

การศึกษาปัจจัยชีวสังคมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน
ประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ธันวาคม 2559

การศึกษาปัจจัยชีวสังคมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน
ประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร



ปริญญานิพนธ์
ของ
ปาริชาติ ชินพิทักษ์วัฒนา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ธันวาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปาริชาติ ชินพิทักษ์วัฒนา. (2559). การศึกษาปัจจัยชีวิตสังคมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: อาจารย์ เรือเอก ดร. อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา ศรีศิริ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และครูผู้ดูแลเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและครูผู้ดูแลเด็กกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร 4) ศึกษาปัจจัยชีวิตสังคมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้ดูแลเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 222 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายวิธี (Multi-stage Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์พหุคูณถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและครูผู้ดูแลเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน โดยด้านที่ค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด คือการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือมีการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ

2. การศึกษาระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดำเนินการตามแผน มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด รองลงมาคือด้านการวางแผนการปฏิบัติงานและด้านการนำผลการประเมินมาปรับปรุงแล้วทำให้ดีขึ้น ตามลำดับ ส่วนด้านการตรวจสอบประเมินผลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

3. การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้านที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานครในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

4. การศึกษาปัจจัยชีวิตสังคมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย คือ เพศ ประสบการณ์ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญา โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยได้ร้อยละ 43.2 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกตัวแปร

THE STUDY OF BIOLOGICAL AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
TO INTERNAL QUALITY ASSURANCE IN CHILD CARE CENTERS
BANGKOK METROPOLITAN



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
December 2016

Parichart Chinpitakwattana. (2016). *The Study of Biological and Transformational Leadership to Internal Quality Assurance in Child Care Centers in the Bangkok Metropolitan Area*. Thesis, (Educational Administration) . Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Lieutenant Dr. Apitee Songbundit, Asst. Prof. Dr. Sununta Srisiri.

The purpose of this research were to study the level of internal quality assurance with the Deming Cycle in child care centers in the Bangkok metropolitan area. The research samples are include two hundred and twenty two care takers were chosen by simple random selection from private child care centers and the Department of Child and Youth and the Ministry of Social Development and Human Security. A Likert-type rating scale questionnaire was used in collecting the data. In Part Two; the transformational leadership elements of the administrators in child care centers is examined and in Part Three the internal quality assurance with a Deming Cycle was used in child care centers, with a Cronbach's alpha of 0.96 and 0.99, respectively. The statistical methods used in the data analysis included 1) Percentage, 2) Mean, 3) Standard Deviation, 4) Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and 5) Stepwise multiple regression analysis.

The research findings are as follows : 1) The elements and the level of transformational leadership among child care center administrators in the Bangkok Department of Child and Youth and the Ministry of Social Development and Human Security was at a high level as a whole. Moreover, in considering each individual aspect, it was found that all the other aspects were also at a high level. The aspect with the highest average score was respect and the Idealized Influence in the first place, followed by inspiration motivation, and then the intellectual stimulation and the individual stimulation. 2) The level of internal quality assurance processes in child care centers, Department of Child and Youth and the Ministry of Social Development and Human Security was at the high level as a whole. Moreover, after considering each individual aspect, it was found that all aspects are also at the high level, except checking with the Deming Cycle, which was at a middle level. The aspects with the highest average score are doing it in first place, planning in second place and action as the third step through the use of the Deming Cycle. 3) Each individual aspect of transformational leadership elements relate positively to the process of the internal quality assurance in child care centers, as well as the Department of Child and Youth and the Ministry of Social Development and Human Security with a statistical significance at 0.05. The aspects on the whole were at the middle level.

4) The study of biological and transformational leadership elements that can predict the process of the internal quality assurance in child care centers using the Stepwise Multiple Regression Analysis method showed that the variable predicted the process of the internal quality assurance is gender, internal quality assurance experience, individual influence and intellectual stimulation. These four variables altogether predicted the results of the process of the internal quality assurance in child care centers at 43.2 percent and were statistically significant at a level of 0.05 for all variables.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยชีวสังคมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน
ประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร

ของ

ปาริชาติ ชินพิทักษ์วัฒนา

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ เรือเอก ดร. อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์)

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร. ทศนา แสงศักดิ์)

.....ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนันทา ศรีศิริ)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนันทา ศรีศิริ)

.....กรรมการ
(อาจารย์ เรือเอก ดร. อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สมบุญ บุรศิริรักษ์)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดีเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์ เรือเอก ดร. อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนันทา ศรีศิริ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ได้เสียสละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำงานวิจัยนี้ทุกขั้นตอน อีกทั้งทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ในการทำงานวิจัยและรู้ถึงคุณค่าของงานวิจัยที่จะช่วยให้การทำงานในด้านการพัฒนาเป็นไปอย่างมีคุณค่ามากขึ้น และเป็นแบบฉบับของอาจารย์ที่ทุ่มเทให้กับศิษย์และงานด้านวิชาการอย่างไม่เหน็ดเหนื่อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยในการศึกษาตามหลักสูตรการบริหารการศึกษา ซึ่งทำให้ผู้วิจัยรู้ว่าการศึกษาระดับปริญญาโทของผู้วิจัยนั้นไม่ได้สิ้นสุดเพียงการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลงได้ ผู้วิจัยได้ซึมซับเอากระบวนการเรียนรู้ที่ถูกต้อง ประกายขึ้นให้กลายเป็นการเรียนรู้ที่ต้องสืบเนื่องต่อไปอย่างไม่สิ้นสุด และจะต้องนำเอาความรู้นั้นไปยังประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นต่อไปอีกด้วย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์ อาจารย์ ดร. สมบูรณ์ บุตรศิริรักษ์ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ และให้คำแนะนำที่ดีในการตรวจสอบแก้ไขข้อผิดพลาดต่างๆ ด้วยความดูแลเอาใจใส่ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำปริญญานิพนธ์ในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. สมชาย เทพแสง อาจารย์ ดร. สมบูรณ์ บุตรศิริรักษ์ อาจารย์ ดร.รังรอง สมมิตร อาจารย์อรพิม วิจารณ์ และคุณพรวิทย์ อุไรสวัสดิ์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยและครูผู้ดูแลเด็กของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานคร ในการให้ความสะดวกการทำวิจัยและตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒกรุณาให้ทุนอุดหนุนการวิจัยนี้

ท้ายสุดผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา พี่ น้อง และเพื่อนๆ ทุกคน ที่ให้ทั้งกำลังใจและกำลังใจที่ดีเยี่ยมตลอดเวลาที่ศึกษาและทำงานวิจัย

ปาริชาติ ชินพิทักษ์วัฒนา

งานนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย
จาก
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สารบัญ

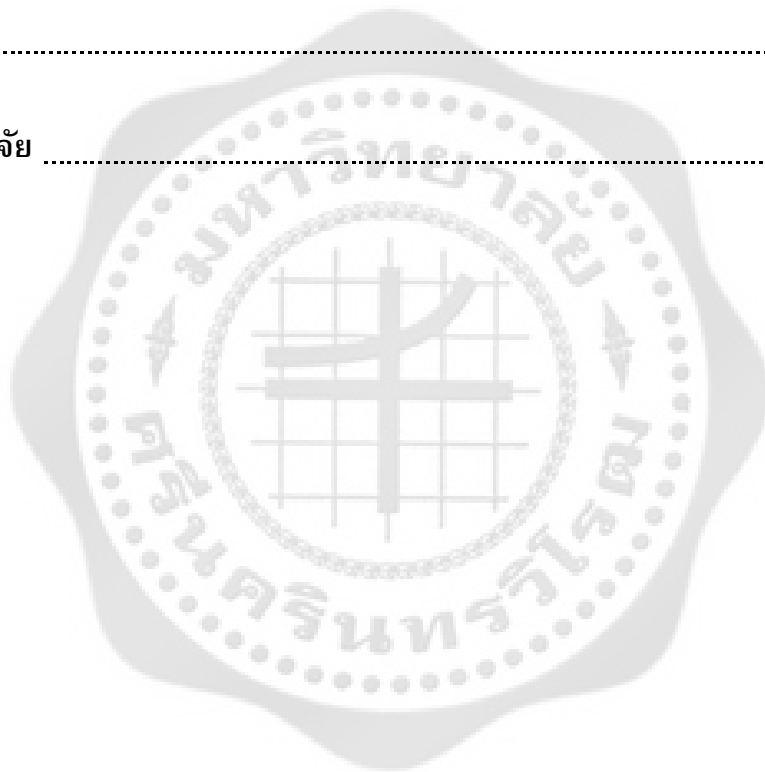
บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
สมมติฐานในการวิจัย	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
กรมกิจการเด็กและเยาวชน	
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	13
สภาพทั่วไป	13
แผนการดำเนินงาน	14
ความหมายและรูปแบบของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	15
การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	25
ความหมาย หลักการ แนวคิดและประโยชน์	
ของการประกันคุณภาพการศึกษา	25
ความหมาย หลักการและแนวคิดของการประกันคุณภาพ	
ภายในสถานศึกษา	36
การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	39
การวางแผนการปฏิบัติงาน	41
การดำเนินการตามแผน	45
การตรวจสอบประเมินผล	49
การนำผลการประเมินมาปรับปรุงให้ดีขึ้น	52

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
บทบาทหน้าที่และภารกิจสำคัญของหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง.....	63
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	74
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	74
ความหมายและแนวคิดทฤษฎีของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	75
องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	82
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์.....	82
การสร้างแรงบันดาลใจ.....	84
การกระตุ้นทางปัญญา.....	85
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล.....	86
ปัจจัยชีวสังคมกับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา.....	87
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกัน คุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา.....	89
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	91
งานวิจัยในประเทศ.....	91
งานวิจัยต่างประเทศ.....	96
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	101
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	101
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	102
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	105
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย.....	105
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	106
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	108
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	108
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	109
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	122
สรุปผลการวิจัย.....	126

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 (ต่อ)	
อภิปรายผล	126
ข้อเสนอแนะ	138
บรรณานุกรม	139
ภาคผนวก	150
ประวัติย่อผู้วิจัย	174



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนครูผู้ดูแลเด็กสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถาน.....	111
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตัวแปรตามตัวแปร เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์ ในการดำเนินงานประกันคุณภาพ.....	119
3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม.....	120
4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงรายชื่อของผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายข้อ.....	121
5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงาน ประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม.....	123
6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานรายข้อ ของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายข้อ.....	124
7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานพัฒนา เด็กปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานคร.....	127
8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร.....	128
9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยชีวิตสังคมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ร่วมกันพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานคร โดยวิธีการถดถอย พหุคูณแบบขั้นตอน.....	129

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	12
2 ความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดของระบบการประกันคุณภาพ และแนวคิดตามหลักการบริหาร.....	44
3 ตัวแปรที่สัมพันธ์และเชื่อมโยงสู่มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา.....	59
4 การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา.....	61
5 บทบาทหน้าที่และภารกิจสำคัญในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ ภายในของสถานศึกษาของบุคลากรระดับสถานศึกษา.....	75
6 บทบาทหน้าที่และภารกิจสำคัญในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ ภายในของสถานศึกษาของบุคลากรระดับหน่วยงานต้นสังกัด.....	76
7 ลักษณะโครงสร้างที่เหมาะสมที่สุด (Optimal Profile) ของลักษณะภาวะผู้นำ.....	89

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าศักยภาพของมนุษย์ในสังคมนั้นจะบอกถึงสถานภาพความมั่นคงของสังคมนั้น ศักยภาพของมนุษย์อยู่ที่การทำงานของสมอง ประเทศไทยให้ความสำคัญในการพัฒนาสมองของคนหรือการคิดของคนในประเทศนั้นจะได้รับการพัฒนา ช่วงเวลาที่สำคัญที่สุดสำหรับการเรียนรู้ของมนุษย์คือ แรกเกิดถึง 7 ปี หากส่งเสริมภายหลังจากวัยนี้แล้วถือว่าสายเสียแล้ว เพราะพัฒนาการสมองของมนุษย์ในช่วงวัยนี้สามารถพัฒนาไปถึง 70% ควรจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับวัยของเด็ก ให้เด็กเรียนรู้ผ่านการเล่น เรียนรู้อย่างมีความสุข จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม ดูแลด้านสุขนิสัยและโภชนาการเหมาะสม เด็กจึงพัฒนาศักยภาพสมองของเขาได้อย่างเต็มความสามารถซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ เซลดอล เชฟเฟอร์ จากองค์การยูเนสโก ซึ่งกล่าวว่า “การลงทุนที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดในการเพิ่มค่าให้แก่ทุนมนุษย์คือ การให้ความช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ โดยเฉพาะเด็กในระดับปฐมวัยในด้านการศึกษา” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2557: 17)

ระบบการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาเป็นอีกกลไกหนึ่งที่สำคัญในกระบวนการรับรองและประกันคุณภาพการศึกษาของชาติโดยเชิญผู้แทนจากหน่วยงานต่างๆ ที่จัดการศึกษาให้กับเด็กเล็ก โดยแต่ละหน่วยมีจุดเด่นเฉพาะตัว ทั้งด้านองค์ความรู้และแนวทางการปฏิบัติเข้าร่วมพิจารณาปรับปรุง อันประกอบด้วย กรมอนามัย (กระทรวงสาธารณสุข) กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (กระทรวงมหาดไทย) กรมกิจการเด็กและเยาวชน (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์) สำนักงานพัฒนาสังคม (กรุงเทพมหานคร) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ. สำนักงานรัฐมนตรี) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย เพื่อให้จุดเด่นที่ปรากฏอยู่ในมาตรฐานของหน่วยงานต่างๆ เกิดประโยชน์ต่อเด็กไทยโดยทั่วถึงเท่าเทียมกันทั่วทุกภูมิภาค โดยไม่จำกัดว่าอยู่ภายใต้สังกัดใดเกณฑ์มาตรฐาน ถูกสร้างขึ้นบนพื้นฐาน 3 ประการ คือ (1) การบริหารจัดการที่ดี (2) กระบวนการบริการหรือการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็กที่มีคุณภาพและ (3) ประสิทธิภาพจากการดำเนินงาน คือ เด็กต้องได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ (สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ. 2556: 2) กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งเดิมคือกรมประชาสงเคราะห์กระทรวงมหาดไทย เป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่มีการจัดบริการสถานพัฒนาเด็ก

ปฐมวัยที่ครอบคลุมทั่วประเทศ ซึ่งโดยภาพรวมแล้วเป็นการกำหนดลักษณะสถานรับเลี้ยงเด็กและสถานสงเคราะห์เด็ก อำนาจและข้อปฏิบัติในการจัดตั้ง ข้อปฏิบัติต่อเด็กอย่างกว้างๆ คุณสมบัติของเจ้าของสถานเลี้ยงเด็ก การจัดอาคารสถานที่ ลักษณะของการให้บริการ ลักษณะของผู้ให้บริการ ค่าธรรมเนียม เป็นต้น บริการเลี้ยงเด็กที่อยู่ในความดูแลของกรมประชาสงเคราะห์ ครอบคลุมอายุเด็กตั้งแต่ 0 – 6 ปี สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยของกรมกิจการเด็กและเยาวชน จัดอยู่ในหลายลักษณะ ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานที่รับดูแลเด็ก หรือการช่วยเหลือแบ่งเบาภาระของพ่อแม่ที่ต้องมีงานกลางวัน เน้นการเลี้ยงดูให้แก่เด็กมากกว่าการให้การศึกษา จะรับเด็กตั้งแต่วัยทารกหรือรับเฉพาะเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน หมายถึง ศูนย์พัฒนาเด็กที่มีการจัดบริการ เน้นการดูแล แก่เด็กทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม เป้าหมายการดูแลอยู่ที่การบริการสังคมและสติปัญญาของเด็ก จัดบริการสำหรับเด็ก อายุ 2 – 6 ขวบ (อนุรักษ์ มาสเนตร. 2552: 2-3)

การประกันคุณภาพภายในเป็นกระบวนการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการ (เหมวรรณ แต่งอ่อน 2550:3) หลักการและกระบวนการดังกล่าว เป็นสิ่งที่ใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยจะต้องมีกระบวนการวางแผน (Plan) ทำตามแผน (Do) ตรวจสอบประเมินผล (Check) และพัฒนาปรับปรุงอยู่เสมอ (Action) ซึ่งหลักการนี้เป็นการบริหารคุณภาพครบวงจร (PDCA) ของเดมมิ่ง หลักการสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษาตามแนวคิดของวงจรเดมมิ่ง (PDCA) การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมายและวิธีการ ลงมือทำตามแผนในทุกขั้นตอน มีการบันทึกข้อมูลเพื่อร่วมกันตรวจสอบผลงาน หาจุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุงแล้วร่วมกันปรับปรุงแผนงานนั้นๆ โดยมุ่งหวังให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545: 9)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 3 มาตรา 18 ระบุไว้ว่า การจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานให้จัดในสถานศึกษา ดังต่อไปนี้ สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนา เด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการและเด็ก ซึ่งมีความต้องการพิเศษ หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่นถือเป็นการจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานให้จัดใน สถานศึกษา และในมาตรา 48 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน ดังนั้น สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยต้องได้รับการประกันคุณภาพการศึกษา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2547: 5)

จากรายงานการวิจัยสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ปิงปประมาณ พ.ศ. 2553 (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2553 : 4-6) พบว่าปัญหาได้แก่ สื่อการเรียนการสอนที่ไม่เพียงพอกับเด็ก ไม่ทันสมัย ไม่ได้มาตรฐานและไม่หลากหลาย ปัญหาด้านอาคารสถานที่ไม่ได้มาตรฐาน เด็กมีพัฒนาการช้าไม่เหมาะสมกับวัย ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้ปกครองขาดความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมพัฒนาเด็ก และเด็กมีปัญหาสุขภาพปากและฟัน ปัญหาการบริหารจัดการไม่เป็นระบบและไม่คล่องตัว ขาดความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัด ไม่มีผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำในการบริหารจัดการที่ดี ผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้รับการฝึกอบรมพัฒนาตนเอง ไม่ได้เลือกหัวข้อการฝึกอบรมเอง รวมถึงปัญหา ผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่ไม่ได้จบปริญญาตรีทางการศึกษาปฐมวัย นอกจากนี้ผลการวิจัยของสำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2552: 67-72) ได้ทำการวิจัยเชิงลึกเพื่อประเมิน คุณภาพเด็กปฐมวัย โดยมีกลุ่มเป้าหมายที่สถานเลี้ยงดูเด็กและสถานศึกษาที่จัดบริการการศึกษา เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย แบ่งเป็นช่วงอายุ 3 – 5 ปี พบว่า คุณภาพเด็กอายุ 3 ปี กรุงเทพมหานครและ ปริมณฑลมีพัฒนาการด้านอารมณ์ต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับภาคอื่น เด็กมีพัฒนาการด้านสติปัญญาและ ด้านอารมณ์ต่ำกว่าที่กำหนดและต้องได้รับการพัฒนาสูงสุด ส่วนคุณภาพเด็กอายุ 4 ปี พบว่า พัฒนาการด้านอารมณ์ต่ำกว่าที่กำหนดและต้องได้รับการพัฒนาสูงสุด รองลงมาคือการพัฒนาการ ด้านสติปัญญาและด้านร่างกายเท่ากันที่ต้องได้รับการพัฒนา ส่วนคุณภาพเด็กอายุ 5 ปี มี พัฒนาการด้านสติปัญญาและด้านอารมณ์ต่ำกว่าที่กำหนดและต้องได้รับการพัฒนา

จากการศึกษางานวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกของ สมศ. (พ.ศ. 2455 – 2548) พบปัญหาคือ บุคลากรในสถานศึกษาไม่ได้นำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานและ ยังพบอีกว่าความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาจากผู้ปกครอง-ชุมชนมี น้อย บุคลากรไม่เข้าใจเกี่ยวกับขอบเขตและเนื้อหาของแบบทดสอบที่จะใช้ประเมินผลสัมฤทธิ์ นักเรียน ตลอดจนบุคลากรส่วนใหญ่ขาดจิตสำนึกในการประกันคุณภาพภายใน (นราจันท์ กิตติคุณ 2553: ง) สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรภา เพรสังคราม (2554:147-154) ที่ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพ การศึกษา ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางขุนเทียน ตามความคิดเห็นของครู พบว่า มีปัญหาการจัดการเอกสารที่ไม่เป็นระบบ ไม่นำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาในการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่อง บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจและเกิดความเคยชินกับการทำงานตามรูปแบบเดิมๆ ของบุคลากร ครูบางส่วนขาดจิตสำนึกในการประกันคุณภาพภายใน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550: 3) ได้ กำหนดคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ ความสามารถและทักษะที่จะนำการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาเพื่อ รองรับการกระจายอำนาจ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2549: 7-9) พบว่า

ผู้บริหารมีคุณลักษณะมุ่งมั่น ทุ่เมและจริงจังต่อการทำงาน มีความสนใจ ใฝ่เรียนรู้และเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง รวมทั้งมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการบริหารที่เข้มงวด คือปัจจัยด้านภาวะ ผู้นำที่ส่งเสริมการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ เทวา ตั้งวานิชก พงษ์ (2556: 128-140) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ ในทางบวกกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ขอนแก่นสอดคล้องกับการศึกษาของ ธงชัย หมื่นสา (2552: 85-86) พบว่าการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการดำเนินงานตามระบบการประกัน คุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคาม เขต 3 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากและวิไลวรรณ ศิริเวทยานนท์ (2556: 7) ยัง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพการ ดำเนินการภายในโรงเรียนเอกชน

จากสภาพปัญหาการบริหารจัดการที่กระบวนการบริการและประสิทธิผลจากการ ดำเนินงาน ที่ยังต้องได้รับการพัฒนา ในฐานะที่ผู้วิจัยทำงานในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย สังกัดกรม กิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์กับสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ประกันคุณภาพการศึกษาในศูนย์เด็กเล็กการบริหารจัดการเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาส่งเสริม สนับสนุน ตลอดจนปรับปรุงให้สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยพัฒนาการดำเนินงานบริการด้านการศึกษา ให้มีคุณภาพมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติและตรงตามความต้องการของชุมชน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในเขต กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในเขต กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกัน คุณภาพการศึกษาภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการ พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาปัจจัยชีวสังคมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์ การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่

1. ทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ทำให้ทราบระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
3. เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อนำไปใช้จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยชีวิตสังคมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจนว่าควรมีการพัฒนาและส่งเสริมปัจจัยที่มีส่วนช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสอบถามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กที่มีต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยพิจารณาจากขั้นตอนการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 4 ขั้นตอน คือ การวางแผนปฏิบัติงาน การดำเนินการตามแผน การตรวจสอบประเมินผล และการนำผลการประเมินมาปรับปรุงให้ดีขึ้น ส่วนการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่สามารถพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยใน 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและปัจจัยชีวิตสังคม

2. ประชากรและการกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยชีวิตสังคมและองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งขออนุญาตจัดตั้งกับกรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยผ่านการแสดงความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ซึ่งมีแนวทางในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้ดูแลเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในเขตกรุงเทพมหานคร

จำนวน 50 เขต รวม 363 แห่ง มีประชากรทั้งสิ้น 699 คน อนุญาตให้ทำการวิจัยได้จำนวน 102 แห่ง ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ จึงกำหนดให้ครูผู้ดูแลเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้ง 102 แห่ง จำนวน 481 คน เป็นประชากร (ข้อมูล ณ วันที่ 8 เมษายน 2558)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นครูผู้ดูแลเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 222 คน ตามวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน (วรรณิ แกมเกตุ. 2551: 285) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 222 คน แล้วทำการสุ่มแบบหลายวิธี (Multistage-stage Sampling) ตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 แบ่งสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ออกตามขนาดของสถานศึกษา ได้สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ขนาดใหญ่ 7 แห่ง ขนาดกลาง 15 แห่ง และขนาดเล็ก 80 แห่ง

ขั้นที่ 2 จับฉลากแบบไม่ใส่คืนตามแต่ละขนาดของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

ขั้นที่ 3 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณตามสัดส่วนจำนวนประชากรของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้ดูแลเด็กจำนวนทั้งสิ้น 222 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่

