	หญิง	200	63.09
	รวม	317	100
	2. อายุ		
	ต่ำกว่า 30 ปี	48	15.14
	31-40 ปี	111	35.02
	41-50 ปี	76	23.97
	51 ปีขึ้นไป	82	25.87
	รวม	317	100
3. ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	104	32.81
	ปริญญาโท	211	66.56
	ปริญญาเอก	2	0.63
	รวม	317	100
4. ตำแหน่งในสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา	101	31.86
	ข้าราชการครู	216	68.14
	รวม	317	100

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5.	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	1-5 ปี	111	35.02
	6-10 ปี	98	30.91
	11 ปีขึ้นไป	108	34.07
	รวม	317	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 63.09 เป็นผู้มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 35.02 มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 67.19 ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 31.86 ตำแหน่งข้าราชการครู จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 68.14 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 35.02

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1

จากการศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 317 คน แล้วนำไปเทียบเกณฑ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 โดยภาพรวม

ข้อที่	วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	การสร้างวิสัยทัศน์	4.30	.63	มาก
2	การเผยแพร่วิสัยทัศน์	3.99	.58	มาก
3	การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.17	.54	มาก
	รวม	4.15	.53	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการสร้างวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาคือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.17$) และด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.99$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ในแต่ละด้านเป็นรายชื่อ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.3 – 4.5

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)

ข้อที่	วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ มองกว้าง คิดไกล ทันสมัย และแปลกใหม่	4.17	.91	มาก
2	ผู้บริหารระดมความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับ สถานศึกษาทุกฝ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.14	.88	มาก
3	ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ให้มีความสอดคล้อง เหมาะสมกับสถานศึกษาอย่างชัดเจนและเป็นไปได้	4.23	.84	มาก
4	ผู้บริหารมีการรวบรวมข้อมูลหลากหลายช่องทางไว้อย่าง เป็นระบบ เพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.27	.62	มาก
5	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคที่มีอยู่ เพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษา	4.56	.54	มากที่สุด
6	ผู้บริหารมีการกำหนดความมุ่งหวังของการศึกษาในอนาคต	4.45	.50	มาก
รวม		4.30	.63	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์จุดแข็ง

จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีอยู่ เพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.56$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการกำหนดความมุ่งหวังการศึกษาในอนาคต ($\bar{X} = 4.45$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารระดมความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาทุกฝ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.14$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X_2)

ข้อที่	วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรอยู่เสมอถึงความต้องการที่จะพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตอย่างไร	4.01	.81	มาก
2	ผู้บริหารสามารถสื่อสารกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกฝ่าย	4.46	.50	มาก
3	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้แก่บุคลากรได้อย่างชัดเจนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3.80	.94	มาก
4	ผู้บริหารกระทำตนเป็นแบบอย่าง (Role Model) อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อแสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นสามารถปฏิบัติให้บรรลุผลได้	3.72	.88	มาก
5	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลงตามแนวทางวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นได้	3.97	.73	มาก
6	ผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างสม่ำเสมอบุคลากรที่ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น	3.95	.83	มาก
รวม		3.99	.58	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสามารถสื่อสารกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกฝ่าย ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรอยู่เสมอถึงความต้องการที่จะพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตอย่างไร ($\bar{X} = 4.01$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหาร

กระทำตนเป็นแบบอย่าง (Role Model) อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อแสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นสามารถปฏิบัติให้บรรลุผลได้ ($\bar{X} = 3.72$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3)

ข้อที่	วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารจัดโครงสร้างสถานศึกษาให้สอดคล้องและพร้อมที่จะนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ	4.12	.77	มาก
2	ผู้บริหารคัดเลือกบุคลากร กระจายอำนาจความรับผิดชอบ ให้ตามความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ	4.09	.59	มาก
3	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นทีมที่ดี	4.31	.79	มาก
4	ผู้บริหารเป็นผู้ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนให้มีการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด	4.21	.65	มาก
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาสถานศึกษาที่เป็นระบบอย่างมีรูปธรรม	4.13	.79	มาก
6	ผู้บริหารมีการวางแผนงานที่ชัดเจนเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ได้เป็นผลสำเร็จ เช่น ค่ายกองชมเชย การให้รางวัล เป็นต้น	4.13	.78	มาก
7	ผู้บริหารสามารถนำวิสัยทัศน์ลงไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมของสถานศึกษา	4.24	.74	มาก
รวม		4.17	.54	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น

ในการทำงานเป็นทีมที่ดี ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสามารถนำวิสัยทัศน์ลงไปสู่ นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.24$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารคัดเลือกบุคลากร กระจายอำนาจความรับผิดชอบให้ตามความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ ($\bar{X} = 4.09$)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1

จากการศึกษาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 317 คน แล้วนำไปเทียบเกณฑ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 โดยภาพรวม

ข้อที่	วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.32	.65	มาก
2	การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา	4.32	.67	มาก
3	การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ	3.96	.45	มาก
รวม		4.20	.53	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนด มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.32$) และด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา ($\bar{X} = 4.32$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.96$)

การวิเคราะห์การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ในแต่ละด้านเป็นรายข้อ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.7 – 4.9

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (Y_1)

ข้อที่	การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.45	.66	มาก
2	มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.29	.80	มาก
3	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ว่าด้วยการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.43	.61	มาก
4	กำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จของแต่ละมาตรฐานและตัวบ่งชี้	4.37	.80	มาก
5	ตรวจสอบมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ	4.33	.73	มาก
6	นำมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเผยแพร่และรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายตามความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน	4.18	.82	มาก
7	มีการกำกับ ดูแล การตรวจสอบและประเมินผลการประเมินคุณภาพการศึกษา	4.21	.84	มาก
รวม		4.32	.65	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมาได้แก่ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ว่าด้วยการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.43$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ นำมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเผยแพร่และรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายตามความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.18$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา (Y_2)