3.1.1 ปัจจัยชีวสังคม

3.1.1.1 เพศ

3.1.1.2 อายุ

3.1.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.1.4 ประสบการณ์ในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา

3.1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

3.1.2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

3.1.2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

3.1.2.3 การกระตุ้นทางปัญญา

3.1.2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.2 ตัวแปรเกณฑ์ คือ การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ซึ่งประกอบด้วยการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน ได้แก่

3.2.1 การวางแผนการปฏิบัติงาน

3.2.2 การดำเนินการตามแผน

3.2.3 การตรวจสอบประเมินผล

3.2.4 การนำผลการประเมินมาปรับปรุงให้ดีขึ้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่สามารถเปลี่ยนแปลงผู้ตาม มีความสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามเกิดการตระหนักรู้ ในเรื่องวิสัยทัศน์และการกิจขององค์กร พัฒนาศักยภาพและความสามารถของผู้ตามให้สูงขึ้น ชักนำผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของเฉพาะตนเพื่อไปสู่จุดที่ดีทั้งของตนเอง ผู้อื่นและสังคม โดยมีองค์ประกอบจากการสังเคราะห์ ดังนี้

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการเป็นแบบอย่างที่ดี มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารและมีจริยธรรม การกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการยอมรับและศรัทธา โดยให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารที่แสดงออกถึงการจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง บุคคลกรเกิดความตระหนักและเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน มีเจตคติต่อการทำงานและค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความตั้งใจ

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการแสดงออกถึงการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพยายาม เพื่อให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ตลอดจนการสร้างความท้าทาย มองปัญหาเป็นโอกาส มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญต่อบุคคลในฐานะเป็นปัจเจกชน เอาใจใส่ดูแลคำนึงถึงความต้องการ ให้โอกาสความก้าวหน้าความสำเร็จของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นรายบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายทั้งของส่วนรวมและส่วนตน

2. การดำเนินการประกันคุณภาพภายในศูนย์เด็กเล็ก หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานและผลการจัดกิจกรรมในการดำเนินการประกันคุณภาพตามภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการจัดการศึกษาที่ต้องการใน 4 ขั้นตอน คือ การวางแผนการปฏิบัติงาน การดำเนินการตามแผน การตรวจสอบประเมิน การนำผลการประเมินมาปรับปรุงให้ดีขึ้นมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 การวางแผนการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรทุกคนร่วมกันจัดทำมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา จัดทำข้อมูลพื้นฐานการศึกษาของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กำหนดขั้นตอนในการวางแผน และจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา/ธรรมนูญสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย แผนปฏิบัติการประจำปี

แผนการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร แผนการประเมินคุณภาพการศึกษา และแผนงบประมาณ

2.2 การดำเนินการตามแผน หมายถึง การที่บุคลากรทุกคนดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยนำแผนไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุน จัดสิ่งอำนวยความสะดวก สนับสนุนทรัพยากร กำกับ ติดตามและให้การนิเทศเพื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.3 การตรวจสอบประเมินผล หมายถึง การที่บุคลากรทุกคนจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา การประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และการจัดทำรายงานประจำปี เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับที่แสดงผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

2.4 การนำผลการประเมินมาปรับปรุงให้ดีขึ้น หมายถึง การที่บุคลากรทุกคนร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง นำผลการประเมินมาวิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยที่ควรพัฒนาวางแผนในระยะต่อไป ปรับปรุงการประเมินและจัดทำข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบันเสมอ

3. ปัจจัยชีวิตสังคม หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลพื้นฐานด้านคุณลักษณะประชากร ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

3.1 เพศ หมายถึง เพศของผู้บริหารที่กำลังปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง

3.2 อายุ หมายถึง จำนวนอายุของผู้บริหารในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขตกรุงเทพมหานคร (เกลาร์จิกา ถวัลย์เสรี. 2553: 5)

3.1.1 ต่ำกว่า 25 ปี

3.1.2 อายุ 25 – 35 ปี

3.1.3 อายุ 35 ปี ขึ้นไป

3.3 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาทั้งหมดตั้งแต่เริ่มประกอบอาชีพจนถึงปัจจุบัน ของครูผู้ดูแลเด็กที่ปฏิบัติงานในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขตกรุงเทพมหานคร (เหมวรรณแดงอ่อน. 2550: 5) แบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่

3.3.1 ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1 – 10 ปี

3.3.2 ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

3.4 ประสบการณ์ในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง ประสบการณ์ในการดำเนินงานประกันคุณภาพของครูผู้ดูแลเด็กที่ปฏิบัติงานในสถานพัฒนาเด็ก

ปฐมวัยปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ มีและไม่มี

4. ครูผู้ดูแลเด็ก หมายถึง บุคคลซึ่งทำหน้าที่หลักในการอบรมเลี้ยงดูและพัฒนาการเรียนรู้ จัดกระบวนการเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ในแก่เด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ของเอกชนที่ได้รับอนุญาตจัดตั้งจาก กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในกรุงเทพมหานคร

5. สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย หมายถึง สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สถานรับเลี้ยงเด็กเอกชน ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์เด็กสถานพัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ ที่ทำหน้าที่ดูแลเด็ก และให้การศึกษาแก่เด็กปฐมวัยแรกเกิด – 5 ปี ของเอกชนที่ได้รับอนุญาตจัดตั้งกับกรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

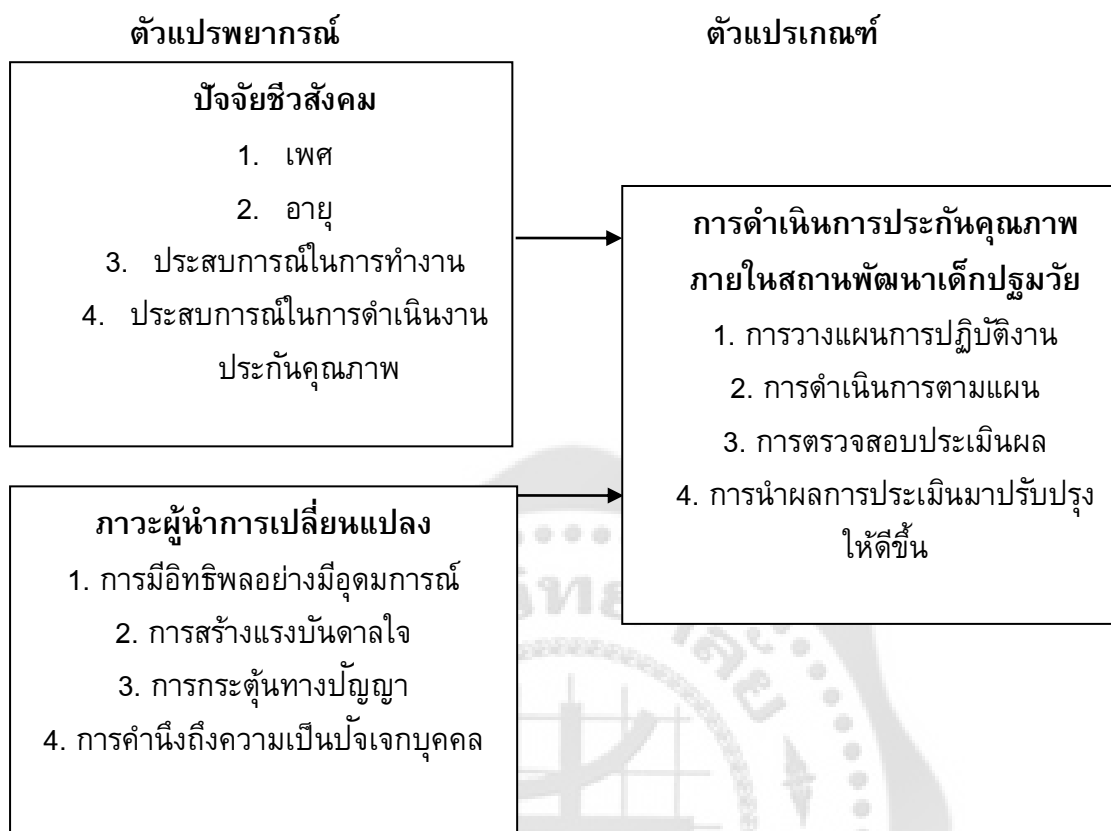
การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยชีวิตสังคมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีภารกิจเกี่ยวกับการให้บริการสวัสดิการสังคม รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนและท้องถิ่นจัดสวัสดิการสังคม มีบทบาทสนับสนุนการใช้มาตรฐาน หรือทำให้สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยและหน่วยงานกำกับดูแล ศูนย์เข้าใจเกณฑ์มาตรฐานและนำไปใช้ไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์มาตรฐาน (กรมกิจการเด็กและเยาวชน. 2558: ออนไลน์) และในการศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดจากเอกสารของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาสและผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2556: 34) และแนวคิดของจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) ซึ่งเป็นเอกสารเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาในของสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ กฎเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพทางการศึกษา พ.ศ. 2553 ที่ได้กล่าวมาแล้วว่า การประกันคุณภาพการศึกษามีขั้นตอนในการดำเนินงานที่สัมพันธ์กัน 4 ตอน คือ การวางแผนปฏิบัติงาน, การดำเนินการตามแผน, การตรวจสอบประเมินผลและการนำผลการประเมินมาปรับปรุงแล้วทำให้ดีขึ้น

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในเขต

กรุงเทพมหานคร ตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบสและอาโวลิโอ (Bass & Avolio:1994) ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เทวา ตั้งวานิชกพงษ์ (2556: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น อยู่ระหว่าง 0.561-0.892 และมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน สอดคล้องกับ สอดคล้องกับ ธงชัย หมื่นสา (2552:85-86) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่าสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาภาพรวมและรายด้านมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ประมวลแนวคิดจากนักวิชาการดังกล่าว กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยชีวสังคมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในเขตกรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยชีวิตสังคมและองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.1 สภาพทั่วไป

1.2 แผนการดำเนินงาน

1.3 ความหมายและรูปแบบของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

2. การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2.1 ความหมาย หลักการ แนวคิดและประโยชน์ของการประกันคุณภาพการศึกษา

2.2 ความหมาย หลักการ แนวคิดของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2.3 การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

2.3.1 การวางแผนการปฏิบัติงาน (Plan)

2.3.2 การดำเนินการตามแผน (Do)

2.3.3 การตรวจสอบประเมินผล (Check)

2.3.4 การนำผลการประเมินมาปรับปรุงให้ดีขึ้น (Action)

2.4 บทบาทหน้าที่และภารกิจสำคัญของหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา

2.6 บทบาทหน้าที่และภารกิจสำคัญของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.7 บุคลากรระดับสถานศึกษา

3. ปัจจัยชีวิตสังคมกับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

4.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

4.2 ความหมายและแนวคิดทฤษฎีของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

4.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

4.3.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

4.3.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

4.3.3 การกระตุ้นทางปัญญา

4.3.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.1 สภาพทั่วไป

สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ เป็นส่วนราชการมีฐานะ เป็นกรมในสังกัด กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ก่อตั้งเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหาร และอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ ปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 โดยยุบรวมส่วนราชการ ที่มีการกิจหน้าที่คล้ายกันหรือเหมือนกันตามกลุ่มเป้าหมายซึ่งอยู่ในกลุ่ม งานเดียวกันเข้ามารวมกันเป็นหน่วยงานเดียว คือ ให้รวม 4 หน่วยงาน คือ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี บางส่วนของกรมการพัฒนาชุมชน และกรมเร่งรัดพัฒนาชนบท สังกัดกระทรวงมหาดไทย และบางส่วนของกรมประชาสัมพันธ์สังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มาเป็นสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ ปี พ.ศ. 2550 รัฐบาลประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 สำนักงาน ส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ (สท.) จึงได้ตัดภารกิจด้านคนพิการออกไป และต่อมา ได้มีพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนชื่อสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ เป็น สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ พ.ศ.2552 ตามที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 126 ตอนที่ 39 ก โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 16 มิถุนายน 2552 เป็นต้นไป ซึ่งมีการกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมศักยภาพ การคุ้มครอง พิทักษ์สิทธิประชาชนในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย โดยการกำหนดมาตรการ กลไก ส่งเสริมสนับสนุนภาครัฐและเอกชนในการดำเนินการตามนโยบายและมาตรการที่กำหนด เพื่อให้เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ต่อมาเพื่อรวมงานด้านนโยบาย ด้านวิชาการ และด้านการปฏิบัติ ของกลุ่มเป้าหมายเดียวกันให้อยู่ในส่วนราชการเดียวกัน เพื่อให้สามารถกำหนดเป้าหมายและทิศทางการปฏิบัติงานของส่วนราชการให้

สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และลดการทำงานที่ซ้ำซ้อน รวมทั้งเป็นการประหยัดทรัพยากรภาครัฐมากยิ่งขึ้น จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2558 ยกเลิกสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชนผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ และตั้งกรมกิจการเด็กและเยาวชน และกรมกิจการผู้สูงอายุ โดยได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 132 ตอนที่ 15 เมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2558 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 6 มีนาคม 2558 (กรมกิจการเด็กและเยาวชน. 2558: ออนไลน์)

1.2 แผนการดำเนินงาน

มีวิสัยทัศน์เพื่อมุ่งสู่สังคมคุณภาพของเด็กและเยาวชน บนพื้นฐานความรับผิดชอบร่วมกัน โดยมีพันธกิจ ประกอบด้วย 1) พัฒนามาตรการ กลไก และนวัตกรรมในการส่งเสริมสวัสดิภาพและคุ้มครองพิทักษ์สิทธิกลุ่มเป้าหมาย 2) บูรณาการการมีส่วนร่วมและเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต 3) พัฒนาระบบบริหารจัดการและขีดความสามารถบุคลากรของ สท. ให้มีประสิทธิภาพ มีเป้าหมาย ดังนี้ 1) เครือข่ายมีศักยภาพและมีส่วนร่วมในการพัฒนากลุ่มเป้าหมาย 2) เด็กและเยาวชนมีภูมิคุ้มกันและมีคุณภาพ 3) ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาและคุ้มครองพิทักษ์สิทธิ 4) มีมาตรการ/กลไกที่พร้อมรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 5) องค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่ดี โดยมียุทธศาสตร์การทำงานเพื่อเสริมสร้างพลังเครือข่ายให้มีส่วนร่วมในการพัฒนากลุ่มเป้าหมาย พัฒนาศักยภาพและสร้างภูมิคุ้มกันเด็กและเยาวชน พัฒนาศักยภาพและคุ้มครองพิทักษ์สิทธิผู้ด้อยโอกาส การเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมของผู้สูงอายุ เสริมสร้างมาตรการ/กลไกเพื่อรับรองการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ยกย่องระดับสมรรถนะองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล มีภารกิจประกอบด้วย พัฒนามาตรการ กลไก และนวัตกรรม ในการส่งเสริมสวัสดิภาพและคุ้มครองพิทักษ์สิทธิกลุ่มเป้าหมาย เสริมสร้างความเข้มแข็งและบูรณาการการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ในการส่งเสริมสวัสดิภาพและคุ้มครองพิทักษ์สิทธิกลุ่มเป้าหมาย พัฒนาระบบบริหารจัดการของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ ให้มีศักยภาพเป็นองค์กรกลางในการพัฒนากลุ่มเป้าหมาย

1.2.1 การส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของสถานรับเลี้ยงเด็กเอกชน

กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ การส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของสถานรับเลี้ยงเด็กเอกชน ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

1.2.6.1 ออกใบอนุญาต / ต่ออายุใบอนุญาต/ เพิกถอนใบอนุญาต จัดตั้งสถานรับเลี้ยงเด็กเอกชน

1.2.6.2 ส่งเสริมให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง พี่เลี้ยง และผู้ดำเนินการในสถานรับเลี้ยงเด็กเอกชน มีความรู้ และทักษะในการอบรมเลี้ยงดูและพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างถูกต้อง

1.2.6.3 สนับสนุนอาหารเสริม และสื่ออุปกรณ์เพื่อการพัฒนาเด็กในสถานรับเลี้ยงเด็กที่เก็บค่าบริการไม่เกิน 1,500 บาท/เดือน

1.2.6.4 ตรวจประเมินคุณภาพการให้บริการของสถานรับเลี้ยงเด็กเอกชนให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวง พร้อมทั้งจัดให้มีการประกวด เพื่อยกย่องผู้ที่ดำเนินกิจการดีเด่น

1.2.2 ลักษณะการจัดบริการของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ที่ขออนุญาตจัดตั้งกับกรมกิจการเด็กและเยาวชน

บริการที่จัดให้แก่เด็กในสถานรับเลี้ยงเด็กของกรมกิจการเด็กและเยาวชนแบ่งได้ 3 ประเด็นใหญ่ คือ (นงลักษณ์ เฟิงดิษฐ์. 2547:7-8)

1.2.7.1 บริการด้านการศึกษา เพื่อพัฒนาจิตใจ สติปัญญาและสังคมโดยสอนให้เด็กรู้จักการปฏิบัติให้เข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อม ฝึกสอนให้เด็กมีพัฒนาการทางด้านสติปัญญาและจิตใจ ทั้งนี้จะยังไม่มีการเรียนการสอนหนังสือ

1.2.7.2 บริการด้านสุขภาพอนามัย จัดผู้เลี้ยงดูเด็กที่มีคุณภาพเหมาะสมในจำนวนที่เพียงพอต่อการดูแลเด็ก ให้บริการรักษาพยาบาลเมื่อเด็กเจ็บป่วยดูแลสุขภาพขั้นพื้นฐานและป้องกันโรคตามวัย จัดอาหารที่มีคุณภาพถูกหลักโภชนาการ

1.2.7.3 บริการด้านสังคม โดยการจัดอาคารสถานที่ ห้องนอน ห้องเด็กป่วย ห้องอาหาร ห้องครัวและสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำแก่พ่อแม่ผู้ปกครองเมื่อเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับเด็ก

สรุปได้ว่า การดำเนินการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายโดยมีกรมกิจการเด็กและเยาวชนเป็นหน่วยงานรับผิดชอบควบคุมดูแล การออกใบอนุญาต การส่งเสริมความรู้เรื่องเด็กปฐมวัย สนับสนุนอาหารเสริม และสื่ออุปกรณ์ และการตรวจประเมินคุณภาพการให้บริการของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเอกชน

1.3 ความหมายและรูปแบบของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

1.3.1 ความหมายของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 3 มาตรา 18 ระบุว่า การจัดการศึกษาปฐมวัยในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการและเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษ หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น

กรมอนามัย (2558 : ออนไลน์) สรุปว่า ศูนย์เด็กเล็ก หมายถึง สถานที่ดำเนินการรับเลี้ยงเด็กอายุต่ำกว่า 6 ปี จำนวนตั้งแต่ 6 คนขึ้นไป โดยผู้ดำเนินการมีสัญญาติดกับเด็กซึ่งอาจมีค่า

เรียกต่างกันไป เช่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์รับเลี้ยงเด็กก่อนเกณฑ์และสถานรับเลี้ยงเด็กเป็นต้น

ศูนย์เด็กเล็ก (สท. 2556 : 48) ให้ความหมายของศูนย์เด็กเล็ก ไว้ว่า หมายถึง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สถานรับเลี้ยงเด็ก ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์เด็ก สถานพัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ และหรือที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น

นิตยาและวิศิษฐ์ (2556 : 9) ได้ให้ความหมายของ สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ไว้ว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยมีความหมายครอบคลุมถึงสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยทุกประเภทในทุกสังกัด ไม่ว่าจะเป็นสถานรับเลี้ยงเด็กของเอกชน โรงเรียนอนุบาลของรัฐและเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของวัด มูลนิธิหรือองค์กรเอกชนอื่น และศูนย์พัฒนาเด็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2554 : 15) นิยามความหมายของศูนย์เด็กเล็กไว้ว่า ศูนย์พัฒนาเด็ก หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย ตามมาตรา 18(1) และ 18(3) ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งอาจมีชื่อเรียกแตกต่างกัน เช่น ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัย สถานรับเลี้ยงเด็กปฐมวัย สถานรับเลี้ยงและพัฒนาเด็ก หรือเรียกชื่ออย่างอื่นตามกำหนดของหน่วยงานที่จัดตั้ง

เกล้าจิรา ถวัลย์เสรี (2553: 21) กล่าวว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานที่หรือโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นเพื่ออบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย และอาจจัดในลักษณะที่ต่างกันตามจุดมุ่งหมายของแต่ละหน่วยงานและความต้องการในชุมชนนั้นๆ เพื่อพัฒนาเด็กให้เต็มศักยภาพ ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา

อนุรักษ์ มาสเนตร (2552: 12) สรุปว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย หมายถึง ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา เนอสเซอรี่ ศูนย์เด็กกลางวัน สถานรับเลี้ยงเด็กเอกชน ฯลฯ ที่มีหน้าที่ในการดูแล เพื่อช่วยให้เด็กมีพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา เต็มตามศักยภาพของเด็ก

นุฏฐภา ภัทรพพัฒน์ (2549: 10) สรุปว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยหรือโรงเรียนเด็กเล็ก เปิดขึ้นเพื่อรับเด็กอายุโดยประมาณ 1 ขวบครึ่ง ถึง 3 ขวบ ทำหน้าที่ในการดูแล ส่งเสริมพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและภาษา ช่วงเวลาเปิดเรียนมีแบบเรียนเต็มวันหรือครึ่งวันตามความต้องการของผู้ปกครองหรือชุมชน

เพชรรัตน์ เปี้ยเลี่ยม (2549: 15) สรุปว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่มีการดำเนินงานโดยรัฐบาลและเอกชน เพื่อรับเลี้ยงเด็กที่มีอายุแรกเกิด – 6 ปี และมีจำนวนเด็กเกิน 5 คน ซึ่งไม่เกี่ยวข้องเป็นญาติกับผู้เลี้ยง

นิตยา ศรีมกุฎพันธ์ (2548: 63) สรุปว่า “สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย” หรือ “สถานศึกษาระดับปฐมวัย” หรือ “สถานศึกษาก่อนวัยเรียน” หมายถึง สถานที่ ที่จัดตั้งขึ้นเพื่ออบรมเลี้ยงดูและเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กที่อยู่ในวัยก่อนเรียน ในบางแห่งอาจใช้คำว่า “ศูนย์เด็กปฐมวัย”

สรุปได้ว่า ศูนย์เด็กเล็ก หมายถึง ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สถานรับเลี้ยงเด็กปฐมวัย สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ฯลฯ ที่จัดโดยหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน มีเด็กจำนวนตั้งแต่ 5 คนขึ้นไปซึ่งมิได้มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องเป็นญาติของเด็ก มีหน้าที่อบรมเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา เพื่อพัฒนาเด็กให้เต็มศักยภาพ

1.3.2 รูปแบบของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

นโยบายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาเด็กปฐมวัยมีความชัดเจนมากขึ้นเป็นลำดับ มีแนวทางปฏิบัติให้แต่ละหน่วยงานรับมาปฏิบัติอย่างชัดเจน แต่มีปัญหาในเรื่องความเป็นเอกภาพที่แต่ละหน่วยงานยังดำเนินการในลักษณะของต่างคนต่างทำ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดบริการให้แก่เด็กปฐมวัยนั้นมีอยู่ 6 กระทรวง ทั้งนี้เป็นผลมาจากนโยบายให้มีการจัดการศึกษาให้เด็กปฐมวัยได้ครอบคลุม จึงต้องอาศัยหน่วยงานหลายหน่วยงานและเป็นไปตามนโยบายของรัฐที่ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และ สถาบันสังคมอื่นมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้ทั่วถึง มีคุณภาพ และได้มาตรฐานเท่าเทียมกัน กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยขึ้นใน พ.ศ. 2540 และได้มีการนำหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยไปใช้อย่างกว้างขวาง มีหลายหน่วยงานที่ได้ทำการผลิตคู่มือเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นจำนวนมาก เป็นการชี้ชัดว่าสังคมไทยมีความตระหนักและให้ความสำคัญแก่เด็กปฐมวัยมากขึ้น

มอริสัน (Morrison : 1998 อ้างอิงจาก จีระพันธุ์ พูลพัฒน์ 2551 : 20 – 21) ได้เสนอรูปแบบการจัดไว้ 4 รูปแบบ ได้แก่ 1) เนอรัสเซอรี (Nursery School) สำหรับเด็กอายุ 2 – 4 ปี บางแห่งดูแลเด็กครึ่งวัน สำหรับแม่ที่ไม่ได้ทำงานนอกบ้าน แต่ก็มีเด็กที่พ่อแม่ทำงานทั้งคู่มาเรียนเช่นกัน 2) ปฐมวัย (Preschool) เป็นโปรแกรมการศึกษาสำหรับเด็กก่อนเข้าเรียนระดับอนุบาลที่มีอายุ 3 และ 4 ปี 3) ก่อนอนุบาล (Prekindergarten) เป็นโปรแกรมการศึกษาสำหรับเด็กก่อนเข้าเรียนอนุบาลที่มีอายุ 4 ปี 4) อนุบาล (Kindergarten) เป็นโปรแกรมสำหรับเด็กอายุ 5 ปี และเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนประถมศึกษาที่จะมี อนุบาล 1 ปี

บังอร เทพเทียน (2550: บทคัดย่อ) สรุปเรื่องการศึกษาปฐมวัยเป็นการจัดการศึกษาให้แก่เด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 6 ขวบ ได้กำหนดขึ้นที่บ้านศูนย์บริการหรือโรงเรียนก็ได้ โดยรูปแบบของการจัดนี้จำแนกเป็น 2 ลักษณะ คือ จัดที่บ้าน (Home-Based Programs) หมายถึง การจัดบริการการดูแลที่สร้างขึ้นที่บ้าน กับอีกลักษณะหนึ่งคือ จัดที่สถานบริการ (Center-Based Programs) เป็นบริการเด็กกลุ่มใหญ่ ซึ่งในการจัดบริการจำแนกตามอายุได้ 3 กลุ่ม คือกลุ่มเด็กทารก (อายุ 2 ขวบแรก) กลุ่มเด็กเล็ก (อายุ 2 - 4 ขวบ) กลุ่มเด็กอนุบาลและประถมต้น (อายุ 5 - 6 ขวบ) ด้วยลักษณะความแตกต่างของกลุ่มเด็กทำให้สถานบริการและโรงเรียนมีความแตกต่างกัน เพื่อให้

สอดคล้องกับเด็ก 6 ขวบแรกที่มีพัฒนาการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แต่ละขวบปีมีความแตกต่าง และก้าวหน้าของพัฒนาการที่ต่างกันมาก การดูแลและการเลี้ยงดูการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แต่ละวัย ต่างกัน เป็นเหตุให้มีรูปแบบของการจัดสถานบริการแตกต่างตามวัยของเด็กจำแนกเป็นกลุ่มได้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 สถานที่ที่รับดูแลและเลี้ยงเด็กเล็ก (Nursery) มักเป็นเด็กแรกเกิดจนถึง 2 ปี เป็น บริการดูแลเด็กจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ คือศูนย์ดูแลเด็ก (Child Care Centers) เป็นสถานที่รับ ดูแลเด็ก เพื่อการช่วยเหลือแบ่งเบาภาระของพ่อแม่ ที่ต้องทำงานกลางวันโดยศูนย์จะเน้นการเลี้ยงดู แก่เด็ก มากกว่าการให้การศึกษา วัยของเด็กที่รับดูแลอาจเริ่มตั้งแต่วัยทารกเป็นต้นไปจนถึง ประมาณ 2 ปี หรือรับเฉพาะเด็กเล็ก บริการอาจจัดให้เฉพาะกลางวันเรียกว่า ศูนย์เลี้ยงเด็กกลางวัน (Day-Care Center) หรือตลอด 24 ชั่วโมง และบ้านรับเลี้ยงเด็ก (Family Day Care) เป็น ครอบครัวที่เปิดบริการรับเลี้ยงเด็กกลางวันส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มเล็กๆ รับเด็กประมาณ 7-12 คน อาจเป็นลูกญาติ ลูกเพื่อน ลูกเพื่อนบ้านโดยเลี้ยงไปควบคู่กับลูกตนเอง การดูแลเรื่องการกินอยู่ ตามปกติ การรับดูแลอาจดูแลทั้งวันหรือดูแลเป็นชั่วโมง เฉพาะช่วงที่ผู้ปกครองไปธุระก็ได้

กลุ่มที่ 2 โรงเรียนเตรียมก่อนเข้าอนุบาล เป็นโรงเรียนที่จัดขึ้นเพื่อสนับสนุนการเตรียมเด็ก ในการเข้าเรียนในโรงเรียนอนุบาล ได้แก่ โรงเรียนเด็กเล็ก (Nursery School) และโรงเรียนเตรียม อนุบาล โรงเรียนเด็กเล็กเป็นโรงเรียนที่จัดสำหรับเด็กอายุ 2-4 ขวบบางแห่งอาจรับอายุต่ำกว่า 2 ขวบ การจัดบริการ เน้นการดูแลแก่เด็กทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม และการมีสุขภาพดี เปิดรับเลี้ยงตั้งแต่ครึ่งวันถึงเต็มวัน เด็กจะได้เล่นและมีการเรียนไปพร้อมๆ กัน เป้าหมายของการ ดูแลอยู่ที่การพัฒนาสังคมและสติปัญญาสำหรับเด็ก เรียกโรงเรียนลักษณะนี้ว่า โรงเรียนเด็กเล็กหรือ ศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัย ประเภทที่ 2 คือ โรงเรียนเตรียมอนุบาล (Pre-Kindergarten) ลักษณะ เหมือนโรงเรียนเด็กเล็ก แต่เน้นการเตรียมตัวเด็กเพื่อเข้าเรียนชั้นอนุบาล รับเด็กอายุประมาณ 3 - 5 ขวบ กลุ่มที่ 3 โรงเรียนอนุบาล เป็นบริการจัดการเรียนการสอน เพื่อเตรียมเด็กเข้าเรียนในระดับ ประถมศึกษา รับตั้งแต่อายุ 3-6 ขวบ มี 3 ชั้น - เรียน คือ อนุบาล 1 อนุบาล 2 และอนุบาล 3 เป็นการจัดการศึกษาที่รัฐและเอกชนจัดทำขึ้นไม่นับเป็นการศึกษาภาคบังคับ โรงเรียนอนุบาลสาธิต เป็นอีกลักษณะหนึ่งของโรงเรียนอนุบาลที่เปิดในมหาวิทยาลัยหรือ วิทยาลัยจัดตั้งขึ้น เพื่อใช้เป็น แหล่งศึกษาเชิงวิชาการหรือเป็นไปตามความต้องการของสถาบัน/คณะ/มหาวิทยาลัยต้นสังกัด กลุ่มที่ 4 โรงเรียนเตรียมชั้น ป.1 (Pre-Firstgrade หรือ Junior First Grade) เป็นโรงเรียนที่จัดขึ้น สำหรับเด็กที่ไม่มีโอกาสเข้าเรียนชั้นอนุบาล ได้เข้าเรียนเพื่อปรับตัวเองก่อนขึ้นชั้นเรียนประถมปีที่ 1 เปิดรับเด็กอายุ 6-7 ปีสำหรับประเทศไทยรู้จักกันในนาม ชั้น ป. เตรียม หรือเตรียมชั้นประถมศึกษา ปีที่ 1 และกลุ่มที่ 5 โรงเรียนสำหรับเด็กป่วย (Hospital School) โรงพยาบาลบางแห่ง จะจัดโรงเรียน ในโรงพยาบาลสำหรับเด็กเพื่อให้ได้ศึกษาเล่าเรียนหรือทบทวนบทเรียนขณะอยู่โรงพยาบาล เช่น สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี เป็นต้น

กุลยา ตันติผลาชีวะ (2551: 12-13) ให้ความหมายของ สถานศึกษาปฐมวัย หมายถึง สถานที่ให้บริการการดูแลและการศึกษาปฐมวัย จำแนกเป็น 3 กลุ่มได้ ดังนี้ กลุ่มที่ 1 สถานรับ

ดูแลและเลี้ยงเด็กเล็ก (Nursery) เป็นสถานบริการการดูแลเด็ก แบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ ศูนย์ดูแลเด็ก (Child Care Center) เป็นสถานที่รับดูแลเด็กเพื่อการช่วยเหลือแบ่งเบาภาระของพ่อแม่ที่ต้องทำงานโดยศูนย์จะเน้นการเลี้ยงดูเด็กมากกว่าการให้การศึกษา วัยของเด็กที่รับดูแลอาจเริ่มตั้งแต่วัยทารกเป็นต้นไป หรือรับเฉพาะเด็กเล็ก บริการอาจจัดให้เฉพาะกลางวัน เรียกว่าศูนย์เลี้ยงเด็กกลางวัน (Day – Care Center) หรือตลอด 24 ชั่วโมง และบ้านรับเลี้ยงเด็ก (Family Day Care) เป็นครอบครัวที่เปิดบริการรับเลี้ยงเด็กกลางวันส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มเล็กๆ รับเด็กประมาณ 7-12 คน อาจเป็นลูกญาติ ลูกเพื่อน ลูกเพื่อนบ้าน โดยเลี้ยงไปควบคู่กับลูกตนเอง การดูแลให้การศึกษาอยู่ตามปกติสบายๆ การรับดูแลอาจดูแลทั้งวัน หรือดูแลเป็นชั่วโมงเฉพาะช่วงที่ผู้ปกครองไปธุระก็มีบ้าง กลุ่มที่ 2 โรงเรียนเตรียมก่อนเข้าอนุบาล เป็นโรงเรียนที่จัดขึ้นเพื่อสนับสนุนการเตรียมเด็กในการเข้าเรียนในโรงเรียนอนุบาล ได้แก่ โรงเรียนเด็กเล็ก (Nursery School) เป็นโรงเรียนที่พัฒนามาจากศูนย์ดูแลเด็ก การจัดบริการเน้นการดูแลแก่เด็กทั้งร่างกาย จิตใจอารมณ์ และสังคม การมีสุขภาพที่ดี จัดสำหรับเด็กอายุ 2 – 4 ขวบ บางแห่งอาจรับอายุต่ำกว่า 2 ขวบ เปิดรับเลี้ยงตั้งแต่ครึ่งวันถึงเต็มวัน เด็กจะได้เล่นและมีการเรียนไปพร้อมๆ กัน เป้าหมายของการดูแลอยู่ที่การพัฒนาสังคมและสติปัญญาสำหรับเด็ก เราจึงเรียกโรงเรียนลักษณะนี้ว่า โรงเรียนเด็กเล็กหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และโรงเรียนเตรียมอนุบาล (Prekindergarten) ลักษณะเหมือนโรงเรียนเด็กเล็ก แต่เน้นการเตรียมตัวเด็กเพื่อเข้าเรียนอนุบาล รับเด็กอายุ 3 ½ - 5 ขวบ กลุ่มที่ 3 โรงเรียนอนุบาล (Kindergarten) เป็นบริการจัดการเรียนการสอน เพื่อเตรียมเด็กเข้าเรียนในระดับประถมศึกษาับตั้งแต่อายุ 3 – 6 ขวบ เป็นการจัดการศึกษาที่รัฐและเอกชนจัดทำขึ้น ไม่นับเป็นการศึกษาภาคบังคับแบ่งเป็นชั้นอนุบาล 1 และ 2 หรืออนุบาล 1, 2, 3 สำหรับโรงเรียนเอกชนสำหรับสหรัฐอเมริกาจัดโรงเรียนอนุบาลเป็นการศึกษาสำหรับเด็กอายุ 5 – 6 ขวบ

กรมอนามัยสรุปว่าหน่วยงานที่จัดการศึกษาโรงเรียนเด็กเล็กในประเทศไทยมีหลายหน่วยงาน เป้าหมายหลักคือการช่วยเหลือผู้ปกครองในการดูแลเด็กเล็ก จำแนกกลุ่มได้ดังนี้ กลุ่มกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ ศูนย์โภชนาการกรมอนามัย ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนของศูนย์สุขภาพจิต วิทยาลัยพยาบาลและโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวง กลุ่มกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ โรงเรียนเด็กเล็กของสถาบันราชภัฏต่างๆ โรงเรียนเด็กเล็กในโรงเรียนสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โรงเรียนเด็กเล็กในวัด กลุ่มมหาวิทยาลัย จะมีโรงเรียนเด็กเล็กในโรงเรียนสาธิต กลุ่มองค์กรเอกชน ได้แก่ ศูนย์พัฒนาขั้นพื้นฐาน สมาคมสตรีอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย สถานรับเลี้ยงเด็กกลางวัน สมาคมสตรีไทย สถานรับเลี้ยงเด็กกลางวันสมาคม วายดับบลิว.ซี.เอ สถานรับเลี้ยงเด็กที่จัดตามบ้านเอกชน กลุ่มกรุงเทพมหานคร ได้แก่ สถานเลี้ยงเด็กของสำนักอนามัยและโรงเรียนในสังกัด โรงเรียนเด็กเล็ก หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ที่จัดขึ้นในประเทศไทยจัดเป็นบริหารเพื่อการดูแลที่มุ่งสนองตอบความต้องการของครอบครัวและชุมชนเป็นหลัก (อนุรักษมาสเนตร. 2552 :12-13 อ้างอิงจาก กรมอนามัย. 2548: 8 – 12)

นิตยา ศรีมกุฎพันธุ์ (2548: 71) กล่าวว่า การจัดการศึกษาปฐมวัยในประเทศไทย มีทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน ตามความเหมาะสมของสภาพชุมชน รูปแบบที่นิยมจัดได้แก่

1. รูปแบบโรงเรียน การจัดการศึกษาปฐมวัยในรูปแบบของโรงเรียนสำหรับเด็กอายุ 3 – 6 ปี เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมพัฒนาการเด็ก และการเตรียมความพร้อมให้เด็กก่อนเข้าเรียนในระดับชั้นประถมศึกษา ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา มีการจัด 2 รูปแบบทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน

1.1 ชั้นอนุบาล เป็นการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการครบทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา รวมถึงลักษณะนิสัยต่างๆ โดยใช้ระยะเวลาในการจัดการศึกษา 2 – 3 ปี สำหรับเด็กอายุระหว่าง 3 – 6 ปี

1.2 ชั้นเตรียมประถมศึกษาหรือชั้นเด็กเล็ก เป็นการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมให้เด็กก่อนเข้าเรียนในระดับชั้นประถมศึกษา โดยระยะเวลาในการจัดการศึกษา 1 ปี สำหรับเด็กที่การจัดการศึกษาปฐมวัยมีอายุระหว่าง 5 – 6 ปี

2. ศูนย์พัฒนาเด็ก ในรูปแบบศูนย์พัฒนาเด็ก หรือสถานรับเลี้ยงเด็กมีเป้าหมายที่เด็กปฐมวัยอายุตั้งแต่แรกเกิด – 6 ปี ที่ด้อยฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมซึ่งได้แก่ เด็กยากจนในเขตพื้นที่ชนบทห่างไกลและชนกลุ่มน้อย เด็กที่อยู่ในชุมชนแออัด และเด็กด้วยความสามารถทางด้านร่างกาย สมอ่งและจิตใจ การจัดการศึกษาปฐมวัยในรูปแบบศูนย์พัฒนาเด็กชื่อเรียกต่างกัน เช่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ สถานรับเลี้ยงเด็กกลางวัน ฯลฯ อย่างไรก็ตามศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่วนใหญ่มีจุดมุ่งหมายดำเนินการที่คล้ายกัน

2.1 เพื่อส่งเสริมพัฒนาการและเตรียมความพร้อม ให้กับเด็กทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญาอย่างถูกต้องเหมาะสม

2.2 เพื่อปลูกฝังสุขนิสัยที่ดีและการปรับตัวเข้ากับสังคมนอกบ้าน และสามารถช่วยเหลือตนเองได้

2.3 เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจพ่อแม่ ผู้ปกครองเกี่ยวกับพัฒนาการเด็ก การอบรมเลี้ยงดูอย่างถูกวิธี การประกอบอาหารที่ถูกหลักโภชนาการ เพื่อป้องกันเด็กจากโรคขาดสารอาหารทั้งการให้ภูมิคุ้มกันโรค และการป้องกันโรคภัยไข้เจ็บที่ถูกต้อง

2.4 เพื่อกระตุ้นให้องค์กรท้องถิ่นและครอบครัว มีบทบาทในการพัฒนาและมีส่วนร่วมในการอบรมเลี้ยงดูเด็ก

2.5 เพื่อแบ่งเบาภาระการอบรมเลี้ยงดูเด็กของพ่อแม่ ผู้ปกครองให้สามารถใช้เวลาในการประกอบอาชีพได้มากขึ้น

1.3.3 การดำเนินงานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

บุคคลที่จะทำหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จะต้องศึกษาข้อมูลให้รอบถ้วนรอบคอบและเตรียมความพร้อมในทุกๆ ด้าน ทั้งการเริ่มต้นกำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดตั้งให้เหมาะสม การขออนุญาตจัดตั้งให้ถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติของ

กระทรวงศึกษาธิการ การศึกษาและปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งสถานที่เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งจุดมุ่งหมายได้ การกำหนดจุดมุ่งหมายให้เหมาะสมกับการจัดตั้งสถานที่เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน (นิตยา ศรีมุกฎพันธุ์. 2548 : 28-32)

การจัดตั้งสถานที่เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนแต่ละรูปแบบมีการกำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดตั้งในรูปแบบต่างๆ ดังต่อไปนี้

1.3.3.1. การกำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดตั้งสถานที่เลี้ยงเด็กวัยเรียนแบบธุรกิจ มีการกำหนดจุดมุ่งหมายดังต่อไปนี้

1.3.3.1.1 การกำหนดจุดมุ่งหมาย สถานที่เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนแบบธุรกิจประเภทสูง หรือดีถึงดีมากนั้นจะต้องคำนึงถึงสภาพเศรษฐกิจ และสังคมครอบครัวเด็ก ผู้ประกอบการมุ่งที่จะจัดบริการให้แก่ชุมชน ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีมากหรืออยู่ในระดับสูง ผู้คนค่อนข้างหนาแน่นส่วนมากอยู่ในเขตเมือง อยู่ใน อยู่ในบริเวณที่ค่อนข้างสวยงาม มีสีสนและอุปกรณ์ครบครัน มีมาตรฐานดี โดยมีจุดมุ่งหมายของการจัดตั้ง คือเพื่อส่งเสริมให้เด็กก่อนวัยเรียนมีพัฒนาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ จิตใจ และสังคมพร้อมกัน เพื่อสนองความต้องการทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาของเด็กวัยเรียนเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระการดูแลเด็กของบิดา มารดาหรือผู้ปกครองซึ่งออกไปประกอบอาชีพนอกบ้าน

1.3.3.1.2 การกำหนดจุดมุ่งหมาย สถานที่เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนแบบธุรกิจประเภทปานกลาง เป็นการจัดตั้งสถานที่เด็กก่อนวัยเรียน ในชุมชนที่มีประชากรอยู่หนาแน่นพอประมาณมีความต้องการใช้บริการสถานที่เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน การจัดตั้งสถานที่เลี้ยงเด็กนี้จึงเป็นไปในรูปแบบบริษัท หรือใช้วิธีการเรียกหุ้นแต่มีได้จดทะเบียนใบอนุญาตนิติบุคคล สถานที่เลี้ยงเด็กจึงมีมาตรฐานพอใช้ การจัดหรือตกแต่งภายในอาคารหรือสถานที่จัดใช้วัสดุมาตรฐานปานกลางไม่หวงผลเลิศ

1.3.3.1.3 การกำหนดจุดมุ่งหมายในการจัดตั้งสถานที่เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนแบบธุรกิจประเภทต่ำ หรือพอใช้ เป็นการจัดตั้งสถานที่เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนแก่ครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจหรือรายได้ค่อนข้างต่ำ อยู่ในชุมชนที่มีประชากรหนาแน่น บิดามารดาหรือผู้ปกครองของเด็กต้องเป็นผู้ประกอบอาชีพนอกบ้าน จึงขาดผู้ใหญ่คอยช่วยเหลือเลี้ยงดูบุตรหลาน โดยกำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อแบ่งเบาภาระการดูแลเลี้ยงดูบุตรของบิดามารดา เพื่อครอบครองสวัสดิภาพทั้งกายและจิตใจของเด็กก่อนวัยเรียน และเพื่อช่วยให้เด็กสามารถอาศัยอยู่ในบ้านของตนเองได้โดยไม่ต้องถูกแยกออกจากครอบครัว

1.3.3.1.4 การกำหนดจุดมุ่งหมายในการจัดตั้งสถานที่เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนแบบการกุศลมีการกำหนดจุดมุ่งหมายคือ เพื่อช่วยแก้ไข้ขาด และป้องกันปัญหาทุพโภชนาการในเด็กก่อนวัยเรียน โดยส่งเสริมให้เด็กได้บริโภคอาหารที่ถูกหลักโภชนาการและมีพัฒนาการทั้ง 4 ด้านไปพร้อมๆ กันทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา และสังคมด้วย เพื่อส่งเสริมให้เด็กได้รับการอบรมเลี้ยงดูตลอดจนการคุ้มครองสวัสดิภาพทั้งทางกาย และจิตใจ เพื่อช่วยบำบัดและฟื้นฟู

สมรรถภาพเด็กก่อนวัยเรียนที่พิการหรือทุพพลภาพให้ดียิ่งขึ้น เป็นการส่งเสริมความเป็นธรรมในสังคม และเพื่อช่วยครอบครัวและเด็กให้มีความสามารถ

1.3.3.1.5 การกำหนดจุดมุ่งหมายในการจัดตั้งสถานที่เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนแบบกึ่งธุรกิจและกึ่งสวัสดิการ มีการกำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ หรือคนงาน โดยเฉพาะ คนงานสตรีทำงานได้อย่างเต็มที่ ไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับบุตรเป็นการลดภาระในการเลี้ยงดูบุตร เพื่อให้มารดามีโอกาสใกล้ชิดบุตร สามารถช่วยเลี้ยงดูบุตรในช่วงพักรับประทานอาหาร เพื่อช่วยลดปัญหาการคมนาคมขนส่ง ในการดูแลหรือรับส่งบุตรในช่วงกลางวัน เพื่อช่วยพัฒนาสติปัญญาการเรียนรู้ทางสังคมให้บุตรได้ถูกต้องเหมาะสมเพื่อให้ผู้จัดตั้งสามารถนำเงินค่าตอบแทนบางส่วนจากผู้ใช้บริการมาเป็นเงินสนับสนุนการดำเนินงานสถานเลี้ยงเด็กให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัดด้วย และเพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจแก่พนักงาน เจ้าหน้าที่หรือคนงานในสถานประกอบการด้วย

1.3.3.1.6 การกำหนดจุดมุ่งหมายในการจัดตั้งสถานที่เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนแบบกึ่งธุรกิจและกึ่งการกุศล มีการกำหนดจุดมุ่งหมายคือ เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระการเลี้ยงดูบุตรของบิดามารดา หรือผู้ปกครองที่มีฐานะค่อนข้างต่ำและให้สามารถออกไปประกอบอาชีพนอกบ้านได้ เพื่อช่วยคุ้มครองสวัสดิภาพทั้งกาย จิตใจของเด็กเพื่อช่วยลดปัญหาของเด็กก่อนวัยเรียน เช่น ปัญหาทุพโภชนาการ เพื่อส่งเสริมให้เด็กได้รับประทานอาหารกลางวันและอาหารว่างที่ถูกหลักโภชนาการ และเพื่อให้เด็กมีพัฒนาการทั้ง 4 ด้านไปพร้อมๆ กัน และเพื่อระดมทรัพยากรในชุมชน เช่น ทุน วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่และบุคลากรมาช่วยในการดำเนินงานสถานเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน

ศรินนภา นามมณี (2558 : ออนไลน์) กล่าวถึงรูปแบบของ ศูนย์เด็กเล็กว่า ในอดีตที่ผ่านมามีหน่วยงานภาครัฐและเอกชนหลายหน่วยงาน ที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาในระดับปฐมวัยสรุปได้ ดังนี้