ข้อที่	การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	แต่งตั้งคณะกรรมการและกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมรับผิดชอบและดำเนินงาน ตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.35	.81	มาก
2	มีขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	4.17	.82	มาก
3	มีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายโดย มุ่งเน้นที่คุณภาพผู้เรียนที่สะท้อนความสำเร็จอย่างชัดเจน และรูปธรรม	4.34	.86	มาก
4	กำหนดกลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ โครงการและกิจกรรมที่ ชัดเจนและปฏิบัติได้จริง	4.31	.79	มาก
5	จัดทำเอกสารรูปเล่มและเสนอแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ	4.49	.60	มาก
6	จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่สุดคล้องกับแผนพัฒนา การจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.41	.79	มาก
7	กำหนดปฏิทินการนำแผนปฏิบัติการประจำปีสู่การปฏิบัติ ที่ชัดเจน	4.14	.78	มาก
รวม		4.32	.67	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ จัดทำเอกสารรูปเล่มและเสนอแผนพัฒนาการจัดการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมาคือ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่สุดคล้องกับแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.41$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ กำหนดปฏิทินการนำแผนปฏิบัติการประจำปีสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.14$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ (Y_3)

ข้อที่	การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	จัดโครงสร้างระบบการบริหารของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.09	.57	มาก
2	กำหนดผู้รับผิดชอบโดยตรงและผู้รับผิดชอบทุกฝ่ายปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่ได้กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.15	.56	มาก
3	จัดระบบสารสนเทศอย่างเป็นหมวดหมู่ตรงตามความต้องการ เป็นปัจจุบันและสะดวกต่อการเข้าถึงและนำไปใช้	3.65	.69	มาก
4	จัดระบบสารสนเทศให้สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายเพื่อการบริการและการเข้าถึงกับหน่วยงานต้นสังกัด	3.75	.80	มาก
5	นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการบริหารจัดการศึกษาที่เอื้อต่อการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.18	.70	มาก
รวม		3.96	.45	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการบริหารจัดการศึกษาที่เอื้อต่อการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมาคือ กำหนดผู้รับผิดชอบโดยตรงและผู้รับผิดชอบทุกฝ่ายปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่ได้กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.15$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ จัดระบบสารสนเทศอย่างเป็นหมวดหมู่ตรงตามความต้องการ เป็นปัจจุบันและสะดวกต่อการเข้าถึงและนำไปใช้ ($\bar{X} = 3.65$)

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product correlation coefficient) ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวม

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา			วิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot})	ระดับความสัมพันธ์
	การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)	การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X_2)	การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3)		
การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (Y_1)	.826**	.725**	.799**	.869**	มาก
การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา (Y_2)	.829**	.574**	.828**	.824**	มาก
การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ (Y_3)	.599**	.334**	.653**	.584**	ปานกลาง
การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y_{tot})	.866**	.636**	.866**	.875**	มาก
ระดับความสัมพันธ์	มาก	ปานกลาง	มาก	มาก	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 พบว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวก ในระดับมาก ($r = .875$)

ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา รายด้าน กับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y_{tot}) พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1) ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในระดับมาก ($r = .866$) และ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในระดับมาก ($r = .866$) คู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในระดับปานกลาง ($r = .636$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา รายด้าน พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (Y_1) ในระดับมาก ($r = .869$) รองลงมาคือ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา (Y_2) ในระดับมาก ($r = .824$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ (Y_3) ในระดับปานกลาง ($r = .584$)

ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาแต่ละด้าน พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา (Y_2) ในระดับมาก ($r = .829$) รองลงมาได้แก่ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา (Y_2) ในระดับมาก ($r = .828$) สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ (Y_3) ระดับปานกลาง ($r = .334$)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ปีการศึกษา 2559 จำนวน 317 คน ได้มาโดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งได้เป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดทฤษฎีของ Braun คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 คือ 1) การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2) การจัดทำแผน พัฒนาการศึกษากของสถานศึกษา และ 3) การจัดระบบบริหารและสารสนเทศเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา หลังจากปรับปรุงแก้ไขแล้วจึงนำไปทดลองใช้กับสถานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try Out) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยประสานงานกับงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขอหนังสือเกี่ยวกับการขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 317 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Correlation Coefficient)

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 317 คน ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 200 คน คิดเป็น

ร้อยละ 63.09 เป็นผู้ที่มีอายุ 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 35.02 มีระดับการศึกษาปริญญาโท มากที่สุด จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 67.19 ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 31.86 ตำแหน่งข้าราชการครู จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 68.14 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มากที่สุด จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 35.02

5.1.2 วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือ การสร้างวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และด้านที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์

5.1.3 ระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือ การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ

5.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับมาก ($r = .875$)

5.2 อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

5.2.1 จากผลการศึกษาระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการกำหนดให้วิสัยทัศน์เป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของคุรุสภา (2556) และเป็นสมรรถนะการปฏิบัติงานตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเป็นสมรรถนะประจำสายงานตามแนวคิดของสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555, น. 10) ทำให้ผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะต้องผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้มีคุณสมบัติและสมรรถนะตามเกณฑ์ วิสัยทัศน์เป็นส่วนสำคัญของการบริหารจัดการการศึกษาในปัจจุบันเนื่องจากสถานศึกษาจะต้องจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปี ที่ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม ฯลฯ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี

วิสัยทัศน์จะสามารถกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน เป็นมาตรฐานอย่างมีระบบ สามารถมองภาพในอนาคตและถ่ายโอนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติงานที่เป็นจริงได้เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งสอดคล้องกับสภาวะการณ์ปัจจุบันในการปฏิรูปการศึกษาด้านระบบการบริหารจัดการเป็นอย่างมาก ที่กำหนดกรอบแนวทางการปฏิรูปวัฒนธรรมใหม่ของสถานศึกษาโดยการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558, น. 16) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพนธ์ ลำแดงเดช (2550, น. 108) ที่ศึกษาวิสัยทัศน์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า วิสัยทัศน์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ชลาชัย นิมิบุตร (2550, น. 136) ได้ศึกษาวิสัยทัศน์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและ ทองคำ พิมพา (2556, น. 98) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง พบว่า ระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การสร้างวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ไม่ใช่เพียงการแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ แต่เป็นการสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เกิดความเข้าใจนโยบาย เป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน ในทิศทางเดียวกัน จนเกิดการยอมรับวิสัยทัศน์จนนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมซึ่งไม่ใช่เรื่องง่าย สอดคล้องกับแนวคิดของ จรูณี เก้าเอียน (2557, น. 131) ที่ว่าการกระจายวิสัยทัศน์ไปยังบุคคลต่าง ๆ ได้ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะต้องมีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารเป็นอย่างดี รู้จักสะสมความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ หมั่นศึกษาค้นคว้าหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งต้องมองการณ์ไกล สามารถวางแผนระยะยาว (Long term planning) สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างชาญฉลาด เปลี่ยนวิกฤตสู่โอกาสได้อย่างเหมาะสมและที่สำคัญต้องสามารถวางแผนกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงองค์การให้เจริญก้าวหน้าและอยู่รอดปลอดภัย สามารถต้านทานต่อวิกฤตการณ์ที่มากกระทบได้อย่างมั่นคง การเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่ดีจะช่วยลดความเสี่ยงของการขัดแย้งที่อาจเกิดผลเสียต่อสถานศึกษา ส่งผลให้การบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา โดยผลของการวิจัยได้สอดคล้องกับ เอกฉันท์ โชติฉันท์ (2550, น. 121) ศึกษาเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จังหวัดนครราชสีมา และงานวิจัยของ นนทิพร สาน้อย (2557, น. 115) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยว่า ระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา รายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ตามลำดับ

5.2.2 จากการศึกษาระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการกำหนดยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2558-2563 โดยมีวิสัยทัศน์ที่ว่า “การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยมีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย” รวมทั้งการกำหนดหลักการของการจัดการศึกษา ที่ต้องมุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และการกำหนดให้สถานศึกษาต้องดำเนินการประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่องและจัดทำรายงานเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นประจำทุกปี นอกจากนี้ จากการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ประจำปี 2558 ได้กล่าวถึงสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินติดตามการประกันคุณภาพภายในที่อยู่ในระดับปรับปรุงทำให้สถานศึกษามีความตื่นตัวและให้เห็นความสำคัญในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา พัฒติกะพงษ์ (2558, น. 289) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 และงานวิจัยของ พรธยา มุลประวัตติ (2557, น. 56) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา จัดประชุมสร้างความเข้าใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ว่าด้วยการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สอดคล้องงานวิจัยของ วรากร เสนามาตย์ (2558, น. 58) ที่ได้ศึกษาสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม

ศึกษานูริรัมย์เขต 2 และงานวิจัยของ สุภาพ จันทะคาม (2555, น. 89) ที่ศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ เป็นการบริหารจัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาในทุกด้านตามโครงสร้างการบริหาร ซึ่งจะต้องอาศัยวัสดุอุปกรณ์ ซอฟต์แวร์ ระบบเครือข่าย ข้อมูล ฯลฯ ในการดำเนินงานเป็นสำคัญ เห็นได้จากการที่สถานศึกษาจะต้องรายงานข้อมูลสารสนเทศผ่านระบบเครือข่ายไปยังหน่วยงานต้นสังกัด เช่น ระบบ EMIS ระบบ SGS ระบบ E-Filing เป็นต้น โดยแต่ละสถานศึกษามีความพร้อมในปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการระบบบริหารและสารสนเทศแตกต่างกัน อีกทั้งปัจจัยบางประการอยู่นอกเหนือการควบคุมของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรากร เสนามาตย์ (2558, น. 58) ที่ศึกษาสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 และงานวิจัยของ ศศิพิมพ์ วรรณกุล (2558, น. 74) ที่ได้ศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ารายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา รองลงมาคือ การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ

5.2.3 จากผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า โดยภาพรวม วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจาก การมีวิสัยทัศน์เป็นสมรรถนะสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องนำไปใช้ในการบริหารจัดการ การศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด ซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ดี ก็จะทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาในทุกกิจกรรมดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตัวชี้วัด วัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ส่งผลให้สถานศึกษาเกิดความพร้อมในทุกด้านอย่างเข้มแข็ง สำหรับการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืนภายใต้ความเปลี่ยนแปลงทั้งปัจจุบันและอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาภัทร ราชรักษ์ (2559, น. 129) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน

ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมเขต 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .80$) กับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองคำ พิมพา (2556, น. 92) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก กับการบริหารงานวิชาการ ด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในระดับปานกลาง ($r = .51$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การสร้างวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาในระดับมาก ($r = .829$) ทั้งนี้เพราะการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ แผนงาน โครงการและรายละเอียดการดำเนินงานต่าง ๆ ในแต่ละกิจกรรม เช่น วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์ ผลผลิต ระยะเวลาดำเนินการ งบประมาณ ผู้รับผิดชอบ เป็นต้น ภายใต้เกณฑ์และตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ เพื่อให้การติดตามและประเมินผลเป็นไปอย่างมีรูปธรรมชัดเจน ผลการวิจัยดังกล่าวได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ ศิริเวทยานนท์ (2556, น. 94-95) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า การกำหนดวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .785$) กับการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการสื่อสารเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเฉพาะการกระทำตนเป็นแบบอย่าง อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อแสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นสามารถปฏิบัติให้บรรลุผลได้จริง และความสามารถในการโน้มน้าวให้บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลงตามแนวทางวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งควรให้การสนับสนุนบุคลากรที่ปฏิบัติตนตามวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น