1. หน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามโครงสร้างเดิมก่อนเปลี่ยนแปลงโครงสร้างใหม่ ได้ดำเนินการจัดเตรียมความพร้อม ให้แก่เด็กก่อนวัยเรียนได้แก่

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ดำเนินการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนให้แก่เด็กก่อนเกณฑ์ภาคบังคับกลุ่มอายุ 4-6 ปี โดยจัดประสบการณ์ต่างๆ เพื่อเสริมสร้างให้เกิดการพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญาเต็มตามศักยภาพ เพื่อให้มีความพร้อมในการเรียนในระดับประถมศึกษา ซึ่งในระยะแรกจัดเป็น 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรอนุบาล 2 ปีและหลักสูตรเด็กเล็ก 1 ปี และในปีการศึกษา 2539 ได้ยกเลิกหลักสูตรเด็กเล็ก 1 ปี และใช้หลักสูตรอนุบาล 2 ปี โดยรับเด็กที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 4 ปีขึ้นไป และกรณีที่โรงเรียนมีความพร้อมรวมทั้งชุมชนต้องการให้มีการจัดหลักสูตรอนุบาล 3 ปี โดยเริ่มรับเด็กอายุ 3 ปี จะต้องขออนุญาตจากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

1.2 กรมการศาสนา ดำเนินการจัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัยนอกระบบโรงเรียน โดยจัดตั้งศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด สอนเด็กก่อนเกณฑ์ที่จะเข้ารับการศึกษาระดับบังคับตามกฎหมาย ทั้งชายและหญิงที่มีอายุตั้งแต่ 3 ปี จนถึงย่างเข้าปีที่ 6

1.3 กรมการฝึกหัดครู ดำเนินการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยในระบบโรงเรียน ในโรงเรียนสาธิตของวิทยาลัยครู โดยจัดให้แก่เด็กอายุ 3-6 ปี ในหลักสูตรอนุบาล 3 ปี หลักสูตรอนุบาล 2 ปี และหลักสูตรเด็กเล็ก 1 ปี เพื่อเตรียมความพร้อมของเด็กก่อนเข้าเรียนในระดับประถมศึกษา เป็นการแบ่งเบาภาระของอาจารย์และข้าราชการในวิทยาลัยครู รวมทั้งเป็นแหล่งฝึกงานสำหรับนักศึกษาวิทยาลัยครูวิชาเอกอนุบาล นอกจากนั้นยังเป็นที่ศึกษาเกี่ยวกับความเจริญเติบโตและพัฒนาการของเด็ก

1.4 กรมสามัญศึกษา มีกองการศึกษาพิเศษเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการจัดการศึกษาสงเคราะห์และการศึกษาพิเศษสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนในระบบโรงเรียน ที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน คือการศึกษาสำหรับเด็กขาดโอกาสที่จะเรียนในโรงเรียนปกติ และการศึกษาพิเศษ ซึ่งเป็นการศึกษาสำหรับผู้ขาดโอกาสเนื่องจากความพิการทางด้านต่างๆ รวมทั้งการศึกษาสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล การจัดการศึกษาจะจัดในลักษณะหลักสูตรอนุบาล 2 ปี และหลักสูตรเด็กเล็ก 1 ปี เพื่อเตรียมความพร้อมของเด็กก่อนเข้าเรียนในระดับประถมศึกษา โดยใช้เกณฑ์การจัดของกรมสามัญศึกษา

1.5 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ดำเนินการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยในระบบโรงเรียน จัดให้แก่เด็กวัยก่อนเกณฑ์การศึกษาระดับบังคับกลุ่มอายุ 3-5 ปี โดยจัดประสบการณ์ให้นักเรียนมีความพร้อมทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญาและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยเตรียมความพร้อมก่อนเข้าเรียนระดับประถมศึกษา เช่น โรงเรียนอนุบาลของเอกชนต่างๆ

2. ส่วนราชการอื่น ที่ร่วมดำเนินการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยมีหลายหน่วยงาน ได้แก่

2.1 กระทรวงมหาดไทย มีหน่วยงานที่ดำเนินการ ดังนี้

2.1.1 กรมการปกครอง โดยมีสำนักงานการศึกษาท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยให้แก่เด็กวัย 4-5 ปี หรือเด็กวัยก่อนเกณฑ์การศึกษาระดับบังคับในเขตเทศบาลและเมืองพัทยา เพื่อพัฒนาการเตรียมความพร้อมทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ สังคมและความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาระดับประถมศึกษาต่อไป โดยจัดเป็น 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรอนุบาล 2 ปี และหลักสูตรเด็กเล็ก 1 ปี

2.1.2 กรมตำรวจ โดยมีกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้ประชาชนที่อยู่ในท้องถิ่นห่างไกลการคมนาคมไม่สะดวก ดำเนินการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยเป็น 2 รูปแบบ คือ 1) จัดการศึกษาในระบบโรงเรียน โดยจัดให้กับเด็กอายุ 3-6 ปี ในหลักสูตรเด็กเล็ก 1 ปี มุ่งเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กวัยก่อนเข้าเรียนใน

ระดับประถมศึกษา เพื่อส่งเสริมการศึกษาแก่ประชาชนยากจน ไกลคมนาคม และส่งเสริมสุขภาพอนามัยตลอดจนโภชนาการที่ถูกต้องในเด็ก 2) จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยจัดการบริการด้านการศึกษาให้แก่เด็กอายุ 2-6 ปี ที่ไม่สามารถรับการศึกษาจากหน่วยงานที่รับผิดชอบจัดการศึกษาโดยตรง ในเขตพื้นที่ที่เป็นจังหวัดชายแดนและกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนตั้งอยู่ หรือพื้นที่เป้าหมายเพื่อความมั่นคงตามแผนมหาดไทยแม่บทฉบับที่ 4 การจัดบริการนี้จะอยู่ในรูปของสถานสงเคราะห์เด็กก่อนวัยเรียนในลักษณะศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน

2.1.3 กรมประชาสงเคราะห์ ดำเนินการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยมี 2 รูปแบบ คือ 1) จัดการศึกษาในระบบโรงเรียน จัดให้แก่เด็กอายุ 3-6 ปี ในโรงเรียนหมู่บ้านชาวไทยต่างวัฒนธรรมและสถานสงเคราะห์เด็ก เป็นการดูแลเด็กกำพร้าหรือเด็กถูกทอดทิ้ง โดยจัดเป็นหลักสูตรอนุบาล 2 ปี และหลักสูตรเด็กเล็ก 1 ปี สำหรับหน่วยงานที่จัด ได้แก่ กองสงเคราะห์เด็กและบุคคลวัยรุ่น 2) จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน เป็นการให้การเลี้ยงดูและให้การศึกษาแก่เด็กที่มีปัญหาด้านการเลี้ยงดูจากพ่อแม่และเด็กพิการ โดยจัดตั้งสถานสงเคราะห์เด็กก่อนให้การอุปการะทั้งชายและหญิงอายุตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ 6 ปี ซึ่งหน่วยงานที่ดำเนินการ คือ กองสงเคราะห์เด็กและบุคคลวัยรุ่น กองนิคมสร้างตนเอง กองสงเคราะห์ชาวเขา และกองบริการชุมชน

2.1.4 กรมการพัฒนาชุมชน มีกองพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชนเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยนอกระบบโรงเรียน โดยดำเนินการพัฒนาเด็กในชนบทตั้งแต่อายุแรกเกิด ถึงอายุ 6 ปี โดยมีแนวทางการดำเนินงาน 2 รูปแบบ คือ 1) การพัฒนาเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดำเนินการสนับสนุนโดยให้ชุมชนจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในตำบลหมู่บ้าน เพื่อรับเลี้ยงดูเด็กอายุระหว่าง 3-6 ปี โดยจัดให้มีผู้ดูแลเด็กทำหน้าที่เป็นผู้เลี้ยงดูเด็ก และได้รับค่าตอบแทนจากกรมการพัฒนาชุมชน ผู้ปกครอง และหรือชุมชน ในอัตราส่วนผู้ดูแลเด็ก 1 คน ต่อเด็ก 20-25 คน และคณะกรรมการพัฒนาเด็กเป็นผู้รับผิดชอบการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ภายใต้การควบคุมดูแลของกรมการพัฒนาชุมชนและกรมการสภาตำบล 2) การพัฒนาเด็กนอกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินงานพัฒนาเด็กตั้งแรกเกิดถึงอายุ 6 ปี ที่ขาดโอกาสเข้ารับการเลี้ยงดูในศูนย์ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเช่นเดียวกับเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมุ่งให้องค์กรท้องถิ่น อาสาสมัคร พ่อแม่ผู้ปกครอง หรือบุคคลในครอบครัว เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดกิจกรรม

2.2 กรุงเทพมหานคร ดำเนินการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยเป็น 2 รูปแบบ คือ 1) การจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน โดยมีสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานครเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย เพื่อให้เด็กที่มีอายุ 5 ปี (ก่อนเกณฑ์บังคับ 1 ปี) ได้รับการดูแลในการพัฒนาการทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยเด็กที่บิดามารดาฐานะยากจนได้มีโอกาสได้รับการศึกษาในระดับปฐมวัย โดยจัดเป็นหลักสูตรเด็กเล็ก 1 ปี 2) การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน มีสำนักพัฒนาชุมชนและสำนักอนามัย เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการจัดบริการให้สถานรับเลี้ยงเด็กกลางวัน ณ ศูนย์บริการสาธารณสุข และศูนย์พัฒนาเด็กในชุมชนแออัด

2.3 กระทรวงสาธารณสุข โดยกองโภชนาการกรมอนามัยเป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยนอกระบบโรงเรียน ได้ให้ความสำคัญในด้านสุขภาพกายและจิตใจของเด็กวัยก่อนเรียน รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการเด็กให้สมวัยเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าเรียนในระดับประถมศึกษา ในปัจจุบันได้จัดตั้งศูนย์โภชนาการเด็กเพื่อแก้ไขปัญหาภาวะโภชนาการในเด็กโดยรับเด็กอายุ 2-5 ปี

2.4 ทบวงมหาวิทยาลัย ได้ดำเนินการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในระบบโรงเรียนในโรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัย เป็น 2 ลักษณะ คือ ให้การศึกษาแก่เด็กอายุ 3-5 ปี (6ปี) ในรูปแบบของชั้นอนุบาลในโรงเรียนสาธิต และชั้นเตรียมประถมศึกษาหรือชั้นเด็กเล็ก ให้การศึกษาแก่เด็กอายุ 5-6 ปี ในรูปของชั้นเด็กเล็ก ใช้เวลาในการจัด 1 ปี

2.5 องค์การเอกชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศมากขึ้น ตั้งแต่ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) ซึ่งคณะรัฐมนตรีในขณะนั้นได้อนุมัติให้จัดตั้งสภาองค์การพัฒนาเด็กและเยาวชนขึ้น ประกอบด้วยองค์กรสมาชิก 50 องค์กร ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มองค์กรต่างๆ

2.6 องค์การระหว่างประเทศ ให้ความสำคัญสนับสนุนด้านเงินทุน วิชาการ และเทคโนโลยีต่างๆ แก่หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย เพื่อดำเนินการพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนด้วยเช่นเดียวกัน

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของหน่วยงานต่างๆ มีจุดประสงค์เพื่อ พัฒนาเด็กทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญาเต็มตามศักยภาพ และให้มีความพร้อมในการเข้าเรียนในระดับประถมศึกษา และให้การศึกษาแก่ผู้ปกครองโดยผ่านทางเด็กส่วนกิจกรรมที่จัดในสถานเลี้ยงเด็กนั้นมีความแตกต่างกันบ้าง ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และลักษณะหน่วยงานที่จัด

2. การประกันคุณภาพการศึกษา

2.1 ความหมาย หลักการ แนวคิดและประโยชน์ของการประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพเป็นแนวคิดจากการผลิตอุตสาหกรรมเมื่อ 40 – 50 ปีที่แล้ว ซึ่งมาจากความต้องการให้เกิดความแน่ใจในผลผลิตและบริการที่เป็นที่ยอมรับ มีคุณภาพที่ดี ผู้ซื้อหรือผู้บริโภคจะได้มีความมั่นใจในการที่จะรับบริการหรือซื้อสินค้านั้นไป เดิมเป็นแนวคิดของการควบคุมคุณภาพ ซึ่งดูว่าผลผลิตนั้นใช้ได้ เป็นการดูที่ปลายทางของการผลิต ต่อมาเห็นว่าการควบคุมคุณภาพที่ปลายทางคงไม่พอ จึงทำให้ทำให้มีการพูดถึงการประกันคุณภาพตลอดวงจรของการผลิต ดร.เอ็ดเวิร์ด เดมมิง ได้เสนอรูปแบบการบริหารจัดการที่เรียกว่า วงจรเดมมิง (The Demming Cycle) คือ Plan Do Check Act ต้องมีการวางแผน ลงมือปฏิบัติ ตรวจสอบและปรับปรุง (สำนักงาน สมศ. 2558: 7)

2.1.1 ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2558: ออนไลน์) สรุปว่า การประกันคุณภาพการศึกษา คือ การวางแผนและการปฏิบัติของหน่วยผลิต ที่มุ่งจะผลิตสิ่งที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของผู้ใช้ผลผลิต ดังนั้นการประกันคุณภาพทางการศึกษาจึงเป็นกระบวนการวางแผนและกระบวนการจัดการของผู้ที่รับผิดชอบจัดการศึกษาเพื่อจะรับประกันให้สังคมเชื่อมั่นว่าจะพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ได้ครบถ้วนตามมาตรฐานคุณภาพที่ระบุไว้ในหลักสูตรและตรงกับความมุ่งหวังของสังคม

นิติธร ปิลวาสน์ (2558: ออนไลน์) สรุปว่า การประกันคุณภาพการศึกษา (Quality Assurance) หมายถึง การทำกิจกรรมหรือการปฏิบัติการหลักอย่างเป็นระบบตามแบบแผนที่กำหนดไว้ โดยมีการควบคุมคุณภาพ (Quality Control) การตรวจสอบคุณภาพ (Quality Auditing) และการประเมินคุณภาพ (Quality Assessment) จนทำให้เกิดความมั่นใจในคุณภาพ และมาตรฐานของดัชนีชี้วัดระบบและกระบวนการผลิต ผลผลิตและผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา

สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ (2556: 48) สรุปว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การสร้างมาตรฐานของการบริหารจัดการและดำเนินกิจกรรมตามภารกิจของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง สร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการทางการศึกษา ทั้งผู้รับบริการโดยตรง ได้แก่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้รับบริการโดยอ้อม ได้แก่ สถานประกอบการ ประชาชน และสังคมโดยรวม

อำนาจ จันทร์ขำ (2555: 19) สรุปว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ กระบวนการพัฒนาการศึกษาสู่คุณภาพที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา การจัดระบบและโครงสร้าง การวางแผน และการดำเนินงานตามแผน รวมทั้งการสร้างจิตสำนึกให้เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นการยอมรับข้อบกพร่องร่วมกันของทุกคน

พิสนุ ฟองศรี (2556: 177) สรุปว่า การประกันคุณภาพการศึกษา (Educational Quality Assurance) หมายถึง การบริหารภายในของสถานศึกษา การดำเนินงานของต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐาน เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้ง หน่วยงานต่างๆ โดยการใช้การประเมินทั้งภายในและภายนอกเป็นกลไกสำคัญ

นราจันทร์ กิตติคุณ (2553: 17) สรุปว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการและดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการการศึกษาว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังเป็นการป้องกันการจัดการศึกษาที่ด้อยคุณภาพ และสร้างสรรค์การศึกษาให้เป็นกลไกที่มีพลังในการพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพสูงขึ้น

พจนานุกรม อนุมาตรา (2553 : 16) สรุปว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่จะยกมาตรฐานของสถานศึกษา ให้ได้คุณภาพตามมาตรฐาน โดยมุ่งเน้นการพัฒนา ผู้เรียนเป็นสำคัญ และให้ทุกฝ่ายร่วมกันสนับสนุนการพัฒนา เพื่อเป็นหลักประกันความเชื่อมั่นและความพึงพอใจ แก่ผู้ปกครอง ประชาชนและสังคมว่า สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รัตน์ บัณฑิต (2550 : 44) สรุปว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การสร้างความมั่นใจให้กับประชาชนซึ่งเป็นเจ้าของภาษีและผู้ใช้บริการว่าสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย บุคคลากรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องนั้น ได้มีการปฏิบัติหน้าที่เต็มตามภารกิจแล้วทำให้ได้ตามผลผลิต ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลกรหลายๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษา นั้นๆ และอาศัยหลักของการตรวจสอบเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศต่อสาธารณชนเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาและผลผลิตต่างๆ ที่เกิดขึ้นมาจากการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างชัดเจน โปร่งใส

ธฤตมน ดิเรกศรี (2551: 25) สรุปว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง ระบบการบริหารการศึกษาที่สร้างความมั่นใจให้แก่สังคม ผู้ปกครอง ผู้จัดการศึกษาและผู้จบการศึกษาว่า การจัดการศึกษาจะมีกระบวนการบริหารกระบวนการเรียนการสอน ที่ผู้ร่วมงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนดำเนินงาน มีจิตสำนึกในการพัฒนาคุณภาพระบบงาน มีการควบคุมคุณภาพการทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่สังคมต้อง

อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ (2550: 32) การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การกำหนด มาตรฐาน วิธีการดำเนินงานตามความต้องการคุณภาพของสถานศึกษาโดยมีการกำหนด กระบวนการตรวจสอบ การประเมินที่สามารถตรวจได้ว่ากิจกรรมที่สถานศึกษาดำเนินการปฏิบัติไป นั้นได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ และทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกเชื่อมั่นว่า สถานศึกษาได้ผลิตนักเรียนที่มีคุณลักษณะครบถ้วนตามมาตรฐานที่ระบุไว้ในหลักสูตรและตรงตาม ความมุ่งหวังของสังคม ซึ่งการประกันคุณภาพการศึกษานั้นเป็นกระบวนการพัฒนาการศึกษา โดย การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพจากภายในและภายนอกและตัดสินตามเกณฑ์เพื่อสร้างความมั่นใจและเป็นหลักประกันต่อผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ผู้เรียนที่จบการศึกษามีมาตรฐานการศึกษาและ เป็นที่ยอมรับของสังคมซึ่งถ้าสถานศึกษามีการกำกับติดตามและปรับปรุงแก้ไขกระบวนการของตนเองอย่างมีคุณภาพแล้วอาจไม่จำเป็นต้องมีผู้ตรวจสอบภายนอกก็ได้

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2546 : 28) สรุปว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การวางแผนและการปฏิบัติของหน่วยผลิตที่มุ่งจะผลิตสิ่งที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของผู้ใช้บริการ ดังนั้น การประกันคุณภาพทางการศึกษา จึงเป็น กระบวนการวางแผนและกระบวนการจัดการของผู้ที่รับผิดชอบจัดการศึกษา ที่จะรับประกันให้

สังคมเชื่อมั่นว่าจะพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้ครบถ้วนตามมาตรฐานคุณภาพที่ระบุไว้ในหลักสูตรและตรงกับความมุ่งหวังของสังคม

สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษาหมายถึง กระบวนการหรือกลไก ในการดำเนินงานของสถานศึกษาที่สร้างความมั่นใจให้แก่สังคม ผู้ปกครองว่าสถานศึกษาดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเกิดจากการร่วมมือกันของทุกฝ่าย

2.1.2 หลักการและแนวคิดการประกันคุณภาพการศึกษา

เป้าหมายสำคัญการนำมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติไปปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม คือ ให้เด็กในศูนย์เด็กเล็กได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพด้วยมาตรฐานขั้นต่ำที่เท่าเทียมกันทั่วประเทศซึ่งมีความสอดคล้องกับระบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติ หรือการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมาตรฐานจะเป็นเครื่องมือพื้นฐานของการประกันคุณภาพภายในของศูนย์เด็กเล็ก โดยศูนย์ฯ สามารถนำใช้ประเมินตนเอง (Self Assessment) เพื่อกำหนดแนวทางปรับปรุงการดำเนินการของตนเอง (Self Improvement) โดยความร่วมมือของบุคลากรในศูนย์ฯ และหน่วยงานที่กำกับดูแลศูนย์ อันเป็นการเตรียมความพร้อมรับการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ที่จะต้องดำเนินการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาให้ครบภายในระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ.2555 - 2559) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 48 ระบุ “ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา เพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก” การประเมินคุณภาพภายนอกรอบ 3 ประเมินมาตรฐานนี้ด้วยตัวบ่งชี้พื้นฐาน 1 ตัวบ่งชี้ คือประสิทธิผลของระบบประกันคุณภาพภายในสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) กำหนดตัวบ่งชี้ที่ 8.1 ระบบประกันคุณภาพภายในโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษา สำหรับสถานศึกษาประเภทศูนย์เด็กเล็ก หมายถึงความสำเร็จของระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา และรองรับการประกันคุณภาพภายนอก ประกอบด้วย การประเมินคุณภาพภายใน การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้ 1) วางแผนการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมทุกปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา รวมถึงการวางแผนการจัดระบบบริหารและสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ 2) ปฏิบัติตามแผน นิเทศ ติดตาม ประเมินผล และนำผลมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายตามแผนอย่างต่อเนื่อง 3) นำข้อมูลและผลการประเมินไปใช้เพื่อตัดสินใจและปรับปรุงพัฒนางานตามพันธกิจให้เกิดผลดี 4) ประเมินระบบประกันคุณภาพของสถานศึกษาโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม การตรวจสอบถ่วงดุล และเสนอผลลัพธ์การประกันคุณภาพต่อหน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษา อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง 5) จัดทำ

รายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินตนเอง (SAR) อย่างมีคุณภาพ สามารถรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2554:5) ให้หลักการและแนวคิดการประกันคุณภาพภายในการศึกษาไว้ คือ 1) เพื่อให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) ยึดหลักความเที่ยงตรง เป็นธรรม และโปร่งใส มีหลักฐานข้อมูลตามสภาพความเป็นจริงและมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ 3) สร้างความสมดุลระหว่างเสรีภาพทางการศึกษากับจุดมุ่งหมายและหลักการการศึกษาของชาติโดยให้มีเอกภาพเชิงนโยบาย ซึ่งสถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายเฉพาะและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เต็มตามศักยภาพของสถานศึกษาและผู้เรียน 4) ส่งเสริมสนับสนุน และร่วมมือกับสถานศึกษาในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา 5) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพ และพัฒนาการจัดการศึกษาของรัฐ เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น 6) คำนึงถึงความเป็นอิสระ เสรีภาพทางวิชาการ เอกสิทธิ์ ปรารถนา ปรารถนา/วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวถึงแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา (2554:10-11) ระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา (Internal Quality Assurance) เป็นระบบที่สถานศึกษาสร้างความมั่นใจ (Assure) แก่ผู้รับบริการ ทั้งผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนองค์กรหรือสถานประกอบการที่รับผู้เรียนเข้าศึกษาต่อหรือทำงานว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้ตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ความสามารถ ทักษะและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนดและสังคมคาดหวัง สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขรวมทั้งสร้างประโยชน์ให้แก่ครอบครัวและชุมชนตามความเหมาะสม ด้วยการบริหารจัดการที่มีคุณภาพทั้งองค์กรโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม บุคลากรในสถานศึกษาโดยเฉพาะครูและผู้บริหารตระหนักถึงเป้าหมาย คือ ผลประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็นอันดับแรก ระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบได้และถูกกำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและประกาศกฎกระทรวง ดังนั้น การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษาจึงยึด หลักการ 3 ประการ คือ

1. การกระจายอำนาจ (Decentralization) สถานศึกษามีอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารและตัดสินใจดำเนินงาน ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และทรัพยากร การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและผู้สอนท่าบทบาทหน้าที่ในการสอน จัดกิจกรรมและพัฒนาสื่อเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุผลตามจุดหมายของหลักสูตรได้อย่างเต็มที่สามารถจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ ความต้องการของชุมชนและสังคมได้มากที่สุด

2. การเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) หน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ประกอบการ ภูมิปัญญาท้องถิ่น/ปราชญ์ชาวบ้าน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทั้งในฐานะเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา หรือ คณะทำงานในส่วนอื่นๆ ของสถานศึกษาโดยมีการร่วมกันคิด ตัดสินใจ สนับสนุน ส่งเสริม และ ติดตามตรวจสอบการดำเนินงาน ตลอดจนร่วมภาคภูมิใจในความสำเร็จของสถานศึกษา

3. การแสดงภาระรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเป็นเป้าหมาย (Goals) ที่ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนต้องได้รับรู้เพื่อการพัฒนา ร่วมกันและเพื่อการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษาว่าสามารถนำพาผู้เรียนไปสู่ มาตรฐานที่ได้กำหนดร่วมกันไว้หรือไม่จากเป้าหมายและจุดเน้นการพัฒนาดังกล่าว สถานศึกษา ต้องสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา (School Improvement Plan) เลือกกลวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมและสามารถทำให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการประชาสัมพันธ์ เป้าหมายและจุดเน้นที่ต้องการพัฒนาให้ทุกฝ่ายได้รับรู้เพื่อเป็นสัญญาประชาคมและเพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนสู่เป้าหมายเดียวกัน วันทยา, อมรรัตน์และชนาธิป (2545: 9-10) กล่าวถึงหลักการและเงื่อนไขในการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วม (Participation) โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) กับผลการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมินและร่วมรับผิดชอบกับ การจัดการศึกษาของสถานศึกษา 2) การเสริมสร้างพลัง (Empowerment) โดยสร้างความรู้ ทักษะ และความมั่นใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสร้างโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ 3) การกระจายอำนาจ (Decentralization) สถานศึกษาจะพัฒนาคุณภาพให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างเต็มที่ต่อเมื่อสถานศึกษาตัวเองต้องมีความเป็นอิสระเพียงพอที่จะคิดและตัดสินใจ ทั้งด้านการบริหาร วิชาการ และการใช้จ่ายงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับ เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่ต้องการให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัด การศึกษาสู่สถานศึกษาและท้องถิ่นให้มากที่สุด 4) การสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบในพันธะภาระ (Accountability) การศึกษามีใช่เรื่องของคนใดคนหนึ่งหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่เป็นเรื่องของทุกคนที่ มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น จึงต้องสร้างให้ทุกคนมีจิตสำนึกในหน้าที่ ของตนที่มีต่อการศึกษา เช่น หน้าที่ของความเป็นพ่อแม่ ครู เป็นต้น นอกจากนี้ กระบวนการ ทำงานและผลงานของสถานศึกษาแห่งนั้นต้องสามารถตรวจสอบได้ทุกเมื่อ โดยสังคมและ ประชาชน 5) การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement) การ ตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกในบริบทของการประกันคุณภาพ มีจุดประสงค์สำคัญเพื่อให้ได้ ข้อมูลย้อนกลับสำหรับการวางแผน เพื่อการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มิใช่การจับผิด หรือการตัดสินให้รางวัลหรือให้โทษ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ให้แนวคิดและหลักการในการประกันคุณภาพทางการศึกษาไว้ ดังนี้ 3 ขั้นตอน คือ การควบคุมคุณภาพ เป็นการกำหนดมาตรฐานคุณภาพ และการพัฒนาสถานศึกษาให้เข้าสู่มาตรฐาน การตรวจสอบคุณภาพ เป็นการตรวจสอบและติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และการประเมินคุณภาพ เป็นการประเมินคุณภาพของสถานศึกษา โดยหน่วยงานที่กำกับดูแลในเขตพื้นที่ และหน่วยงานต้นสังกัดในส่วนกลาง ซึ่งถึงแม้จะเป็นบุคคลภายนอก แต่ก็ยังถือว่าเป็นการประเมินภายใน เพราะการดำเนินการโดยหน่วยงานที่อยู่ในสายการบริหารของสถานศึกษา ซึ่งจะดำเนินการตรวจเยี่ยมและประเมินสถานศึกษาเป็นระยะ ตามที่กำหนดโดยหน่วยงานต้นสังกัด

พิสนุ พองศรี (2556: 180 -181) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษามี 3 ขั้นตอนสำคัญ คือ 1) การควบคุมคุณภาพ เป็นการกำหนดมาตรฐานคุณภาพ และพัฒนาหน่วยงานทางการศึกษาให้เข้าสู่มาตรฐาน โดยอาจใช้ระบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Award) ระบบคุณภาพ ISO (International Organization for Standardization) ระบบให้รางวัลต่างๆ เช่น รางวัลมัลคอล์ม บัลดริจ เนชั่นแนล ควอลิตี อวอร์ด (Malcolm Baldrige National Quality Award : MBNQA) เป็นต้น ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนของการวางแผนร่วมกับขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา 2) การตรวจสอบคุณภาพ เป็นการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานในขั้นตอนที่ 1 เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐาน ขั้นตอนนี้คือส่วนหนึ่งของขั้นตอนการประเมิน หรือการติดตามและการวัด 3) การประเมินคุณภาพ เป็นการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา หรือต้นสังกัด และประเมินคุณภาพภายนอกของหน่วยงานกลาง หรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานกลาง ตามหลักการบริหารแล้ว ในขั้นตอนนี้คือ ขั้นตอนการประเมินผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554ก: 7-8) การประกันคุณภาพการศึกษา (Quality Assurance) เป็นกลไกสำคัญที่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง การประกันคุณภาพมีหลักการสำคัญ คือ การกระจายอำนาจ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน และการแสดงความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ ระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาประกอบด้วยกระบวนการดำเนินงานที่สัมพันธ์กัน 3 ส่วน คือ การพัฒนาคุณภาพ การประเมินคุณภาพ และการติดตามตรวจสอบคุณภาพ

นิตยา และวิศิษฐ์ (2556:23) ระบุว่า ระบบประกันคุณภาพการศึกษา มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ คือ 1) การควบคุมคุณภาพ ประกอบด้วย การมีเป้าหมายหรือมาตรฐานที่ชัดเจน และมีกระบวนการพัฒนาไปสู่มาตรฐานนั้น 2) การตรวจสอบคุณภาพ ประกอบด้วย ระบบการวางแผนเก็บข้อมูล การตรวจสอบทบทวนคุณภาพการดำเนินงาน การรวบรวมสรุปผลการดำเนินงานทุกระยะ และการนำผลไปปรับปรุงการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และ 3) การประเมินคุณภาพ ประกอบด้วย การประเมินจากหน่วยงานภายนอกเกี่ยวกับการดำเนินงานและผลที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดหรือไม่

สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ (2556: 13-34) ระบุว่า ระบบประกันคุณภาพภายในโดยสถานศึกษาสำหรับสถานศึกษาประเภท ศูนย์เด็กเล็ก ประกอบด้วย การประเมินคุณภาพภายใน การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีหลักการสำคัญของการประกันคุณภาพภายใน คือ ต้อง ผสมผสาน ต้องทำอย่างต่อเนื่อง ต้องประเมินเพื่อพัฒนา และต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.1.3 การประกันคุณภาพภายในตามสารบัญญัติของ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ

สารบัญญัติใน พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งต้อง ดำเนินการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในไว้ ดังนี้

มาตรา 13 (1) บิดา มารดา หรือผู้ปกครองมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ การสนับสนุน จากรัฐให้มีความรู้ ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูและการให้การศึกษาแก่บุตรหรือบุคคลซึ่งอยู่ใน ความดูแล มาตรา 14 (1) บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ซึ่งสนับสนุนหรือจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี สิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ การสนับสนุนจากรัฐให้มีความรู้ ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูบุคคลซึ่ง อยู่ในความรับผิดชอบมาตรา มาตรา 18 (1) กำหนดให้สถานศึกษาสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการ ช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการและเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษ หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ เรียกชื่ออย่างอื่น เป็นการจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรา 47 ให้มีระบบ ประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วยระบบ การประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก (สำนักงาน สพฐ. ณ : 2554) การ ประเมินคุณภาพภายนอกโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) มีแนวคิดและหลักการในการ ประเมินคุณภาพภายนอกตามเจตนารมณ์ของ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ โดยมุ่งเน้นคุณภาพของ เด็กเป็นหลักเพื่อให้มั่นใจว่าเด็กจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพใกล้เคียงกันไม่ว่าจะอยู่ในท้องถิ่นใดก็ ตามแนวคิดและทิศทางในการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามระดับการศึกษาปฐมวัย (2-5 ปี) คือ

- 1) ประเมินอิงเกณฑ์ตามจุดเน้นของสถานศึกษา
- 2) ประเมินจากผลการจัดการศึกษาที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการศึกษา ซึ่งหมายรวมถึงการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารจัดการศึกษาและการประกัน คุณภาพภายใน
- 3) ประเมินโดยวิธีการและข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และเชิงพัฒนาการ โดยพิชฌุพิจารณา
- 4) ประเมินโดยการยื่นยันรายงานการประเมินตนเองที่ถูกต้องเชื่อถือได้ เพื่อกระตุ้นให้ การประกันคุณภาพภายในมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น

5) ลดจำนวนตัวบ่งชี้และจำนวนมาตรฐานสำหรับการประเมินคุณภาพภายนอก โดยถ่ายโอนตัวบ่งชี้ และมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้าและกระบวนการให้อยู่ในระบบการประกันคุณภาพภายใน

การประกันคุณภาพภายใน ของศูนย์เด็กเล็กโดยหน่วยงานต้นสังกัด ระบุว่า ตัวบ่งชี้ที่ 8.1 ระบบประกันคุณภาพภายในโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษาประเภท ศูนย์เด็กเล็ก ระบบประกันคุณภาพภายในโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษาสำหรับสถานศึกษาประเภทศูนย์เด็กเล็ก หมายถึง ความสำเร็จของระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และรองรับการประกันคุณภาพภายนอก ประกอบด้วย การประเมินคุณภาพภายใน การติดตามตรวจสอบคุณภาพ การศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 1) วางแผนการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมทุกปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา รวมถึงการวางแผนการจัดระบบบริหารและสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ
- 2) ปฏิบัติตามแผน นิเทศ ติดตาม ประเมินผล และนำผลมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายตามแผน อย่างต่อเนื่อง
- 3) นำข้อมูลและผลการประเมินไปใช้เพื่อตัดสินใจและปรับปรุงพัฒนางานตามพันธกิจให้เกิดผลดี
- 4) ประเมินระบบประกันคุณภาพของสถานศึกษาโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม การตรวจสอบถ่วงดุล และเสนอผลลัพธ์การประกันคุณภาพต่อหน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษา อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 5) จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินตนเอง (SAR) อย่างมีคุณภาพสามารถรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

มาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

มาตรา 49 ให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็นองค์การมหาชนทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์วิธีการประเมินคุณภาพภายนอกและทำการประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาโดยคำนึงถึงความมุ่งหมายและหลักการศึกษาและแนวการจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้ง ในทุกห้าปี นับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้ายและเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน

มาตรา 50 ให้สถานศึกษาให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสาร หลักฐานต่าง ๆ ที่มีข้อมูลเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ตลอดจนให้บุคลากรคณะกรรมการของสถานศึกษา รวมทั้งผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจของสถานศึกษาให้ข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนที่พิจารณาเห็นว่าเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจของสถานศึกษา ตามคำร้องขอของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาหรือบุคคล หรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรองที่ทำการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษานั้น

มาตรา 51 ในกรณีที่ผลการประเมินภายนอกของสถานศึกษาใดไม่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา จัดทำข้อเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขต่อหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้สถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนด หากมิได้ดำเนินการดังกล่าวให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา รายงานต่อคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อดำเนินการให้มีการปรับปรุงแก้ไขการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาในแต่ละมาตรฐานจะมีเกณฑ์เพื่อพิจารณาว่าคุณภาพอยู่ในระดับใด หากประเมินแล้วเรื่องไหนยังไม่ผ่านเกณฑ์ ผู้ประเมินก็จะเสนอแนะให้สถานศึกษานั้น ปรับแก้ และกำหนดเวลาให้ดำเนินการปรับแก้ไว้ด้วย (สำนักงาน สท. 2556:58)

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้น สามารถสรุปได้ว่า การกำหนดพระราชบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีในการประกันคุณภาพ เพื่อให้สถานศึกษาทุกแห่งได้ดำเนินการประกันคุณภาพในตามที่ทุกฝ่ายได้ร่วมกันกำหนดไว้ เพื่อแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ ให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยหรือศูนย์เด็กเล็ก ในด้านการบริหารจัดการที่ดี กระบวนการบริหารหรือการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็กที่มีคุณภาพ และประสิทธิผล สามารถสร้างความมั่นใจให้สถานศึกษาว่าสามารถสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพสู่สังคม

2.1.4 มาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติ

มาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติ ได้รับการประกาศให้เป็นมาตรฐานกลางของประเทศ ตามมติที่ประชุมคณะรัฐมนตรีในการประชุมวันที่ 3 พฤษภาคม 2554 และได้มีการเชิญชวนให้สถานศึกษาปฐมวัยในสังกัดของ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแรงงาน สำนักพัฒนาสังคมกรุงเทพมหานคร กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ดำเนินการโดยนำมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์ และเป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพของศูนย์เด็กเล็ก เนื่องจากมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติยังมิได้บังคับใช้อย่างเป็นทางการ โดยสาระสำคัญของมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติ มีพื้นฐานมาจากแนวคิดที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) การบริหารจัดการที่ดี 2) กระบวนการบริหารหรือการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็กที่มีคุณภาพ และ 3) ประสิทธิภาพจากการดำเนินงาน ซึ่งหมายถึงเด็กต้องได้รับการพัฒนาเต็ม

ตามศักยภาพ ดังนั้น มาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติจึงแบ่งมาตรฐานออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์เด็กเล็ก ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการเด็ก และด้านคุณภาพเด็ก ซึ่งมีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้

1. มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์เด็กเล็ก หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการและดำเนินการกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกันของผู้บริหารศูนย์ เช่น นายกเทศมนตรี นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาพิเศษ นักวิชาการศึกษา กรรมการศูนย์ ในการวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการควบคุมประเมินผล ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ด้าน แต่ละตัวบ่งชี้มีเกณฑ์ในการพิจารณา 40 ข้อ แต่ละข้อมีน้ำหนักคะแนน 1 คะแนนเท่ากัน รวมน้ำหนักคะแนน 40 คะแนน ได้แก่ การบริหารงานอย่างเป็นระบบ 8 ข้อ การบริหารจัดการบุคลากร 5 ข้อ การจัดสภาพแวดล้อมของศูนย์เด็กเล็ก 18 ข้อ มาตรการด้านความปลอดภัยของศูนย์เด็กเล็ก 5 ข้อ การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม 4 ข้อ

2. มาตรฐานด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการเด็ก หมายถึง การจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูผู้ดูแลเด็กหรือครูพี่เลี้ยง ให้เด็กได้รับประสบการณ์ที่เหมาะสมกับพัฒนาการตามวัย ครบ 4 สาระตามหลักสูตร คือ เรื่องราวเกี่ยวกับตัวเด็ก บุคคลและสถานที่ที่แวดล้อมเด็ก ธรรมชาติรอบตัว และสิ่งต่างๆ รอบตัวเด็ก โดยสอดคล้องกับบริบทของศูนย์เด็กเล็ก เพื่อพัฒนาความสามารถตามวัยของเด็กปฐมวัยทั้ง 4 ด้าน คือด้านร่างกาย จิตใจ-อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ตามความแตกต่างระหว่างบุคคล ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ด้าน แต่ละตัวบ่งชี้มีเกณฑ์ในการพิจารณา 30 ข้อ แต่ละข้อมีน้ำหนักคะแนน 1 คะแนนเท่ากัน รวมน้ำหนักคะแนน 30 คะแนน ได้แก่ การจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย 8 ข้อ การจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย 8 ข้อ การจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการด้านจิตใจ-อารมณ์ 4 ข้อ การจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการด้านสังคม 5 ข้อ การจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญา 5 ข้อ

3. มาตรฐานด้านคุณภาพเด็ก หมายถึง เด็กมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เหมาะสมกับวัย ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 4 ด้าน แต่ละตัวบ่งชี้มีเกณฑ์ในการพิจารณา 15 ข้อ แต่ละข้อมีน้ำหนักคะแนน 2 คะแนนเท่ากัน รวมน้ำหนักคะแนน 30 คะแนน ได้แก่ เด็กมีพัฒนาการด้านร่างกายและสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพของตน 4 ข้อ เด็กมีพัฒนาการทางด้านจิตใจ-อารมณ์ สังคม 3 ข้อ เด็กมีพัฒนาการด้านสติปัญญา 4 ข้อ และเด็กได้รับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ 4 ข้อ

4. เกณฑ์การให้คะแนน พิจารณาจากร้อยละของการทำได้ตามมาตรฐานในแต่ละข้อ และแบ่งระดับของการประเมินแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ต้องพัฒนา ควรพัฒนา พอใช้ ดี และดีมาก (สำนักงาน สท. 2554: 5-30)

2.2 ความหมาย หลักการแนวคิดของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ (2556: 48) ให้ความหมายของการประกันคุณภาพภายใน ไว้ว่า คือการประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายใน โดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นเอง หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น

สำนักประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยมหิดล (2558: ออนไลน์) การประกันคุณภาพภายใน หมายถึง การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพ และ มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา จากภายในโดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นเอง หรือโดย หน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น

นิติธร บิลวาสน์ (2558: ออนไลน์) ประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (Internal Quality Assurance) หมายถึง การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถาบันการศึกษาจากภายใน โดยวงจร PDCA (Plan - Do - Check - Act) เป็นการปฏิบัติโดยบุคลากรของสถาบันการศึกษาหรือโดยหน่วยงานต้นสังกัด ที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถาบันการศึกษานั้นๆ

นราจันท์ กิตติคุณ (2553: 21) ให้ความหมายของ การประกันคุณภาพภายใน ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการบริหารที่สถานศึกษาต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยบุคลากรทุกฝ่าย และผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย วิธีการ และช่วยกันลงมือปฏิบัติตามแผนทุกขั้นตอน รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข ทั้งนี้เพื่อผลักดันให้สถานศึกษามีคุณภาพและนักเรียนจะได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ

รัตนะ บัวสนธ์ (2550: 46-47) ให้ความหมายของ การประกันคุณภาพภายใน ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบที่ประกอบด้วย การวางแผนในการปฏิบัติงาน (Plan) การดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ (Do) การตรวจสอบการดำเนินงาน (Check) และการปรับปรุง (Action) หรือการบริหารจัดการตามระบบ PDCA ซึ่งเป็นเรื่องของสถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาจักต้องดำเนินการเองภายใต้การนำของผู้บริหารของสถานศึกษาที่มีความรู้ความเข้าใจ ตระหนักและมีความมุ่งมั่น ผ่านกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

น้ำอ้อย เดชจ้อย (2551: 18) ให้ความหมายของ การประกันคุณภาพภายใน ไว้ว่า หมายถึง การติดตามตรวจสอบและตัดสินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากภายใน โดยบุคลากรภายในหน่วยงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาช่วยในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และพร้อมที่จะรับการประเมินจากภายนอก

สายพิน อินสม (2548: 25) การประกันคุณภาพภายใน เป็นกระบวนการบริหารและการจัดการเรียนการสอนตามปกติของสถานศึกษา ที่มีแผนงาน กิจกรรม การประเมินผลและ

ติดตามตรวจสอบคุณภาพที่เป็นระบบสะท้อนถึงคุณภาพ โดยโรงเรียนร่วมกันพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อ พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาเป็นการประเมินตนเองจากภายในโรงเรียน โดย บุคลากรของสถานศึกษา หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่อยู่ต่างประเทศ

สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพภายใน หมายถึง การประเมินผลและการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายใน โดยวงจร PDCA (Plan) การวางแผน (Do) การดำเนินงานตามแผน (Check) การตรวจสอบประเมิน (Action) การนำผลการ ประเมินมาปรับปรุงแล้วทำให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นการปฏิบัติโดยบุคลากรของสถานศึกษาหรือหน่วยงาน ต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลา

2.2.2 ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา

งานประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (ออนไลน์: 2558) ระบบการประกัน คุณภาพการศึกษาจะทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีโอกาสได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการและการ พัฒนาการศึกษาระดับชั้นตอน ตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย/การวางแผน การทำตามแผน การ ประเมินผล และการนำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงาน การประกันคุณภาพการศึกษามีประโยชน์แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องดังนี้

1) ผู้เรียนและผู้ปกครองมีหลักประกันและความมั่นใจว่าสถานศึกษาจะจัดการศึกษาที่ มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

2) ครูได้ทำงานอย่างมืออาชีพ ได้ทำงานที่เป็นระบบที่ดี มีประสิทธิภาพ มีความ รับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ และเน้นวัฒนธรรมคุณภาพ ได้พัฒนาตนเองและผู้เรียนอย่างต่อเนื่องทำ ให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน

3) ผู้บริหารได้ใช้ภาวะผู้นำ และความรู้ความสามารถในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ และมีความโปร่งใส เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับและนิยมชมชอบของผู้ปกครอง และชุมชนตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

4) หน่วยงานที่กำกับดูแลได้สถานศึกษาที่มีคุณภาพและศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะช่วยแบ่งเบาภาระในการกำกับดูแลสถานศึกษา และก่อให้เกิดความมั่นใจในคุณภาพทาง การศึกษาและคุณภาพของสถานศึกษา

5) ผู้ประกอบการ ชุมชน สังคม และประเทศชาติได้เยาวชนและคนที่ดีมีคุณภาพและ ศักยภาพที่จะช่วยทำงานพัฒนาองค์กร ชุมชน สังคมและประเทศชาติต่อไป

นิติธร ปิลวาสน์ (2558:ออนไลน์) สรุปว่า การประกันคุณภาพการศึกษาก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

- 1) เกิดการพัฒนาคุณภาพของสถาบันการศึกษาอย่างต่อเนื่องเข้าสู่มาตรฐานสากล

2) การใช้ทรัพยากรในการบริหารจัดการของสถาบันอุดมศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3) การบริหารจัดการของสถาบันการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะทำให้การผลิตผู้สำเร็จการศึกษาทุกระดับ การสร้างผลงานวิจัย และการให้บริการทางวิชาการ เกิดประโยชน์สูงสุด และตรงกับความต้องการของสังคมและประเทศชาติ

4) ผู้เรียน ผู้ปกครอง ผู้จ้างงาน และสาธารณชนมีข้อมูลสำหรับการตัดสินใจที่ถูกต้องและเป็นระบบ

5) สถาบันการศึกษา หน่วยงานบริการการศึกษา และรัฐบาลมีข้อมูลที่ต้องการ และเป็นระบบในการกำหนดนโยบาย วางแผน และการจัดบริการการศึกษา

6) ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกสาระวิชาสูงได้มาตรฐานสม่ำเสมอ

7) ผู้เรียนรู้ล่วงหน้าว่าจะได้รับผลอะไรจากการเรียนในสถาบันการศึกษา และได้ผลตามความต้องการ

8) ผู้ปกครอง ชุมชน ครู หน่วยงานการจัดการศึกษาในท้องถิ่น มีส่วนร่วมกำหนดมาตรฐานคุณภาพที่ผสมกลมกลืนระหว่างมาตรฐานสากล มาตรฐานชาติและมาตรฐานท้องถิ่น

9) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการจัดการเพื่อควบคุมคุณภาพการศึกษา โดยผนึกกำลังกับครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน วางแผนการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้บังเกิดผลกับผู้เรียนตามมาตรฐาน มีการตรวจสอบยอมรับในแผนการดำเนินงานของสถาบันการศึกษา

10) ครูได้รับการพัฒนาและจูงใจให้วางแผนการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นกระบวนการปฏิบัติเพื่อให้นำไปสู่การบรรลุมาตรฐานคุณภาพการเรียนรู้อย่างครบถ้วน ให้ผู้เรียนทุกคนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาติดตามตรวจสอบการเรียนการสอน และช่วยให้คุณภาพการศึกษามีความเป็นระบบระเบียบ