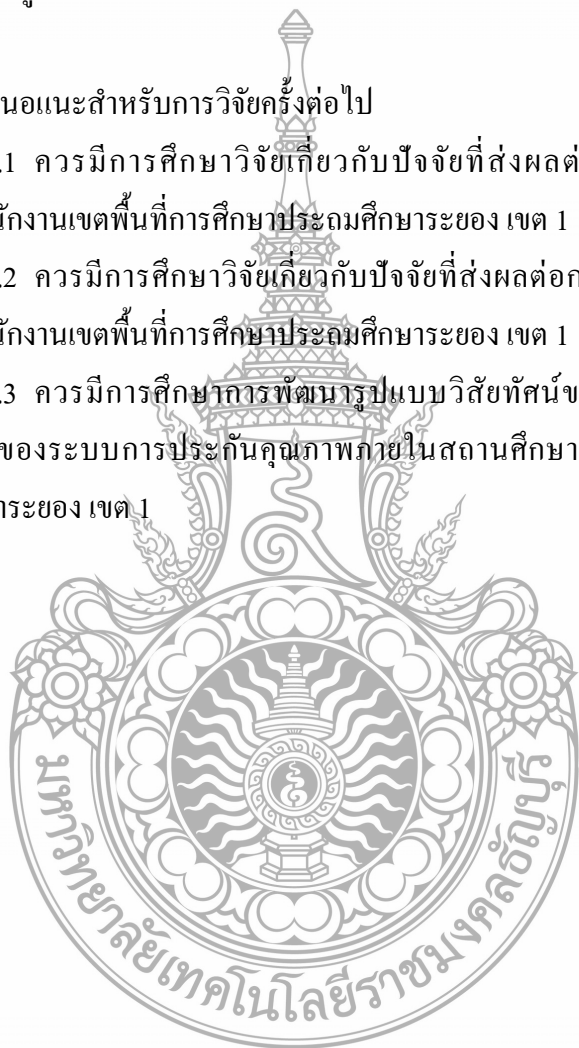
5.3.1.2 จากผลการวิจัยพบว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการจัดการระบบบริหารและสารสนเทศ มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำระบบสารสนเทศอย่างเป็นหมวดหมู่ ตรงตามความต้องการ เป็นปัจจุบัน สะดวกต่อการเข้าถึงและนำไปใช้ และสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายเพื่อการบริการและการเข้าถึงข้อมูลกับหน่วยงานต้นสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะการจัดทำระบบสารสนเทศให้เป็นเอกภาพ จะช่วยทำให้การตรวจสอบ ปรับปรุงข้อมูลเป็นไปอย่างรวดเร็ว ไม่เกิดการทับซ้อนของข้อมูล และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