11) มีระบบการวัดประเมินผลตามสภาพจริง มุ่งตรงต่อการบรรลุมาตรฐานคุณภาพ และบันทึกลงแฟ้มผลงานที่ผู้บริหารและครูตรวจสอบผลการเรียนและบันทึกผล นำผลมาใช้ในการพัฒนาและรายงานสู่ชุมชนสม่ำเสมอว่า การจัดการเรียนการสอนทำให้บังเกิดผลตามเป้าหมายคุณภาพการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าได้ดีเพียงใด

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา คือการทุกคนที่เกี่ยวข้องกับ ได้แก่ ครู นักเรียน ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ ผู้ปกครอง รวมถึงประชาชน ได้รับการศึกษาได้รับทราบผลการดำเนินงานว่าทำได้ตามแผนที่วางไว้เพียงใด รวมถึงการกำกับให้สถานศึกษาได้บริหารจัดการได้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ เป้าหมายของต้นสังกัด เพื่อรับการประเมินคุณภาพกายเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้ปกครองหรือผู้รับบริการ

2.3 การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

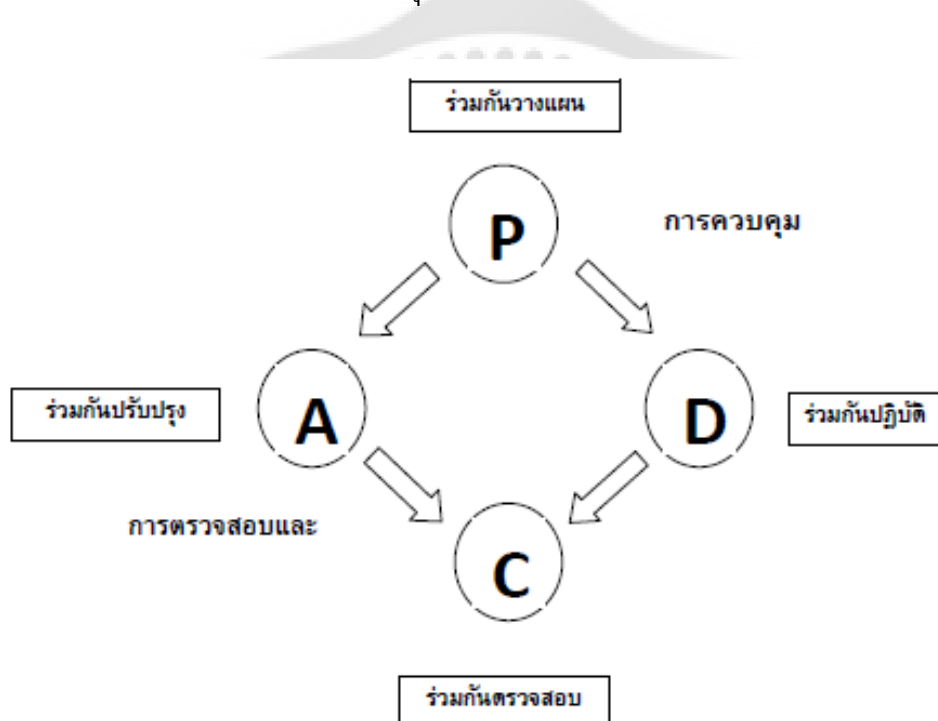
การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้อง มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทยรู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติรวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและความรู้อันเป็นสากลตลอดจน อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง” เป็นความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และได้กำหนดหลักการสำคัญข้อหนึ่ง คือ ให้มีการกำหนดมาตรฐาน การศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษาโดยที่กำหนดให้ มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นภารกิจสำคัญหมวดหนึ่งที่สถานศึกษาและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการอีกทั้งต้องเป็นไปตามระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ กระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้กำหนดด้วย

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งที่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนา คุณภาพการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ มีคุณภาพตามมาตรฐาน ผู้ที่จบการศึกษามีคุณภาพตามที่มุ่งหวัง ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กร/สถานประกอบการที่รับช่วงผู้ จบการศึกษาเข้าศึกษาต่อหรือรับเข้าทำงาน มีความมั่นใจว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละ แห่งมีคุณภาพได้มาตรฐานแม้จะไม่เท่ากันแต่ก็แตกต่างกันไม่มากนัก นักเรียนที่จบการศึกษาจาก สถานศึกษาทุกแห่งมีความรู้ความสามารถ มีทักษะและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตร สถานศึกษากำหนด ดังนั้น ผู้เรียนจึงเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่สถานศึกษา ซึ่งหมายถึงผู้บริหาร ครู และบุคลากรสนับสนุนทุกคนในสถานศึกษา ต้องคำนึงถึงตลอดเวลาไม่ว่าจะคิดทำกิจกรรมใดหรือ โครงการใดก็ตามผู้เรียนจะต้องได้รับผลหรือประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งโดยตรงและโดยอ้อมนอกจากนี้ใน การจัดการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้อย่างมีคุณภาพตามที่คาดหวังกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่มี ความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาในปัจจุบันและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

ในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้เข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ และดำเนินการอย่างยั่งยืนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในสถานศึกษาต้องมีการทำงานที่มุ่งประโยชน์ที่จะเกิด แก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีความตระหนัก รับรู้และเห็นคุณค่าของการทำงานเป็นระบบมีคุณภาพ ผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและดำเนินกิจกรรมหรือ โครงการที่ใช้ผลการประเมินตนเองผลการประเมินคุณภาพจากองค์กรภายนอกหรือผลการวิจัยที่ สถานศึกษาจัดทำขึ้นเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาเองตลอดจนใช้ผลการวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นฐานในการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน การติดตามตรวจสอบและปรับปรุงงาน

เป็นระยะจะช่วยให้งานบรรลุผลได้ดีและมีประสิทธิภาพ ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนก็จะเป็นที่พึงพอใจกับผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรหรือสถานประกอบการที่รับช่วงต่อจากสถานศึกษาด้วยการดำเนินงานที่ทุกคนมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบร่วมกัน เช่นนี้ ระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาจะเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่แท้จริงและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนเป็นวิถีชีวิตในการทำงานของทุกคนเป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่ยึดคุณภาพผู้เรียนฝังแน่นอยู่ในจิตใจตลอดเวลา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545: 10) ให้ความสำคัญเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพที่ประกอบด้วยการควบคุมและการตรวจสอบคุณภาพ กับหลักการบริหารที่เป็นระบบครบวงจร (PDCA) ซึ่งประกอบด้วยการร่วมกันวางแผน (P) ร่วมกันปฏิบัติตามแผน (D) ร่วมกันตรวจสอบ (C) และร่วมกันปรับปรุง (A) ซึ่งเป็นว่ามีความสอดคล้องกันดังนี้



ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดของระบบการประกันคุณภาพและแนวคิดตามหลักการบริหาร

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา : เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก. หน้า 10

จากแผนภาพข้างต้น การควบคุมคุณภาพ และการตรวจสอบคุณภาพก็คือการบวนการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพตามหลักการบริหาร โดยการควบคุมคุณภาพ คือการที่สถานศึกษาต้องร่วมกันวางแผน และดำเนินการตามแผน เพื่อพัฒนานาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษา ส่วนการตรวจสอบคุณภาพ คือการที่สถานศึกษาต้องร่วมกันตรวจสอบ เพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้เป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษา เมื่อสถานศึกษามีการตรวจสอบตนเองแล้ว หน่วยงานในเขตพื้นที่และต้นสังกัดก็เข้ามาช่วยติดตาม และประเมินคุณภาพ เพื่อให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้สถานศึกษามีความอ่อนใจและเกิดความตื่นตัวในการพัฒนาคุณภาพอยู่เสมอ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545: 12) กล่าวว่า การประกันคุณภาพภายในเป็นเรื่องเดียวกับกระบวนการบริหารงานอย่างมีคุณภาพหรือวงจร PDCA การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยจะศึกษาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามกรอบแนวคิดของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ

2.3.1 การวางแผนการปฏิบัติงาน (Plan)

สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ (2556: 34) ให้ความหมายของการวางแผนการปฏิบัติงาน (Plan) ไว้ว่า หมายถึง การกำหนดมาตรฐานตัวบ่งชี้ การพิจารณาผลการประเมินภายในและภายนอก การจัดลำดับความสำคัญของมาตรฐานและตัวบ่งชี้ กำหนดแนวทางการดำเนินงาน กำหนดระยะเวลา กำหนดงบประมาณ กำหนดผู้รับผิดชอบ

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2554: 122) ให้ความหมายของการวางแผนการปฏิบัติงานว่า เป็นการวางระบบ การกำหนดจุดประสงค์ และกระบวนการดำเนินงานที่จำเป็น เพื่อให้เกิดผลที่พึงประสงค์ต่อผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545: 17) จำกัดความของ การวางแผน ไว้ว่า หมายถึง การเตรียมการไว้ล่วงหน้าเพื่อจะทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ในการวางแผนจะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบงาน ระยะเวลา และทรัพยากรที่จะต้องใช่ เพื่อทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ

2.3.1.1 หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการวางแผนการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553จ: 8) ให้หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ทั้งหมด 8 ด้าน ในด้านของ การวางแผนการปฏิบัติงาน (Plan) มีความสัมพันธ์ กับหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนี้

ข้อที่ 1 การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มาตรฐานการศึกษาเป็นสถานศึกษาทุกแห่งและเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแลการตรวจสอบ การประเมินผลและการประกันคุณภาพทางการศึกษามาตรฐานการศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบันมีหลายระดับ เช่น มาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐาน

การศึกษาปฐม มมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา อีกทั้งยังมีการกำหนดมาตรฐานขึ้นหลายประเภท เช่น มาตรฐานการแนะแนว มาตรฐานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มาตรฐานการบริหารและการจัดการศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน เป็นต้น ซึ่งมาตรฐานทั้งหลายมีวัตถุประสงค์เฉพาะและมีเป้าหมายคือ คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญทั้งนั้น ตามกฎกระทรวงได้กำหนดไว้ว่า การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษานั้นต้องกำหนดให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ เอกลักษณ์ของสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดและต้องครอบคลุมสาระการเรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งคำนึงถึงศักยภาพของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่นด้วย ดังนั้น สถานศึกษาจึงต้องวิเคราะห์มาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรวมทั้งระดับปฐมวัย มาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มาตรฐานคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรของสถานศึกษา นโยบายของหน่วยงานส่วนกลาง คุณลักษณะพิเศษของผู้เรียนที่สถานศึกษา ท้องถิ่นและชุมชนคาดหวัง เช่น ความมีสำนึกรักบ้านเกิด การเป็นยุวเกษตรกร การอนุรักษ์อาชีพท้องถิ่นหรือพื้นบ้าน การมีทักษะในอาชีพ (อาชีพใดอาชีพหนึ่ง) ความสามารถเฉพาะทางด้านใดด้านหนึ่ง เป็นต้น นำมาสังเคราะห์หลอมรวมกำหนดเป็นมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอย่างไรก็ตามสถานศึกษาต้องพึงตระหนักเสมอว่ามาตรฐานที่เกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียนเป็นเป้าหมายสูงสุดในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษากำหนดขึ้นนั้นควรมีการระบุตัวชี้วัดที่เป็นองค์ประกอบของมาตรฐานนั้นๆ ให้ชัดเจนเพื่อให้เกิดความสะดวกและความเข้าใจตรงกันในการวัดและประเมินและการสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดมาตรฐานนั้น ควรประกอบด้วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแห่งนั้นๆ บุคคลที่มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณาจารย์ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน นักปราชญ์หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้ทรงคุณวุฒิจากมหาวิทยาลัยหรือแหล่งความรู้ใกล้เคียง เจ้าของกิจการหรือสถานประกอบการในชุมชน บุคคลที่เกี่ยวข้องเหล่านี้ควรอย่างยิ่งที่จะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดคุณภาพผู้เรียน เมื่อทุกคนที่เกี่ยวข้องเห็นพ้องต้องกันในคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานที่ร่วมกันกำหนด จึงมีความเต็มใจและยินดีที่จะผลักดัน สนับสนุนและทำงานร่วมกับสถานศึกษาให้พัฒนาไปสู่เป้าหมายได้ในเวลาอันรวดเร็วและยั่งยืน สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553ก: 15-17)

ข้อที่ 2 การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เป็นเอกสารที่แสดงโครงการ กิจกรรม วิธีการที่ได้ผ่านการคิดมาแล้วล่วงหน้า โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันคิดและพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบ สำหรับเป็นเครื่องชี้นำการดำเนินการใดๆ ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร การวางแผนมักมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและกรอบเวลาของการดำเนินการตามแผนอย่างชัดเจนในสถานศึกษาต้องมีการจัดทำแผน 2 ประเภท คือ

- 1) แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งเป็นแผนที่มีรอบระยะเวลา

การพัฒนาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา อาจเป็นแผน 3 ปี แผน 4 ปี หรือแผน 5 ปี แล้วแต่ความเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา แผนประเภทนี้จะสะท้อนกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่จะใช้ในการพัฒนาหรือปรับปรุงเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ได้คุณภาพตามมาตรฐานที่วางไว้ (Strategic Plan / Improvement Plan)

2) แผนปฏิบัติการประจำปี (Action Plan / Operation plan) ซึ่งแตกออกมาจากแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อการดำเนินงานเป็นรายปี แผนปฏิบัติการประจำปีแต่ละปีควรมีจุดเน้นที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมนอกจากความชัดเจนในการดำเนินกิจกรรมตามกรอบเวลา สถานที่ งบประมาณ ผู้รับผิดชอบแล้ว สถานศึกษาต้องกำหนดกิจกรรมการติดตามตรวจสอบการดำเนินงาน ความก้าวหน้าของการดำเนินงาน การปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ราบรื่น คล่องตัว มีการประเมินตนเอง อันนำไปสู่การได้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำไปเขียนรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาต่อไป การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต้องผ่านการคิดและวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์มาแล้วอย่างรอบด้านและรอบคอบโดยอาจใช้วิธี SWOT Analysis, Balanced Scorecard หรือวิธีการอื่นๆ ที่สถานศึกษาเห็นว่าเหมาะสมสำหรับเป็นเข็มทิศชี้้นำการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การบรรลุตามวิสัยทัศน์และมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษาวางเป้าหมายไว้ส่วนการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีจะมีการระบุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย การจัดสรรทรัพยากรและกรอบเวลาของการดำเนินงานตามแผนอย่างชัดเจน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 ก: 18-19)

ข้อที่ 3 การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนดไว้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องจัดระบบการบริหารสถานศึกษาและระบบสารสนเทศเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1) การจัดระบบบริหารสถานศึกษา สถานศึกษาสามารถจัดระบบบริหารโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีหรือผลงานวิจัยที่มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายใช้เทคนิคการบริหารและการจัดการให้สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย เช่น การใช้วงจรการพัฒนาคุณภาพ (PDCA : Plan Do Check Act) ของเดมมิง (Deming Cycle) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (TQM) เป็นต้น การจัดโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาควรจัดให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัดที่มีการแบ่งงานเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ทั้งนี้ การบริหารงานตามโครงสร้างของสถานศึกษาสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่หรือใหญ่พิเศษจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการจัดการหลายระดับ หลายฝ่ายนับตั้งแต่ระดับบริหารหรืออำนวยการ ระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ ระดับชั้น หรือมีการตั้งคณะกรรมการเฉพาะขึ้นเพื่อรับผิดชอบงานเป็นคราวๆ ไป สถานศึกษาขนาดกลางซึ่งดูจะมีความคล่องตัวมากที่สุดก็จำเป็นต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดผู้รับผิดชอบงานที่เหมาะสม เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมให้มากที่สุดสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กควรเน้นลักษณะการทำงานแบบบูรณาการ เช่น รวมงานวิชาการและงาน

งบประมาณไว้ด้วยกันเพราะทุกงานต้องเกี่ยวข้องกับการใช้เงิน หรือรวมงานวิชาการกับงานบุคลากร เพราะการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนต้องเกี่ยวข้องกับครู ครูทุกคนต้องทำงานบริหารทั่วไปได้ เป็นต้น การทำงานในรูปคณะกรรมการอาจมีความจำเป็นน้อยมากสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กเพราะบุคลากรมีอยู่เพียงไม่กี่คน ดังนั้น ทุกคนจึงต้องมีแผนการทำงานของตนเองควบคู่กับแผนการสอนด้วย เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานเป็นระยะตามวงจรคุณภาพมีการปรับปรุงงานทันที่ที่ ไม่ทำให้งานค้างคั่ง จึงมีเวลาให้กับการพัฒนาการเรียนการสอนได้เต็มที่

2) การจัดระบบสารสนเทศ สถานศึกษาควรมีการจัดระบบสารสนเทศให้เป็น

หมวดหมู่ครอบคลุมและเพียงพอต่อการนำไปใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาสืบค้นได้ง่ายและรวดเร็ว ผู้รับผิดชอบดูแลสารสนเทศของสถานศึกษาต้องทำงานอย่างมีระบบโดยมีการกำหนดกรอบการเก็บข้อมูลเฉพาะที่จำเป็นวางแผนการเก็บข้อมูลซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายสร้างความเข้าใจให้ทุกฝ่ายความตระหนักถึงความจำเป็นในการเก็บข้อมูลและสารสนเทศเพื่อให้เกิดความร่วมมือและให้ข้อมูลที่ถูกต้องข้อมูลและสารสนเทศทั้งหลายล้วนต้องได้จากครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาทั้งสิ้นเมื่อมีความเข้าใจที่ถูกต้องการได้มาซึ่งข้อมูลก็จะมีคุณภาพถูกต้องและได้ข้อมูลที่ เป็นปัจจุบัน การศึกษาของสถานศึกษามีหลายด้าน เช่น ข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับ ผู้เรียน วิธีการ/รูปแบบ/นวัตกรรมจัดการเรียนการสอนของครู วิธีการ/รูปแบบการบริหารจัดการ ของสถานศึกษาการมีส่วนร่วมพัฒนาการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา สถิติและผล การใช้แหล่งเรียนรู้ในและนอกสถานศึกษาวิธีการ/จำนวนครั้ง/จำนวนโครงการที่สถานศึกษาและ ชุมชนร่วมกันพัฒนาเพื่อสร้างให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในชุมชน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ข้อมูลและ สารสนเทศที่นับว่ามีความสำคัญและจำเป็นที่สุดคือ ข้อและสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนสถานศึกษา จะต้องจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนเป็นรายบุคคลและต้องทำให้เป็นปัจจุบันในทุกภาค เรียนเพื่อการวางแผนและปรับปรุงการดำเนินงานได้ทันเหตุการณ์ การมีระบบข้อมูลและสารสนเทศจึง จะได้ประโยชน์อย่างแท้จริง การจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศสามารถจัดเก็บในรูปของแฟ้มเอกสาร หรือจัดเก็บโดยใช้ระบบต่าง ๆ จากคอมพิวเตอร์ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจำนวนผู้เรียนและบุคลากรของ สถานศึกษาปัจจุบันสถานศึกษาขนาดใหญ่ใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการบันทึกข้อมูลประมวลผล แล้ว สรุปเป็นสารสนเทศเพื่อการใช้งานได้ทันทีเช่นเดียวกันสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กซึ่งมี บุคลากรไม่เพียงพอควรใช้คอมพิวเตอร์ในการเก็บข้อมูลและสารสนเทศเช่นเดียวกัน เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ช่วยลดภาระในเรื่องนี้ได้มาก (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553ก:

21-23)

สรุปได้ว่า การวางแผนปฏิบัติงานหมายถึง การที่บุคลากรทุกคนร่วมกันจัดทำมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษา จัดทำข้อมูลพื้นฐานการศึกษาของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย จัดทำ มาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กำหนดขั้นตอนในการวางแผน และจัดทำ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือธรรมนูญสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย แผนปฏิบัติการประจำปี

แผนการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร แผนการประเมินคุณภาพการศึกษา และแผนงบประมาณ

1.3.2 การดำเนินการตามแผน (Do)

การนำแผนไปปฏิบัติเป็นการปฏิบัติงานตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนงานหรือโครงการ เพื่อให้งานที่กำหนดไว้ในแผนบรรลุเป้าหมายผู้บริหารควรมีกลวิธีในขั้นการนำแผนไปปฏิบัติ การดำเนินการในด้านการเตรียมบุคคล งบประมาณ วิธีการ วัสดุอุปกรณ์ ก่อนดำเนินการมีการชี้แจงให้ผู้รับผิดชอบและผู้ปฏิบัติงานดำเนินการมีการให้คำแนะนำปรึกษาหารือ มีการควบคุมการปฏิบัติงาน และการรายงานตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขทุกระยะของการปฏิบัติงานมีความสำคัญยิ่ง

สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ (2556: 34) ให้ความหมายของ การดำเนินการตามแผน ไว้ว่า หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน จัดสิ่งอำนวยความสะดวกสนับสนุนทรัพยากร กำกับ ติดตามและให้การนิเทศ

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2554: 122) ให้ความหมายของการปฏิบัติ (Do) ว่า หมายถึง การที่สถานศึกษานำกระบวนการไปปฏิบัติ

ธนาชัย เทียงคาม (2552: 25) สรุปไว้ว่า การปฏิบัติตามแผน ผู้บริหารต้องส่งเสริม สนับสนุน จัดสิ่งอำนวยความสะดวก สนับสนุนทรัพยากร กำกับ ติดตาม และให้การนิเทศ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในเรื่องการจัดการเรียนการสอน การประเมินตนเองและทักษะต่างๆ

น้ำอ้อย เดชจ้อย (2551: 6) ให้ความหมายของ การดำเนินงานตามแผน ไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน สร้างการยอมรับโดยทำความเข้าใจในส่วนต่างๆ ของแผนแก่บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทุกคน เพื่อดำเนินการตามแผน จัดสิ่งอำนวยความสะดวกหรือทรัพยากรสำหรับการปฏิบัติงานตามแผน พัฒนาความรู้ และทักษะในการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน และให้การนิเทศ กำกับ ติดตาม

2.3.2.1 หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการดำเนินงานตามแผน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553จ:8) ให้หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ทั้งหมด 8 ด้าน ในด้านของ การดำเนินการตามแผน (Plan) มีความสัมพันธ์ กับหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา

ในข้อที่ 4 การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้นเป็นเข็มทิศชี้ทางการทำงาน เพื่อให้ทุกคนทุกฝ่ายมีเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่ไม่ขัดแย้งกัน แต่แผนจะไม่มีจุดหมายถ้าการดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษาไม่ดำเนินงานตามแผน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำควบคู่กับการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพและระบบคุณธรรมย่อมสร้างคนที่มีคุณภาพให้เกิดขึ้นได้ไม่ยากนัก ผู้บริหารจะทำหน้าที่จัดสิ่งอำนวยความสะดวกสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงาน

เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล คู่มือ กำกับ ติดตามและนิเทศงานของบุคลากรทุกคนทุกฝ่ายเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้ปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ให้ความสำคัญการดำเนินงานและปรับปรุงงานอย่าง ต่อเนื่องจนเป็นปกติวิสัย ครูต้องทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนอย่างเต็มศักยภาพและเต็มเวลา แบ่งเวลาหรือบริหารเวลาในการปฏิบัติงานตามแผนงานหรือโครงการหรือกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีได้อย่างเหมาะสมและ บรรลุผลสำเร็จตามแผนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการหรือกิจกรรม เมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานซึ่งทุกคนที่เกี่ยวข้องจะปฏิบัติตามหน้าที่และบทบาทของตนเองอย่างดีที่สุดและภาคภูมิใจในความสำเร็จร่วมกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารจึงควรเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานตามแผนงานหรือโครงการหรือกิจกรรม ที่กำหนดไว้รวมทั้งมีการส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามและให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรทุกคนทุกฝ่ายให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2554 ก: 24)

ยุทธนา บุญมี (2558: ออนไลน์) สรุปว่า ความหมายของการนำแผนสู่การปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินการทุกอย่างเพื่อให้นโยบาย บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติเป็นการนำโครงการหรือกิจกรรม ที่ได้กำหนดไว้ในแผน ไปดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยต้องกำหนดองค์การหรือบุคคลที่รับผิดชอบ และวิธีการดำเนินการชัดเจน ขั้นตอนการนำแผนไปปฏิบัติ เมื่อได้จัดทำแผนโครงการและได้ตรวจสอบความเป็นไปได้แล้ว จึงนำเสนอผู้มีอำนาจตามลำดับเพื่อขออนุมัติงบประมาณดำเนินการตามแผนและเมื่อได้รับอนุมัติแล้วจึงนำไปปฏิบัติ การปฏิบัติตามแผนจัดเป็นขั้นสำคัญที่สุดของการวางแผนเพราะแผนเป็นเพียงข้อมูลที่มีอยู่ในเอกสาร หากไม่มีการปฏิบัติก็จะไม่เกิดประโยชน์อะไร ในการปฏิบัติตามแผนจะเริ่มตั้งแต่การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีการดำเนินการตามโครงการที่มีในแผนปฏิบัติการประจำปีตามลำดับของโครงการก่อนหลัง กำหนดระยะเวลาของการปฏิบัติงานตามแผน เมื่อได้ศึกษางานและคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานแล้วผู้วางแผนงานจะสามารถคาดคะเนได้ว่างานชิ้นหนึ่ง ควรใช้กำลังคนปฏิบัติงานกี่คนและแผนงานดังกล่าวจะใช้เวลาเท่าใดในแต่ละแผนและควรใช้เวลาเท่าใดตลอดแผนงาน เพื่อให้การอ่านแผนงานง่ายยิ่งขึ้นควรจัดทำเป็นตารางแสดงเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานแต่ละอย่างตลอดเวลา การนำแผนไปปฏิบัติเป็นการบ่งบอกถึงการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดฉะนั้น เพื่อให้การปฏิบัติตามแผนและวัตถุประสงค์การดำเนินงานจะต้องคำนึงถึงการประหยัดและให้ผลประโยชน์ที่เหมาะสมโดยใช้ทรัพยากร คน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ที่ได้รับจัดสรรเพื่อการดำเนินงานอย่างแท้จริง การปฏิบัติตามแผนจะเป็นการลงมือปฏิบัติตามโครงการที่มีการมอบหมายงานการจัดสรรทรัพยากร การประสานงาน การควบคุม การปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย

การลงมือปฏิบัติตามแผนมีขั้นตอนการปฏิบัติที่สำคัญดังนี้

1. ผู้ปฏิบัติตามแผนรับแผนที่ได้อนุมัติแล้วเพื่อการดำเนินการ

2. ผู้ปฏิบัติตามแผนจะต้องทำความเข้าใจส่วนประกอบต่าง ๆ ทางเทคนิคของแผน
3. การทำความเข้าใจส่วนต่าง ๆ ของแผนโดยเน้นถึงปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับวิชาการเฉพาะด้านหรือเทคนิคแต่มุ่งเน้นไปทางด้านมนุษยสัมพันธ์และปฏิกริยาของผู้ปฏิบัติที่มีต่อแผน
4. การกำหนดบทบาทของผู้ดำเนินการตามแผน
5. การจัดเตรียมบุคคลผู้ปฏิบัติตามแผนและการกำหนดมอบหมายความรับผิดชอบ
6. การเตรียมแผนดำเนินการหรือแผนปฏิบัติงาน
7. การดำเนินการตามแผน ตามกระบวนการทุกขั้นตอนที่กล่าวมาจะเป็นการเตรียมงานล่วงหน้าเพื่อดำเนินการตามแผนจึงมีลักษณะงานของการวางแผนปะปนอยู่ด้วย
8. การแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องในหน่วยงานทราบถึงโครงการ
9. การแปลความหมายของแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ
10. การชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมงาน
11. การรวบรวมข้อมูลและตัวเลขที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าของแผน
12. การตรวจสอบและประเมินข้อมูลและตัวเลข
13. การปรับปรุงแผนให้เหมาะสม
14. การรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนตั้งแต่ต้นจนถึงการสิ้นสุดของแผน

ความสำเร็จของการนำแผนสู่การปฏิบัติ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้ 1) ความชัดเจนในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผน 2) การกำหนดและมอบหมายภารกิจความรับผิดชอบในโครงสร้างบริหารแผน มีความชัดเจน 3) มีระบบการกำกับตรวจสอบและประเมินผลภายในองค์กร และมีการเสริมแรงผู้ปฏิบัติในเชิงสร้างสรรค์ 4) สมรรถนะองค์กรที่นำแผนสู่การปฏิบัติ มีความเข้มแข็งทั้งศักยภาพ ความสามารถและความพร้อม 5) มีการสนับสนุนและมีความผูกพันของฝ่ายต่างๆ ทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติทางด้านการเมือง งบประมาณและวิชาการ

สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ (2558: ออนไลน์) สรุปขั้นตอนการแปลงแผนสู่การปฏิบัติไว้ดังนี้

1. สร้างความรู้ความเข้าใจในแผน
 - 1.1 ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในกระบวนการ
 - 1.2 สร้างองค์ความรู้ในการบริหารให้กับผู้เกี่ยวข้อง
2. จัดทำแผนปฏิบัติการในระดับต่างๆ ให้เชื่อมโยงกัน
 - 2.1 จัดทำแผนแม่บทหรือแผนงานหลักในการพัฒนาที่มีความสำคัญและเกี่ยวพันกันหลายหน่วยงาน
 - 2.2 จัดทำแผนงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงไปในทิศทางเดียวกันทุกระดับ
3. สร้างระบบการติดตามประเมินผล กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ

3.1 กำหนดกลไกการติดตามประเมินผลให้เป็นระบบและมีเอกภาพ

3.2 พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลให้เชื่อมโยงกัน

3.3 สรุปรายงาน ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบ

สิ่งที่ควรคำนึงเมื่อต้องแปลงแผนสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย

1. การแปลงแผนสู่การปฏิบัติ ต้องพิจารณาปัจจัยต่างๆ ที่ต้องคำนึงในการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ อาทิ บุคลากร ระบบข้อมูล วัฒนธรรม โครงการ
2. การจัดทำข้อเสนอโครงการที่ ควรสร้างความเชื่อมั่นว่ายุทธศาสตร์จะสัมฤทธิ์ผลด้วยโครงการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่เสนอ
3. การคัดเลือกและจัดลำดับความ เพื่อคัดเลือกโครงการที่ส่งผลกระทบต่อยุทธศาสตร์โดยตรงสำคัญของโครงการ
4. การติดตามโครงการ เพื่อติดตามความคืบหน้าในการดำเนินงานและสามารถปรับตัวและแก้ปัญหาได้ทันต่อเหตุการณ์
5. การประเมินผลโครงการ เพื่อประเมินว่าโครงการนำไปสู่ Output/Outcome ที่ต้องการบรรลุตามยุทธศาสตร์หรือไม่

สำหรับขั้นตอนการนำแผนไปปฏิบัติ (Do or Implementation) เป็นขั้นตอนตั้งแต่การจัดทำแผนเสร็จสิ้นจนถึงขั้นตอนการนำแผนไปใช้ในการปฏิบัติงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานฝึกอบรมจะต้องร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดเพื่อถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้แก่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ จัดทำโครงการต่างๆ ผู้ที่มีหน้าที่ตรวจสอบและประเมินผล ผู้ที่มีหน้าที่ปรับปรุงมาตรฐานขององค์กร บุคคลเหล่านี้จะต้องเข้าใจเรื่องแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการอย่างถ่องแท้เพราะคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานย่อมขึ้นอยู่กับระดับของความรู้ความเข้าใจในแผน การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์สามารถใช้หลักการและวิธีการควบคู่ไปกับหลักการและวิธีการบริหารเชิงกลยุทธ์ได้โดยไม่ต้องแยกจัดทำแผนต่างหาก ควรมีการกำหนดจุดมุ่งหมายในแต่ละระดับไว้ชัดเจน (Goals at All Levels) กำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factors – CSFs) ทั้งในระดับภาพรวมขององค์กรตามมิติดัชนีวัดความสำเร็จแบบสมดุลทุกด้าน เช่น ด้าน ประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านการพัฒนาองค์กร รวมทั้งในระดับแผนงาน (Program Level) และระดับโครงการ (Project Level) ตลอดจนกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPIs) โดยเฉพาะตัวชี้วัดระดับผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ซึ่งเป็นตัวชี้วัดหลักของงานและโครงการ นอกจากนี้ ควรมีการกำหนดแหล่งตรวจสอบความน่าเชื่อถือของตัวชี้วัด และผู้รับผิดชอบด้านการติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation) หากมีการระบุจุดมุ่งหมาย ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ตัวชี้วัด และแหล่งตรวจสอบข้อมูลได้ชัดเจนแล้ว ขั้นตอนการบริหารจัดการก็必将มีความสะดวกยิ่งขึ้นและมีแนวโน้มที่จะสามารถบริหารจัดการให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดได้ ส่วนผลสำเร็จจากการบริหารจัดการจะออกมาสูงมากน้อย

เพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละหน่วยงานในการนำองค์ความรู้ทางด้านการบริหารจัดการ มาใช้ได้อย่างถูกต้องเข้าใจเพียงใด ถ้ารู้จักประยุกต์ใช้องค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม ก็จะสามารถบริหารให้บรรลุผลสำเร็จ มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดได้

สรุปได้ว่า การดำเนินการตามแผน หมายถึง การที่บุคลากรทุกคนดำเนินการตาม แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยนำแผนไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน จัดสิ่งอำนวยความสะดวก สนับสนุนทรัพยากร กำกับ ติดตามและให้การนิเทศ เพื่อ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.3.3 การตรวจสอบประเมินผล (Check)

สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ (2556: 34) ให้ความหมายของ การตรวจสอบและประเมินผล ไว้ว่า หมายถึง การวางกรอบการ ประเมิน จัดหาหรือจัดทำเครื่องมือ เก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล แปลความหมาย ตรวจสอบ/ ปรับปรุงคุณภาพการประเมิน

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2554: 122) กล่าวถึง การ ตรวจสอบ ว่าคือการที่สถานศึกษามีการตรวจสอบเฝ้าระวังติดตามและวัดกระบวนการ ตลอดจน การบรรลุผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ต่อผู้เรียน

น้ำอ้อย เดชจ้อย (2551: 6) ให้ความหมายของ การตรวจสอบประเมินผล ไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการจัดทำกรอบการประเมิน กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน จัดหาจัดทำเครื่องมือ เก็บ รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล แปลผลข้อมูล ตรวจสอบกระบวนการและผลการประเมินตนเอง

พฤทธิ์และสุชาติ (2545: 12-13) สรุปไว้ว่า การตรวจสอบและประเมินผล หมายถึง กลไกสำคัญที่จะกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา เพราะจะทำให้ได้ข้อมูลย้อนกลับที่แสดงว่าการดำเนินงาน ที่ผ่านมาบรรลุเป้าหมายเพียงใด โดยการประเมินจะต้องจัดวางกรอบการประเมิน จัดหาหรือจัดทำ เครื่องมือ จัดเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล แปลความข้อมูล และการตรวจสอบ ปรับปรุง คุณภาพการประเมิน

2.3.3.1 หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการตรวจสอบประเมินผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 จ: 8) ให้หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติ ในการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ทั้งหมด 8 ด้าน ในด้านของการตรวจสอบและประเมินผล มีความสัมพันธ์ กับหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนี้

ข้อที่ 5 การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา การติดตามตรวจสอบคุณภาพ การศึกษาเป็นกระบวนการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานตามแผนการพัฒนา คุณภาพการศึกษา รวมถึงการจัดทำรายงานการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาพร้อมทั้ง เสนอแนะมาตรการเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของ การปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้น สถานศึกษาจำเป็นต้องมีการเก็บรวบรวม

ข้อมูลและสารสนเทศที่ต่อเนื่องเพื่อให้เห็นแนวโน้มการปฏิบัติงานว่าดีขึ้นหรือกำลังถดถอยลงและควรมีการปรับปรุงแก้ไขหรือเร่งพัฒนาในเรื่องใดบ้าง การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจึงควรกระทำทุกปี ถือเป็นการประเมินตนเองของสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบต่อเนื่องการดำเนินงานทำได้ทั้งระหว่างและหลังการดำเนินงานโดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับคุณภาพผู้เรียนเป็นอันดับแรกและเชื่อมโยงถึงมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาในด้านอื่นๆ รวมถึงเอกลักษณ์ของสถานศึกษาด้วย ผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาในแต่ละครั้งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ให้กับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การพัฒนาบุคลากรและการบริหารจัดการเพื่อนำไปสู่มาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ กฎกระทรวงยังกำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษามีหน้าที่ในการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษ่อีกทางหนึ่งด้วยโดยให้ดำเนินการติดตามตรวจสอบอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกสามปีทั้งนี้ในส่วนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดทำแผนการติดตามตรวจสอบคุณภาพสถานศึกษาภายในเขตการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาทุกแห่งได้รับการตรวจสอบคุณภาพและได้รับประโยชน์จากการติดตามตรวจสอบครบถ้วน กรณีที่เขตพื้นที่การศึกษาใดมีสถานศึกษาในความดูแลรับผิดชอบจำนวนมากไม่มากควรมีการติดตามตรวจสอบเป็นประจำทุกปี ส่วนต้นสังกัดที่มีสถานศึกษาอยู่ในความดูแลรับผิดชอบจำนวนมากไม่สามารถตรวจสอบให้ครบได้ภายใน 3 ปี ก็ควรมีการประสานงานโดยอาศัยบุคลากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถมาร่วมปฏิบัติการได้ควรมีการแต่งตั้งคณะทำงานในการออกติดตามตรวจสอบมีการกำหนดรอบการตรวจสอบที่ชัดเจนซึ่งประเด็นการตรวจสอบต้องสอดคล้องกับระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษามีการแจ้งผลการตรวจสอบให้สถานศึกษาทราบเปิดเผยผลการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาต่อสาธารณชนทราบด้วยประโยชน์จากการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยเขตพื้นที่การศึกษาอย่างสม่ำเสมอนี้จะทำให้ผู้ปกครอง ชุมชนหรือแม้แต่ผู้เรียนเองรับรู้ถึงปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานพัฒนาสถานศึกษาและหาทางปรับปรุงและพัฒนาาร่วมกัน รวมทั้งนำผลการตรวจสอบคุณภาพไปปรับแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาหรือแผนปฏิบัติการประจำปีและใช้เป็นข้อมูลเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2558:25-26)

ข้อที่ 6 การประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การประเมินคุณภาพภายในเป็นกระบวนการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่กระทำโดยบุคลากรภายในหรือผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง การประเมินคุณภาพภายในถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการเพื่อที่จะได้ทราบขีดความสามารถในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาว่าบรรลุตามเป้าหมายหรือมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาหรือไม่

ผลการประเมินไปแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันทีเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) การประเมินภายในถือเป็นกระบวนการตรวจสอบการทำงานของสถานศึกษาหรือการประเมินตนเอง (Self-Evaluation) การประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาควรมีมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเป็นหลักแต่อย่างไรก็ตามควรสะท้อนภาพความสำเร็จที่ชัดเจนอย่างน้อย 2 ด้าน คือ

1) คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรของสถานศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในทุกระดับชั้น พฤติกรรมการแสดงออกของผู้เรียน โดยระบุได้ถึงกลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ กลุ่มผู้เรียนที่มีความเสี่ยง กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาในการอ่าน คณิตวิเคราะห์และเขียน กลุ่มผู้เรียนที่มีคุณลักษณะยังไม่เป็นไปตามที่พึงประสงค์เพราะข้อมูลจากการประเมินเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้หรือไม่อันนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารจัดการต่อไป

2) คุณภาพการศึกษาด้านการบริหารจัดการของสถานศึกษา สถานศึกษาสามารถดำเนินการประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษากำหนดไว้แล้วในทุกมาตรฐานด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการประเมิน เช่น ใช้การสังเกต การสัมภาษณ์ การตรวจสอบจากเอกสารหรือข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2554 ก: 26-27)

ข้อที่ 7 การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน จากการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาสถานศึกษา สามารถสรุปและจัดทำรายงานผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาและถือว่าเป็นรายงานประจำปีของสถานศึกษาได้ ทั้งนี้ เพื่อให้ไม่ให้อสถานศึกษาต้องมีการะในการจัดทำรายงานหลายเล่ม การจัดทำรายงานประจำปีถือเป็นเรื่องปกติที่สถานศึกษาต้องจัดทำหลังการจัดการศึกษาผ่านไปแต่ละปี ทั้งนี้ นอกจากเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้วสถานศึกษาต้องเปิดเผยรายงานนั้นต่อสาธารณชนด้วย รายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษานี้จะนำไปเป็นฐานข้อมูลและหลักฐานยืนยันการพัฒนาสถานศึกษาสำหรับรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกด้วยสถานศึกษาสามารถกำหนดรูปแบบของรายงานประจำปีได้ตามความเหมาะสม โดยใช้ภาษาที่อ่านเข้าใจง่ายนำเสนอทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพสาระสำคัญอาจแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ 1) ข้อมูลพื้นฐาน 2) แผนการพัฒนากิจการการศึกษา 3) ผลการพัฒนาตามมาตรฐานการศึกษา และ 4) สรุปผลการพัฒนาและการนำไปใช้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2554 ก: 28)

สรุปได้ว่า การตรวจสอบและประเมินผล หมายถึง การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา การประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และการจัดทำรายงานประจำปี เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับที่แสดงผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

2.3.4 การนำผลการประเมินมาปรับปรุงให้ดีขึ้น (Action)

สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ (2556: 34) ให้ความหมายของ การนำผลการประเมินมาปรับปรุงแล้วทำให้ดีขึ้น ไว้ว่า หมายถึง การปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร การวางแผนในระยะต่อไป และการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2554: 122) กล่าวถึง การนำผลการประเมินมาปรับปรุงแล้วทำให้ดีขึ้น ว่าเป็นการพัฒนาปรับปรุง ปฏิบัติการเพื่อปรับปรุง สมรรถนะกระบวนการประโยชน์สำหรับการปรับปรุงการดำเนินการของสถานศึกษา และเป็น ประโยชน์เพื่อนำไปใช้เพื่อการวางแผนการปฏิบัติงานของบุคลากรในระยะต่อไป รวมถึงการ จัดทำระบบสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน

น้ำอ้อย เดชจ้อย (2551: 6) การนำผลการประเมินมาปรับปรุงแล้วทำให้ดีขึ้น หมายถึง การดำเนินการจัดประชุมบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง นำผลการ ประเมินมาวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยที่ควรพัฒนา จัดลำดับความสำคัญของปัญหา วางแผนพัฒนา คุณภาพ ปรับปรุงระบบการประเมินตนเอง พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ

2.3.4.1 หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการตรวจสอบประเมินผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553จ: 8) ให้หลักเกณฑ์และแนว ปฏิบัติในการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ทั้งหมด 8 ด้าน การนำผลการประเมินมาปรับปรุงแล้วทำ ให้ดีขึ้น มีความสัมพันธ์ กับหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนี้

ข้อที่ 8 การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ความยั่งยืนของการ ดำเนินโครงการหรือกิจกรรมตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มีการปรับเปลี่ยน ในทางที่ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอมีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในผลการตรวจสอบคุณภาพ ผลประเมินอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมาเป็นฐานวางแผนพัฒนาทุกระยะหรือทุกรอบการพัฒนา กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้นสถานศึกษาต้องยึดคุณภาพที่สอดคล้องกับมาตรฐาน การศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีการกำหนดมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษาเองจัดระบบและโครงสร้างที่เหมาะสม วางแผนและดำเนินงานตามแผน ด้วยจิตสำนึกที่ว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นภาระงานปกติที่ทุกคนจะต้องรับผิดชอบผลที่ เกิดขึ้นร่วมกัน การดำเนินงานมีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนทั้งสถานศึกษา ซึ่งการทำให้คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาพัฒนาอย่างต่อเนื่องนั้นสถานศึกษาควรคำนึง ถึง

- 1) สร้างจิตสำนึก การพัฒนาให้เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาโดยถือว่าการพัฒนา ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นวัฒนธรรมการทำงานปกติของสถานศึกษา
- 2) กำหนด มาตรฐานการศึกษาที่แสดงถึงอัตลักษณ์ของสถานศึกษาอย่างเด่นชัดเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ สถานศึกษาร่วมกันจัดระบบและโครงสร้างที่เหมาะสม วางแผนและดำเนินงานตามแผนโดยเน้น ระบบคุณภาพมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามรอบระยะเวลาที่เหมาะสมและปฏิบัติ อย่างต่อเนื่อง
- 3) นำผลประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาจากการประเมินตนเองหรือจาก

หน่วยงานต้นสังกัดไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยมีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศอย่างชาญฉลาด 4) พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือ รู้จักพัฒนาตนเอง ไม่เรียนรู้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ตลอดเวลาเกิดทีมผู้เชี่ยวชาญในเรื่องต่างๆ อย่างหลากหลายจนได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนความรู้กับองค์กรอื่นๆ มีนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สถานศึกษาจัดทำขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2554: 29)

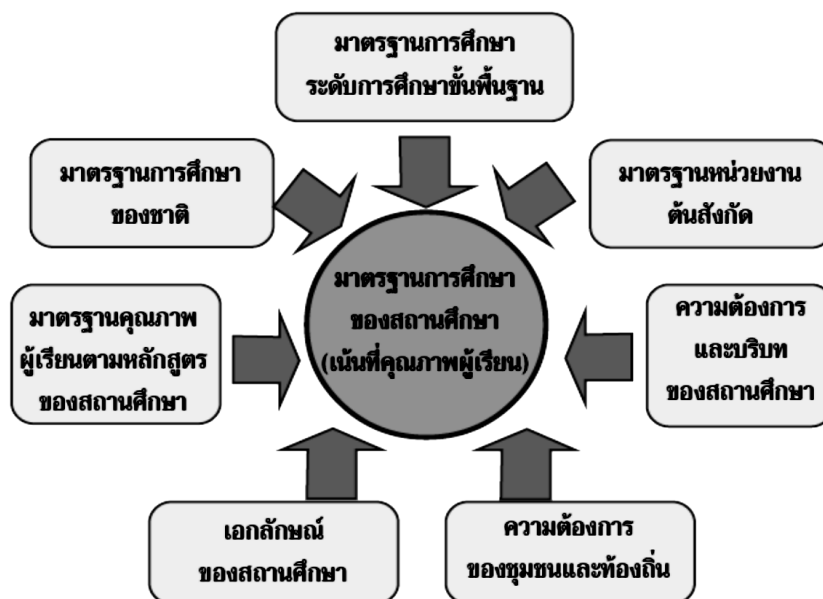
สรุปได้ว่า การนำผลการประเมินมาปรับปรุงแล้วทำให้ดีขึ้น การที่บุคลากรทุกคนร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง นำผลการประเมินมาวิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยที่ควรพัฒนาวางแผนในระยะต่อไป ปรับปรุงการประเมินและจัดทำข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบันเสมอ

2.4 หลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553: 16-32) ให้หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

2.4.1 การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

มาตรฐานการศึกษาเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์ และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่งและเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแลการตรวจสอบ การประเมินผลและการประกันคุณภาพทางการศึกษา มาตรฐานการศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบันมีหลายระดับ เช่น มาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานการศึกษาปฐมวัย มาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา อีกทั้ง ยังมีการกำหนดมาตรฐานขึ้นหลายประเภท เช่น มาตรฐานการแนะแนว มาตรฐานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มาตรฐานลูกเสือและเนตรนารี มาตรฐานการบริหารและการจัดการศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน เป็นต้น แต่หากพิจารณาอย่างถี่ถ้วนจะเห็นว่ามาตรฐานทั้งหลายนั้นมีวัตถุประสงค์เฉพาะและมีเป้าหมายคือ คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ



ภาพประกอบ 3 ตัวแปรที่สัมพันธ์และเชื่อมโยงสู่มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553. หน้า 18.