5.3.2.3 ควรมีการศึกษาการพัฒนารูปแบบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116, ตอนที่ 74ก (19 สิงหาคม 2542).
- _____. (2558). การกำหนดวิสัยทัศน์ KM2558. สืบค้นจาก <http://www.reo10.moe.go.th/osmie7/ICT/km112.docx>
- กฤษพงศ์ อยู่เย็น. (2556). การพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร. สืบค้นจาก <http://thaischool.in.th>
- กาญจน์ เรืองมนตรี และ ชรินทร์ นามวรรณ. (2554). การบริหารวิชาการและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์.
- กาญจนา พัฒติกะพงษ์. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- ครูสภา. (2556). มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา. สืบค้นจาก <http://www.ksp.or.th/ksp/2013/content/view.php?mid=136&did=255&tid=3&pid=6>.
- จรูณี แก้วเอี่ยม. (2557). เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- จิตติ รัศมีธรรมโชติ. (2554). วิสัยทัศน์ In Action. *Productivity World*, 27-33 สืบค้นจาก <http://km.camf.cmu.ac.th/mskm/952701/DocLib1/Vision.pdf>.
- จิตติมา วรรณศรี. (2550). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. (2558). หน่วยที่ 10 การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒน. ใน เอกสารการสอนชุดวิชา นโยบายสาธารณะและการวางแผน. (น. 28). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจอินเตอร์โปรดักส์ฟ.
- ชมพล ภูบาล. (2556). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับคุณภาพของโรงเรียนในการประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- ชลาชัย นิมิบุตร. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ทองคำ พิมพ์า. (2556). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง. (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ทองใบ สุคชาติ. (2551). ภาวะผู้นำ: กลไกขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 3).
อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธีระ รุณเจริญ. (2550). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ธนาพรส.
- ธีรภัทร วงษ์สว่าง. (2558). สมรรถนะผู้บริหาร. ดึงค้นจาก [http:// www.tw-tutor.com/downloads/c1.pdf](http://www.tw-tutor.com/downloads/c1.pdf)
- นนทิพร สาน้อย. (2557). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนครสวรรค์).
- นิพนธ์ สำแดงเดช. (2550). วิสัยทัศน์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่ การศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- บุษยา วีรกุล. (2558). ภาวะผู้นำ Leadership. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- ปรีชาภัทร ราชรักษ์. (2559). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกัน คุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- พรรษา มูลประวดี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารกับการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).
- มาร์ควอดด์, ไมเคิล เจ. (2553). การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้. แปลจาก Building the Learning Organization: Master the 5 Element for Corporate Learning. แปลโดย บดินทร์ วิจารณ์ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- รัตนา ดวงแก้ว. (2556). หน่วยที่ 11 การพัฒนาคุณภาพการศึกษา. ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการวิจัย การบริหารการศึกษา. (น. 3-14). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รัตนา มณฑลเพชร. (2550). ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อกระบวนการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนที่ได้รับการรับรองจากการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และเขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี).
- วรากร เสนามาตรย์. (2558). สภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- วิเชียร วิทขุดม. (2553). ภาวะผู้นำ. นนทบุรี: ธนรัชการพิมพ์.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2555). การบริหารจัดการและการบริหารยุทธศาสตร์ของหน่วยงานของรัฐ. กรุงเทพฯ: โฟรเพช.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีที่เสนอต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2555). เทคนิคการบริหาร สำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วี.พรีนท์ (1991).
- วุฒิ อิศระกุล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- ศศิพิมพ์ วรรณกุล. (2558). การศึกษาดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). การวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: สมศักดิ์การพิมพ์.
- สุเทพ เชาวลิต. (2557). วิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง. สืบค้นจาก <http://slideplayer.in.th/slide/2137268/>
- สุพานิ ศฤกษ์วานิช. (2553). การบริหารเชิงกลยุทธ์: แนวคิด ทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุภาพ จันทะคาม. (2555). การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด).
- สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (2558). รายงานสรุปผลการติดตามและประเมินมาตรฐานระบบประกันคุณภาพภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 ปีการศึกษา 2558. ระยอง: สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.
- _____. (2558). รายงานผลการสังเคราะห์รายงานประจำปีของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2558. ระยอง: สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.
- _____. (2558). การกำหนดทิศทางสถานศึกษา. สืบค้นจาก www.rayong1.go.th/system/files/การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา1.doc
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2558-2563). กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2555). คู่มือฝึกอบรมสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะประจำสายงาน การมีวิสัยทัศน์. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2557). รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสอง (พ.ศ. 2549 – 2553). กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2554ก). แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2554ข). การกำหนดมาตรฐานการศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- _____. (2554ค). แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2554ง). การจัดระบบบริหารและสารสนเทศภายในสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วย ระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- เอกฉันท โขติฉันท. (2550). การศึกษาเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม ทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัด นครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- Achua, C. F. & Lussier, R.N. (2013). **Effective Leadership**. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Braun, Jerry Bruce. (1991). **An Analysis of Principal Leadership Vision and Its Relationship to school Classmate**. Dissertation Abstracts International, 52(4), 1139-A.
- Bugg, Kent Andrew. (2001, May). **Quality Assurance and Improvement Planning in Illinois High Schools**. Dissertation Abstracts International, 61(11), 4330-A.
- Daft, R. L. (2015). **Leadership** (7th ed.). Singapore: South-Western Cengage Learning.
- Ellis, Roger. (1993). **Quality Assurance for University Teaching**. Buckingham : Open University Press.
- Hackman, D. G., Schmitt-Oliver, D. M., & Tracy, J. C. (2002). **The standards – based administrative internship: Putting the ISLLC standards into practice**. Lanham, MD: The Scarecrow Press.
- Ishikawa, K. (1985). **What Is Total Quality Control ?**. Translated by D.J.Lu. Englewood Cliffs, NJ: Prentice – Hall.
- Julian, Reynaldo Hernandez. (2006, March). **Microeconomic Studies in Higher Education**. Dissertation Abstracts International, 66 (9). 3384–A.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Jurun, J. M., & Gryna, F. M. (1993). **Quality Planning and Analysis** (3rd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Krejcie, Robert.V., & Daryle W. Morgan. (1970). Determining sample size for research activities. **Education and Psychological Measurement**, 30(3). 607-610, Retrieved from: <http://opa.uprrp.edu/InvInsDocs/KrejcieandMorgan.pdf>.
- Locke, E. A., et al. (1991). **The Essence of Leadership: The Four Keys to Leading Successfully**. New York, NY: Lexington Books.
- Peters, J. (1993). On vision and values. **Management Decision**, 31(6), 14-17.
- Russell, R. F., & Stone, G. A. (2002). A Review of Servant Leadership Attributes: Developing A practical. **Leadership & Organization Development Journal**, 28(3). 145-157.
- Steven Scott W. (2004, February). **A Transformation Study in a Suburban Middle School Thinking a Classroom Learning System to the Balding Criteria for Education Excellncce and Quality Assurance**. Dissertation Abstracts International, 64(8). 2737–A.
- UNESCO. (2005). **EFA global monitoring report: Understanding education quality**. Retrieved From: http://www.unesco.org/education/gmr_download/chapter1.pdf.
- UNICEF. (2000). **Defining quality in education**. Retrieved From: <http://www.unicef.org/education/files/QualityEducation>.
- Wilmore, E. L. (2002). **Principal Leadership: Applying the New Education Leadership Constituent Council (ELCC) Standards**. Thousand, CA: Conwin Press.
- Wong, Magaret N. C., & Li Hui. (2010). From External Inspection to Self-Evaluation : A Study of Quality Assurance in Hong Kong Kindergartens. **Early Education and Development**, 21(2). 205-233.
- Zaccaro, S. J., & Banks, D. (2004). Leadership Visioning and Adaptability: Bridging the Gap Between Research and Practice on Developing the Ability to Manage Change. **Human Resource Management**, 43(4). 367-380.

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

- ราชานามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูล

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพการศึกษา
นายไพฑูรย์ เจริญประ โยชน์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของเขต 1
2. ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล
นายไตรรงค์ เฉวีงหงส์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง
3. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
นายนพดล แสนผูก ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 5



ที่ ศธ 0578.02 / 0675.1



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

30 กันยายน 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายไพฑูรย์ เจริญประโยชน์

เนื่องด้วย นางสาววิยะดา หลวงน้อย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยมี ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาววิยะดา หลวงน้อย เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพดล พรามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 02 5493209

โทรสาร 02 5493209



ที่ ศธ 0578.02 / 0675

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

30 กันยายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เนื่องด้วย นางสาววิยะดา หลวงน้อย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยมี ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาววิยะดา หลวงน้อย นักศึกษาปริญญาโท เข้าเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลาเข้าเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพดล พรามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493209
โทรสาร 02 5493209

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

คำชี้แจง:

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยแต่ละตอนมีลักษณะและวิธีการตอบ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 3 ด้าน

โดยตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าผู้บริหารสถานศึกษาของท่านได้ปฏิบัติตนในแต่ละข้ออยู่ในระดับใด เมื่อพิจารณาแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับปฏิบัติ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

คำตอบของท่านจะใช้สำหรับการวิจัยซึ่งผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับและจะนำเสนอโดยภาพรวม ดังนั้นจึงไม่มีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายต่อตัวท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ได้เสียสละเวลาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาววิยะดา หลวงน้อย

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ต่ำกว่า 30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
4. ตำแหน่งในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู
5. ประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี 6-10 ปี 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	การสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ มองกว้าง คิดไกล ทันสมัยและแปลกใหม่					
2	ผู้บริหารระดมความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาทุกฝ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับสถานศึกษาอย่างชัดเจนและเป็นไปได้					
4	ผู้บริหารมีการรวบรวมข้อมูลหลากหลายช่องทางไว้อย่างเป็นระบบเพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคที่มีอยู่ เพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
6	ผู้บริหารมีการกำหนดความมุ่งหวังของการศึกษาในอนาคต					
7	การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ผู้บริหารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรอยู่เสมอถึงความต้องการที่จะพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตอย่างไร					
8	ผู้บริหารสามารถสื่อสารกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกฝ่าย					
9	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้แก่บุคลากรได้อย่างชัดเจนด้วยวิธีการที่หลากหลาย					

ข้อ	วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
10	ผู้บริหารกระทำตนเป็นแบบอย่าง (Role Model) อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อแสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นสามารถปฏิบัติให้บรรลุผลได้					
11	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลงตามแนวทางวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นได้					
12	ผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างสม่ำเสมอบุคลากรที่ปฏิบัติตนตามวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น					
13	การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผู้บริหารจัดโครงสร้างสถานศึกษาให้สอดคล้องและพร้อมที่จะนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ					
14	ผู้บริหารคัดเลือกบุคลากร กระจายอำนาจความรับผิดชอบให้ตามความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ					
15	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นทีมที่ดี					
16	ผู้บริหารเป็นผู้ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนให้มีการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด					
17	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาสถานศึกษาที่เป็นระบบอย่างมีบูรณาการ					
18	ผู้บริหารมีการวางแผนงานที่ชัดเจนเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ เป็นไปตามวิสัยทัศน์ได้เป็นผลสำเร็จ เช่น ค่ายก๋วยเตี๋ยวชมเชย การให้รางวัล เป็นต้น					
19	ผู้บริหารสามารถนำวิสัยทัศน์ลงไปสู่ นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมของสถานศึกษา					

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ข้อ	การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
20	การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา					
21	มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
22	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ว่าด้วยการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
23	กำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จของแต่ละมาตรฐานและตัวบ่งชี้					
24	ตรวจสอบมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ					
25	นำมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเผยแพร่และรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายตามความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน					
26	มีการกำกับ ดูแล การตรวจสอบและประเมินผลการประเมินคุณภาพการศึกษา					
27	จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา แต่งตั้งคณะทำงานและกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมรับผิดชอบและดำเนินงานตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ					
28	มีขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ					
29	มีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายโดยมุ่งเน้นที่คุณภาพผู้เรียนที่สะท้อนความสำเร็จอย่างชัดเจนและรูปธรรม					
30	กำหนดกลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ โครงการและกิจกรรมที่ชัดเจนและปฏิบัติได้จริง					
31	จัดทำเอกสารรูปแบบและเสนอแผนพัฒนาการจัดการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ					
32	จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา					

ข้อ	การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
33	กำหนดปฏิทินการนำแผนปฏิบัติการประจำปีสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน					
34	จัดระบบบริหารและสารสนเทศ จัดโครงสร้างระบบการบริหารของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการพัฒนา ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
35	กำหนดผู้รับผิดชอบโดยตรงและผู้รับผิดชอบทุกฝ่ายปฏิบัติตาม บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่ได้กำหนดอย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด					
36	จัดระบบสารสนเทศอย่างเป็นหมวดหมู่ตรงตามความต้องการ เป็นปัจจุบันและสะดวกต่อการเข้าถึงและนำไปใช้					
37	จัดระบบสารสนเทศให้สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายเพื่อการบริการ และการเข้าถึงกับหน่วยงานต้นสังกัด					
38	นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการบริหารจัดการศึกษาที่เอื้อต่อการ พัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค

ผลการตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม



แบบประเมินความสอดคล้อง (IOC)

แบบสอบถามวิทยานิพนธ์เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1

คำชี้แจง

ข้อ 1 ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องตัวเลข ที่แทนความคิดเห็นของท่านในแต่ละข้อ ดังนี้

- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องกับเนื้อหา
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องกับเนื้อหา
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา

ข้อ 2 ผู้วิจัยขอพระขอบคุณผู้เชี่ยวชาญที่ท่านกรุณาตอบแบบประเมินในแต่ละข้ออย่างสมบูรณ์



นางสาววิยะดา หลวงน้อย

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

นิยามศัพท์เฉพาะ

การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดความมุ่งหวังของสถานศึกษาในอนาคตให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับสถานศึกษาอย่างชัดเจน และมีความเป็นไปได้ โดยผ่านกระบวนการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสังเคราะห์ข้อมูลร่วมกันกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา

การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เกิดความเข้าใจในวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นได้อย่างถูกต้อง ได้รับการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด

การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นหลอมลงไปสู่ นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการกิจกรรมของสถานศึกษา และเกิดการปฏิบัติจริงจนเป็นผลสำเร็จ

การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาหมายถึง การระบุคุณลักษณะและคุณภาพเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่พึงประสงค์ ทั้งด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียน การสอนเพื่อใช้เป็นหลักเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริม กำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผลและการประกันคุณภาพทางการศึกษา

การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้มาซึ่งเอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา โดยการมีส่วนร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ หมายถึง กระบวนการจัดกระทำข้อมูลของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่มีคุณภาพเกี่ยวกับสถานศึกษา สำหรับการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ									ค่า IOC	คำแนะนำผู้เชี่ยวชาญ
		คนที่1			คนที่2			คนที่3				
		-1	0	1	-1	0	1	-1	0	1		
1	การสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ มองกว้าง คิดไกล ทันสมัยและแปลกใหม่			✓			✓			✓	1.0	
2	ผู้บริหารระดมความคิดเห็นจากผู้มีส่วน เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาทุกฝ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่ง วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา			✓			✓			✓	1.0	
3	ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ให้มีความ สอดคล้องเหมาะสมกับสถานศึกษาอย่างชัดเจน และเป็นไปได้			✓			✓			✓	1.0	
4	ผู้บริหารมีการรวบรวมข้อมูลหลากหลาย ช่องทางไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปกำหนด วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา			✓			✓			✓	1.0	
5	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคที่มีอยู่ เพื่อนำไป กำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา			✓			✓			✓	1.0	
6	ผู้บริหารมีการกำหนดความมุ่งหวังของ การศึกษาในอนาคต			✓			✓			✓	1.0	
7	การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ผู้บริหารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากร อยู่เสมอถึงความต้องการที่จะพัฒนา สถานศึกษาในอนาคตอย่างไร			✓			✓			✓	1.0	
8	ผู้บริหารสามารถสื่อสารกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ กับทุกฝ่าย			✓			✓			✓	1.0	
9	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้แก่ บุคลากร ได้อย่างชัดเจนด้วยวิธีการที่หลากหลาย			✓			✓			✓	1.0	
10	ผู้บริหารกระทำตนเป็นแบบอย่าง (Role Model) อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อแสดง ให้เห็นว่าวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นสามารถปฏิบัติให้ บรรลุผลได้			✓			✓			✓	1.0	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ									ค่า IOC	คำแนะนำผู้เชี่ยวชาญ
		คนที่1			คนที่2			คนที่3				
		-1	0	1	-1	0	1	-1	0	1		
11	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลงตามแนวทางวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นได้			✓			✓			✓	1.0	
12	ผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรที่ปฏิบัติตามตามวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น			✓			✓			✓	1.0	
13	การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผู้บริหารจัดโครงสร้างสถานศึกษาให้สอดคล้องและพร้อมที่จะนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ			✓			✓			✓	1.0	
14	ผู้บริหารคัดเลือกบุคลากร กระจายอำนาจความรับผิดชอบให้ตามความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ			✓			✓			✓	1.0	
15	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นทีมที่ดี			✓			✓			✓	1.0	
16	ผู้บริหารเป็นผู้ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนให้มีการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด			✓			✓			✓	1.0	
17	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาสถานศึกษาที่เป็นระบบอย่างมีรูปธรรม			✓			✓		✓		0.67	
18	ผู้บริหารมีการวางแผนงานที่ชัดเจนเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ได้เป็นผลสำเร็จ เช่น ค่ายก๋วยเตี๋ยว การให้รางวัล เป็นต้น			✓			✓			✓	1.0	
19	ผู้บริหารสามารถนำวิสัยทัศน์ลงไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมของสถานศึกษา			✓			✓			✓	1.0	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ									ค่า IOC	คำแนะนำ ผู้เชี่ยวชาญ
		คนที่1			คนที่2			คนที่3				
		-1	0	1	-1	0	1	-1	0	1		
1	การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษา			✓			✓			✓	1.0	
2	มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา			✓			✓			✓	1.0	
3	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของมาตรฐานการศึกษา และตัวบ่งชี้ว่าด้วยการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา			✓			✓			✓	1.0	
4	กำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จของแต่ละ มาตรฐานและตัวบ่งชี้			✓			✓			✓	1.0	
5	ตรวจสอบมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ของ สถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การศึกษาของชาติ			✓			✓			✓	1.0	
6	นำมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเผยแพร่ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ตามความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน			✓		✓				✓	0.67	
7	มีการกำกับ ดูแล การตรวจสอบและประเมินผล การประเมินคุณภาพการศึกษา			✓		✓				✓	0.67	
8	จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา แต่งตั้งคณะทำงานและกำหนดบทบาทหน้าที่ อย่างชัดเจนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วม รับผิดชอบและดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ			✓			✓			✓	1.0	
9	มีขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ			✓			✓			✓	1.0	
10	มีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมายโดยมุ่งเน้นที่คุณภาพผู้เรียนที่สะท้อน ความสำเร็จอย่างชัดเจนและรูปธรรม			✓			✓		✓		0.67	
11	กำหนดกลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ โครงการ และกิจกรรมที่ชัดเจนและปฏิบัติได้จริง			✓			✓			✓	1.0	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ									ค่า IOC	คำแนะนำ ผู้เชี่ยวชาญ
		คนที่1			คนที่2			คนที่3				
		-1	0	1	-1	0	1	-1	0	1		
12	จัดทำเอกสารรูปเล่มและเสนอแผนพัฒนาการจัดการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ			✓			✓			✓	1.0	
13	จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่สุดคล้องกับแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา			✓			✓			✓	1.0	
14	กำหนดปฏิทินการนำแผนปฏิบัติการประจำปีสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน			✓			✓			✓	1.0	
15	จัดระบบบริหารและสารสนเทศ จัดโครงสร้างระบบการบริหารของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา			✓			✓			✓	1.0	
16	กำหนดผู้รับผิดชอบโดยตรงและผู้รับผิดชอบทุกฝ่ายปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่ได้กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด			✓			✓			✓	1.0	
17	จัดระบบสารสนเทศอย่างเป็นหมวดหมู่ตรงตามความต้องการ เป็นปัจจุบันและสะดวกต่อการเข้าถึงและนำไปใช้			✓			✓			✓	1.0	
18	จัดระบบสารสนเทศให้สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายเพื่อการบริหารและการเข้าถึงกับหน่วยงานต้นสังกัด			✓			✓			✓	1.0	
19	นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการบริหารจัดการศึกษาที่เอื้อต่อการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา			✓			✓			✓	1.0	

ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล



RELIABILITY

```
/VARIABLES=V1 V2 V3 V4 V5 V6 V7 V8 V9 V10 V11 V12 V13 V14 V15 V16 V17 V18 V19 P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 PL1 PL2 PL3 PL4 PL5 PL6 PL7 T1 T2 T3 T4 T5  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

[DataSet1] C:\Users\NAT\Desktop\วิจัยทัศน ประกัน\SPSS\tryout.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.984	38



FREQUENCIES VARIABLES=SEX Age Edu Position Exp
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet1] C:\Users\NAT\Desktop\วิสัยทัศน์ ประจักษ์\SPSS\VISION.sav

Statistics

		SEX	Age	Edu	Position	Exp
N	Valid	317	317	317	317	317
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

SEX

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	117	36.9	36.9	36.9
	หญิง	200	63.1	63.1	100.0
Total		317	100.0	100.0	

Age

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 30 ปี	48	15.1	15.1	15.1
	31-40 ปี	111	35.0	35.0	50.2
	41-50 ปี	76	24.0	24.0	74.1
	51 ปีขึ้นไป	82	25.9	25.9	100.0
	Total	317	100.0	100.0	

Edu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปริญญาตรี	104	32.8	32.8	32.8
	ปริญญาโท	211	66.6	66.6	99.4
	ปริญญาเอก	2	.6	.6	100.0
	Total	317	100.0	100.0	

Position

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ผู้บริหารสถานศึกษา	101	31.9	31.9	31.9
	ข้าราชการครู	216	68.1	68.1	100.0
	Total	317	100.0	100.0	

Exp

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 ปี	111	35.0	35.0	35.0
	6-10 ปี	98	30.9	30.9	65.9
	11 ปีขึ้นไป	108	34.1	34.1	100.0
	Total	317	100.0	100.0	



```

DESCRIPTIVES VARIABLES=V1 V2 V3 V4 V5 V6 V7 V8 V9 V10 V11 V12 V13 V14 V15
V16 V17 V18 V19 P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 PL1 PL2 PL3 PL4 PL5 PL6 PL7 T1 T2 T3
T4 T5 Total_A1 Total_A2 Total_A3 Total_Q1 Total_Q2 Total_Q3 SUM_A SUM_Q
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

```

Descriptives

[DataSet1] C:\Users\NAT\Desktop\วิสัยทัศน์ ประจักษ์\SPSS\VISION.sav

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
V1	317	3	5	4.17	.912
V2	317	2	5	4.14	.882
V3	317	2	5	4.23	.842
V4	317	3	5	4.27	.617
V5	317	3	5	4.56	.540
V6	317	4	5	4.45	.498
V7	317	3	5	4.01	.807
V8	317	4	5	4.46	.499
V9	317	2	5	3.80	.943
V10	317	2	5	3.72	.878
V11	317	3	5	3.97	.726
V12	317	3	5	3.95	.829
V13	317	3	5	4.12	.774
V14	317	3	5	4.09	.586
V15	317	3	5	4.31	.790
V16	317	3	5	4.21	.650
V17	317	3	5	4.13	.792
V18	317	3	5	4.13	.776
V19	317	3	5	4.24	.736
P1	317	3	5	4.45	.657
P2	317	3	5	4.29	.795
P3	317	3	5	4.43	.605
P4	317	3	5	4.37	.795
P5	317	3	5	4.33	.730
P6	317	3	5	4.18	.819
P7	317	3	5	4.21	.836
PL1	317	3	5	4.35	.807
PL2	317	3	5	4.17	.821
PL3	317	3	5	4.34	.860
PL4	317	3	5	4.31	.788
PL5	317	3	5	4.49	.604
PL6	317	3	5	4.41	.789
PL7	317	3	5	4.14	.775
T1	317	3	5	4.09	.571

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
T2	317	3	5	4.15	.561
T3	317	3	5	3.65	.685
T4	317	3	5	3.75	.798
T5	317	3	5	4.18	.700
Total_A1	317	3.00	5.00	4.3018	.62647
Total_A2	317	3.00	5.00	3.9863	.58174
Total_A3	317	3.00	5.00	4.1749	.53712
Total_Q1	317	3.29	5.00	4.3231	.64528
Total_Q2	317	3.00	5.00	4.3155	.67257
Total_Q3	317	3.20	5.00	3.9634	.45471
SUM_A	317	3.16	5.00	4.1543	.52503
SUM_Q	317	3.26	5.00	4.2004	.52793
Valid N (listwise)	317				



CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Total_A1 Total_A2 Total_A3 Total_Q1 Total_Q2 Total_Q3 SUM_A
UM_Q
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

[DataSet1] C:\Users\NAT\Desktop\วิจัยทัศน ประชกน\SPSS\VISION.sav

Correlations

		Total_A1	Total_A2	Total_A3	Total_Q1	Total_Q2
Total_A1	Pearson Correlation	1	.597**	.796**	.826**	.829**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	317	317	317	317	317
Total_A2	Pearson Correlation	.597**	1	.785**	.725**	.574**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	317	317	317	317	317
Total_A3	Pearson Correlation	.796**	.785**	1	.799**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	317	317	317	317	317
Total_Q1	Pearson Correlation	.826**	.725**	.799**	1	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	317	317	317	317	317
Total_Q2	Pearson Correlation	.829**	.574**	.828**	.871**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	317	317	317	317	317
Total_Q3	Pearson Correlation	.599**	.334**	.653**	.444**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	317	317	317	317	317
SUM_A	Pearson Correlation	.890**	.874**	.948**	.869**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	317	317	317	317	317
SUM_Q	Pearson Correlation	.866**	.636**	.866**	.909**	.970**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	317	317	317	317	317



Correlations

		Total_Q3	SUM_A	SUM_Q
Total_A1	Pearson Correlation	.599**	.890**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	317	317	317
Total_A2	Pearson Correlation	.334**	.874**	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	317	317	317
Total_A3	Pearson Correlation	.653**	.948**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	317	317	317
Total_Q1	Pearson Correlation	.444**	.869**	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	317	317	317
Total_Q2	Pearson Correlation	.652**	.824**	.970**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	317	317	317
Total_Q3	Pearson Correlation	1	.584**	.745**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	317	317	317
SUM_A	Pearson Correlation	.584**	1	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	317	317	317
SUM_Q	Pearson Correlation	.745**	.875**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	317	317	317

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาววิยะดา หลวงน้อย
วัน เดือน ปีเกิด	29 กรกฎาคม 2525
ที่อยู่	หมู่บ้านสิริศา15 เลขที่ 22/33 หมู่ 6 ตำบลบ้านฉาง อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง 21130
การศึกษา	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์ทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พ.ศ. 2548 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ. 2559
ประสบการณ์การทำงาน	
พ.ศ. 2554 - 2555	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านปากคลอง 17 จังหวัดนครนายก
พ.ศ. 2556 - 2557	ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านท่าข้ามตั้งตรงจิตร 10 จังหวัดฉะเชิงเทรา
พ.ศ. 2558 - ปัจจุบัน	ครู คศ.1 โรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 5
โทรศัพท์หมายเลข	089-496-7227
อีเมล	wiyada_tha@hotmail.com