2.4.2 การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

แผน (Plan) เป็นเอกสารที่แสดงโครงการ กิจกรรม วิธีการที่ได้ผ่านการคิดมาแล้วล่วงหน้า โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันคิดและพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบ สำหรับเป็นเครื่องชี้นำการดำเนินการใดๆ ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร การวางแผนมักมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและกรอบเวลาของการดำเนินการตามแผนอย่างชัดเจน ในสถานศึกษาต้องมีการจัดทำแผน 2 ประเภท คือ

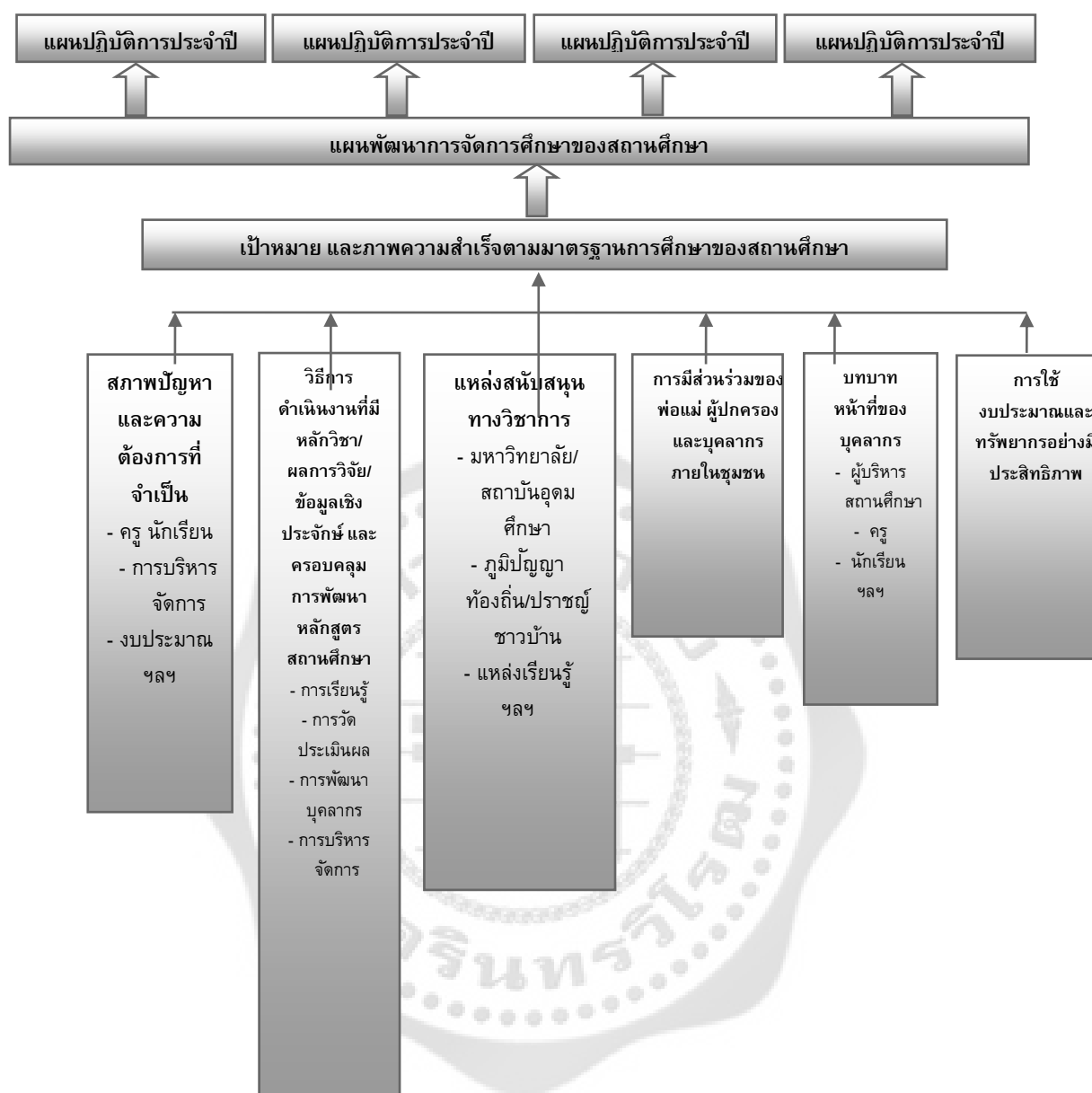
1) แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งเป็นแผนที่มีรอบระยะเวลาการพัฒนาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา อาจเป็นแผน 3 ปี แผน 4 ปี หรือแผน 5 ปี แล้วแต่ความเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา แผนประเภทนี้จะสะท้อนกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่จะใช้ในการพัฒนาหรือปรับปรุงเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ได้คุณภาพตามมาตรฐานที่วางไว้ (Strategic Plan / Improvement Plan)

2) แผนปฏิบัติการประจำปี (Action Plan / Operation plan) ซึ่งแตกออกมาจากแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อการดำเนินงานเป็นรายปี แผนปฏิบัติการประจำปีแต่ละปีควรมีจุดเน้นที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมนอกจากความชัดเจนในการดำเนินกิจกรรมตามกรอบเวลา สถานที่ งบประมาณ ผู้รับผิดชอบแล้ว สถานศึกษาต้องกำหนดกิจกรรมการติดตาม

ตรวจสอบการดำเนินงาน ความก้าวหน้าของการดำเนินงาน การปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ราบรื่น คล่องตัว มีการประเมินตนเอง อันนำไปสู่การได้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำไปเขียนรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาต่อไป

การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต้องผ่านการคิดและวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์มาแล้วอย่างรอบด้านและรอบคอบโดยอาจใช้วิธี SWOT Analysis, Balanced Scorecard หรือวิธีการอื่นๆ ที่สถานศึกษาเห็นว่าเหมาะสมสำหรับเป็นเข็มทิศชี้้นำการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การบรรลุตามวิสัยทัศน์และมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษาวางเป้าหมายไว้ส่วนการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีจะมีการระบุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย การจัดสรรทรัพยากรและกรอบเวลาของการดำเนินงานตามแผนอย่างชัดเจน การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สถานศึกษาสามารถตรวจสอบตนเองได้ว่าเป็นแผนพัฒนาที่มีคุณภาพหรือไม่โดยพิจารณาจากประเด็นที่กฎกระทรวงกำหนดให้ต้องดำเนินการ ดังนี้ 1) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการที่จำเป็นของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ 2) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและความสำเร็จของการพัฒนาไว้อย่างชัดเจน และเป็นรูปธรรม 3) กำหนดวิธีดำเนินงานที่มีหลักวิชา ผลการวิจัยหรือข้อมูลเชิงประจักษ์ที่อ้างอิงได้ ให้ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การพัฒนาบุคลากรและการบริหารจัดการ เพื่อนำไปสู่มาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ 4) กำหนดแหล่งวิทยาการภายนอกที่ให้การสนับสนุนทางวิชาการ 5) กำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรของสถานศึกษาและผู้เรียนรับผิดชอบและดำเนินงานตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ 6) กำหนดบทบาทหน้าที่และแนวทางการมีส่วนร่วมของบิดา มารดา ผู้ปกครอง และองค์กรชุมชน 7) กำหนดการใช้งบประมาณและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และ 8) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในทศวรรษหน้านั้นสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญต้องเข้าใจบริบทและความต้องการของสถานศึกษาเอง โดยการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นภายใต้สถานการณ์ที่เป็นอยู่มีข้อมูลเชิงประจักษ์ที่อ้างอิงได้ทั้งผลการประเมินตนเอง ผลการประเมินภายนอก ผลการประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษา ผลการทดสอบระดับชาติ รวมทั้งผลการวิจัยจากการทำวิจัยชั้นเรียนของครู เป็นข้อมูลประกอบการวางแผน โครงการ/กิจกรรมหรือนวัตกรรมที่นำมาใช้สอดคล้องกับการแก้ปัญหาและความต้องการใช้แหล่งวิทยาการที่อยู่ใกล้เคียงให้เป็นประโยชน์ และที่สำคัญมากที่สุดประการหนึ่งคือ บุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องมีจิตสำนึกร่วมในการจัดการศึกษาให้ถึงเป้าหมายที่หวังไว้ร่วมกัน



ภาพประกอบ 4 การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินคุณภาพการศึกษา. หน้า 22.

2.4.3 การจักระบบบริหารและสารสนเทศ

การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนดไว้ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องจักระบบการบริหารสถานศึกษาและระบบสารสนเทศเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

2.4.3.1 การจักระบบบริหารสถานศึกษา สถานศึกษาสามารถจักระบบบริหารโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีหรือผลงานวิจัยที่มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายใช้เทคนิคการบริหารและการจัดการให้สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย เช่น การใช้วงจรการพัฒนาคุณภาพ (PDCA : Plan Do Check Act) ของเดมมิง (Deming Cycle) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (TQM) เป็นต้น การจักระบบโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาควรจัดให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัดที่มีการแบ่งงานเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ทั้งนี้ การบริหารงานตามโครงสร้างของสถานศึกษาสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่หรือใหญ่พิเศษจำเป็นต้องมีคณะกรรมการหลายระดับ หลายฝ่ายนับตั้งแต่ระดับบริหารหรืออำนวยการ ระดับชั้น หรือมีการตั้งคณะทำงานเฉพาะขึ้นเพื่อรับผิดชอบงานเป็นคราวๆ ไป สถานศึกษาขนาดกลางซึ่งจะมีความคล่องตัวมากที่สุดก็จำเป็นต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดผู้รับผิดชอบงานที่เหมาะสม เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมให้มากที่สุดสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กควรเน้นลักษณะการทำงานแบบบูรณาการ เช่น รวมงานวิชาการกับงานบุคลากรเพราะการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนต้องเกี่ยวข้องกับครู ครูทุกคนต้องทำงานบริหารทั่วไปได้ เป็นต้น การทำงานในรูปคณะกรรมการอาจมีความจำเป็นน้อยมากสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กเพราะบุคลากรมีอยู่เพียงไม่กี่คน ดังนั้น ทุกคนจึงต้องมีแผนการทำงานของตนเองควบคู่กับแผนการสอนด้วยเพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานเป็นระยะตามวงจรคุณภาพมีการปรับปรุงงานทันทีที่ไม่ทำงานอย่างคั่งค้าง จึงมีเวลาให้กับการพัฒนาการเรียนการสอนได้เต็มที่

2.4.3.2 การจักระบบสารสนเทศ สถานศึกษาควรมีการจักระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ครอบคลุมและเพียงพอต่อการนำไปใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาสืบค้นได้ง่ายและรวดเร็ว ผู้รับผิดชอบดูแลสารสนเทศของสถานศึกษาต้องทำงานอย่างมีระบบโดยมีการกำหนดกรอบการเก็บข้อมูลเฉพาะที่จำเป็นวางแผนการเก็บข้อมูลซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายสร้างความเข้าใจให้ทุกฝ่ายความตระหนักถึงความจำเป็นในการเก็บข้อมูลและสารสนเทศเพื่อให้เกิดความร่วมมือและให้ข้อมูลที่ถูกต้องข้อมูลและสารสนเทศทั้งหลายล้วนต้องได้จากครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาทั้งสิ้นเมื่อมีความเข้าใจที่ถูกต้องการได้มาซึ่งข้อมูลก็就会有ความถูกต้องและได้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน การศึกษาของสถานศึกษามีหลายด้าน เช่น ข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน วิธีการหรือรูปแบบหรือนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนของครู วิธีการหรือรูปแบบการบริหารจัดการของสถานศึกษาการมีส่วนร่วมพัฒนาการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาสถิติและผลการใช้แหล่งเรียนรู้ในและนอกสถานศึกษาวิธีการหรือจำนวนครั้งหรือจำนวนโครงการที่

สถานศึกษาและชุมชนร่วมกันพัฒนาเพื่อสร้างให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในชุมชน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ข้อมูลและสารสนเทศที่นับว่ามีความสำคัญและจำเป็นที่สุดคือ ข้อและสารสนเทศที่เกี่ยวกับผู้เรียนสถานศึกษาจะต้องจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนเป็นรายบุคคลและต้องทำให้เป็นปัจจุบันในทุกภาคเรียนเพื่อการวางแผนและปรับปรุงการดำเนินงานได้ทันเหตุการณ์ การมีระบบข้อมูลและสารสนเทศจึงจะนับว่าได้ประโยชน์อย่างแท้จริง

การจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศสามารถจัดเก็บในรูปของแฟ้มเอกสารหรือจัดเก็บโดยใช้ระบบต่าง ๆ จากคอมพิวเตอร์ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจำนวนผู้เรียนและบุคลากรของสถานศึกษาปัจจุบัน สถานศึกษาขนาดใหญ่ใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการบันทึกข้อมูลประมวลผล แล้วสรุปเป็นสารสนเทศเพื่อการใช้งานได้ทันที เช่นเดียวกันสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กซึ่งมีบุคลากรไม่เพียงพอควรใช้คอมพิวเตอร์ในการเก็บข้อมูลและสารสนเทศเช่นเดียวกัน เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ช่วยลดภาระในเรื่องนี้ได้อย่างมาก

2.4.4 การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้นเปรียบเสมือนเข็มทิศชี้ทางการทำงาน เพื่อให้ทุกคนทุกฝ่ายมีเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่ไม่ขัดแย้งกันแต่แผนจะไม่มี ความหมายถ้าการดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษาไม่ดำเนินงานตามแผน ผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการควบคู่กับการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพและระบบ คุณธรรมย่อมสร้างคนที่มีคุณภาพให้เกิดขึ้นได้ไม่ยากนักผู้บริหารจะทำหน้าที่จัดสิ่งอำนวยความสะดวก สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพ ดูแล กำกับ ติดตามและนิเทศงานของบุคลากรทุกคน/ทุกฝ่ายเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้ ปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ให้มีความสำคัญการดำเนินงานและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องจนเป็น ปกติวิสัยครูต้องทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนอย่างเต็มศักยภาพและเต็มเวลา แบ่งเวลาหรือบริหาร เวลาในการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีได้ อย่างเหมาะสมและบรรลุผลสำเร็จตามแผนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานซึ่งทุกคนที่เกี่ยวข้องจะปฏิบัติตามหน้าที่ และบทบาทของตนเองอย่างดีที่สุดและภาคภูมิใจในความสำเร็จร่วมกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาผู้บริหารจึงควรเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานตามแผนงาน หรือโครงการหรือกิจกรรม ที่กำหนดไว้รวมทั้งมีการส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามและให้ความ ช่วยเหลือแก่บุคลากรทุกคน/ทุกฝ่ายให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

2.4.5 การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้า ของการปฏิบัติงานตามแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษารวมถึงการจัดทำรายงานการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาพร้อมทั้งเสนอแนะมาตรการเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในการ

ติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้น สถานศึกษาจำเป็นต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศที่ต่อเนื่องเพื่อให้เห็นแนวโน้มการปฏิบัติงานว่าดีขึ้นหรือกำลังถอยลงและควรมีการปรับปรุงแก้ไขหรือเร่งพัฒนาในเรื่องใดบ้าง การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจึงควรกระทำทุกปี ถือเป็นภาระประเมินตนเองของสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบต่อเนื่องการดำเนินงานทำได้ทั้งระหว่างและหลังการดำเนินงานโดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับคุณภาพผู้เรียนเป็นอันดับแรก และเชื่อมโยงถึงมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาในด้านอื่นๆ รวมถึงเอกลักษณ์ของสถานศึกษา ด้วยผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาในแต่ละครั้งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ให้กับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การพัฒนาบุคลากรและการบริหารจัดการเพื่อนำไปสู่มาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ กฎกระทรวงยังกำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษามีหน้าที่ในการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาอีกทางหนึ่งด้วยโดยให้ดำเนินการติดตามตรวจสอบอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกสามปีทั้งนี้ในส่วนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดทำแผนการติดตามตรวจสอบคุณภาพสถานศึกษาภายในเขตการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาทุกแห่งได้รับการตรวจสอบคุณภาพและได้รับประโยชน์จากการติดตามตรวจสอบครบถ้วน กรณีที่เขตพื้นที่การศึกษาใดมีสถานศึกษาในความดูแลรับผิดชอบจำนวนไม่มากควรมีการติดตามตรวจสอบเป็นประจำทุกปี

ส่วนต้นสังกัดที่มีสถานศึกษาอยู่ในความดูแลรับผิดชอบจำนวนมากไม่สามารถตรวจสอบให้ครบได้ภายใน 3 ปี ก็ควรมีการประสานงานโดยอาศัยบุคลากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถร่วมปฏิบัติการได้ควรมีการแต่งตั้งคณะทำงานในการออกติดตามตรวจสอบมีการกำหนดกรอบการตรวจสอบที่ชัดเจนซึ่งประเด็นการตรวจสอบต้องสอดคล้องกับระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษามีการแจ้งผลการตรวจสอบให้สถานศึกษาทราบเปิดเผยผลการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาต่อสาธารณชนทราบด้วยประโยชน์จากการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยเขตพื้นที่การศึกษาอย่างสม่ำเสมอ นั้นจะทำให้ผู้ปกครอง ชุมชนหรือแม้แต่ผู้เรียนเองรับรู้ถึงปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานพัฒนาสถานศึกษาและหาทางปรับปรุงและพัฒนาาร่วมกัน รวมทั้งนำผลการตรวจสอบคุณภาพไปปรับแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาหรือแผนปฏิบัติการประจำปีและใช้เป็นข้อมูลเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกด้วย

2.4.6 การประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

การประเมินคุณภาพภายในเป็นกระบวนการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่กระทำโดยบุคลากรภายในหรือผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง

การประเมินคุณภาพภายในถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการเพื่อที่จะได้ทราบขีดความสามารถในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาว่าบรรลุตามเป้าหมายหรือมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาหรือไม่ นำผลการประเมินไปแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันทีเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) การประเมินภายในถือเป็นกระบวนการตรวจสอบการทำงานของสถานศึกษาหรือการประเมินตนเอง (Self-Evaluation) การประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาควรยึดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเป็นหลักแต่อย่างไรก็ตามควรสะท้อนภาพความสำเร็จที่ชัดเจนอย่างน้อย 2 ด้าน ดังนี้

2.4.6.1 คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรของสถานศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในทุกระดับชั้น พฤติกรรมการแสดงออกของผู้เรียน โดยระบุได้ถึงกลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ กลุ่มผู้เรียนที่มีความเสี่ยง กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาในการอ่าน คณิตศาสตร์และเขียน กลุ่มผู้เรียนที่มีคุณลักษณะยังไม่เป็นไปตามที่พึงประสงค์เพราะข้อมูลจากการประเมินเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้หรือไม่อันนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารจัดการต่อไป

2.4.6.2 คุณภาพการศึกษาด้านการบริหารจัดการของสถานศึกษา สถานศึกษาสามารถดำเนินการประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษากำหนดไว้แล้วในทุกมาตรฐานด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการประเมิน เช่น ใช้การสังเกต การสัมภาษณ์ การตรวจสอบจากเอกสารหรือข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นต้น

2.4.7 การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน

จากการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาสถานศึกษาสามารถสรุปและจัดทำรายงานผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาและถือว่าเป็นรายงานประจำปีของสถานศึกษาได้ ทั้งนี้ เพื่อให้ไม่ให้สถานศึกษาต้องมีการจัดทำรายงานหลายเล่ม การจัดทำรายงานประจำปีถือเป็นเรื่องปกติที่สถานศึกษาต้องจัดทำหลังการจัดการศึกษาผ่านไปแต่ละปี ทั้งนี้ นอกจากเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้วสถานศึกษาต้องเปิดเผยรายงานนั้นต่อสาธารณชนด้วย รายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษานี้จะนำไปเป็นฐานข้อมูลและหลักฐานยืนยันการพัฒนาสถานศึกษาสำหรับรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกด้วย

สถานศึกษาสามารถกำหนดรูปแบบของรายงานประจำปีได้ตามความเหมาะสม โดยใช้ภาษาที่อ่านเข้าใจง่ายนำเสนอทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สารสำคัญแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

1) ข้อมูลพื้นฐาน เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษา นักเรียน บุคลากร ทรัพยากร ชุมชน เกียรติยศ ชื่อเสียงจุดเด่นของสถานศึกษา เป็นต้น

2) แผนการพัฒนาการจัดการศึกษา เช่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์หรือวิธีการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย เป็นต้น

3) ผลการพัฒนาตามมาตรฐานการศึกษา

4) สรุปผลการพัฒนาและการนำไปใช้

2.4.8 การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ความยั่งยืนของการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มีการปรับเปลี่ยนในทางที่ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอมีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในผลการตรวจสอบคุณภาพ ผลประเมินอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องมาเป็นฐานวางแผนพัฒนาทุกระยะหรือทุกรอบการพัฒนา กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้นสถานศึกษาต้องยึดคุณภาพที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเอง จัดระบบและโครงสร้างที่เหมาะสม วางแผนและดำเนินงานตามแผนด้วยจิตสำนึกที่ว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นภาระงานปกติที่ทุกคนจะต้องรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นร่วมกัน การดำเนินงานมีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนทั้งสถานศึกษา การทำให้คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาพัฒนาอย่างต่อเนื่องนั้นสถานศึกษาควรคำนึงถึง

1) สร้างจิตสำนึก การพัฒนาให้เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาโดยถือว่าการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นวัฒนธรรมการทำงานปกติของสถานศึกษา

2) กำหนดมาตรฐานการศึกษาที่แสดงถึงอัตลักษณ์ของสถานศึกษาอย่างเด่นชัดเพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกันของสถานศึกษาร่วมกันจัดระบบและโครงสร้างที่เหมาะสม วางแผนและดำเนินงานตามแผนโดยเน้นระบบคุณภาพมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามรอบระยะเวลาที่เหมาะสมและปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

3) นำผลประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาจากการประเมินตนเองหรือจากหน่วยงานต้นสังกัดไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยมีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศอย่างชาญฉลาด

4) พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือ รู้จักพัฒนาตนเอง ใฝ่เรียนรู้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ตลอดเวลาเกิดทีมผู้เชี่ยวชาญในเรื่องต่างๆ อย่างหลากหลายจนได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนความรู้กับองค์กรอื่นๆ มีนวัตกรรมใหม่ๆ ที่สถานศึกษาจัดทำขึ้น

จากหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาได้รวบรวมและนำเสนอไว้ สรุปได้ว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นหน้าที่ของทีมนักวิชาการทุกคนทุกฝ่าย ที่จะต้องร่วมมือกันทำอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยการดำเนินงานประกอบไปด้วย การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นการประเมินคุณภาพภายใน การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินการประกัน

คุณภาพการศึกษา

การติดตามผลเป็นขั้นตอนที่ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การติดตามผลการพัฒนาของสถานศึกษาให้พิจารณาจากรายงานการประเมินตนเอง (SAR) หรือรายงานประจำปีที่สถานศึกษาแต่ละแห่งต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และกรณีที่ยุทธศาสตร์ได้รับข้อเสนอแนะให้ปรับปรุง ต้นสังกัดใช้เวลาในการพัฒนาดตนเองของศูนย์และติดตามผลการพัฒนาตามข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งรับรองผลเพื่อเตรียมสำหรับการประเมินคุณภาพภายนอก (สำนักงาน สท. 2556: 37)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554: 48-50) กล่าวว่า ระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาเป็นการปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอนอย่างต่อเนื่องด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน คือ คุณภาพที่เกิดกับผู้เรียน การทำงานโดยยึดระบบคุณภาพย่อมสร้างความมั่นใจให้กับพ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรที่เกี่ยวข้องว่าสถานศึกษาจัดการศึกษาที่ได้พัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาสถานศึกษาแสดงถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการจัดการศึกษาโดยคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างไรก็ดีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องมีความรับผิดชอบร่วมกันด้วย โดยต้องตระหนักถึงคุณประโยชน์ของการประกันคุณภาพภายในมีจิตสำนึกที่เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจำเป็นต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาย่อมส่งผลถึงผู้เรียนอย่างแน่นอนผลการจัดการศึกษาโดยรวมระดับประเทศก็จะบรรลุตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษานอกจากจะเป็นการพัฒนาสถานศึกษาโดยตรงแล้วผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพภายในยังใช้หลักฐานยืนยันคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อเตรียมพร้อมรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก ฉะนั้น สถานศึกษาต้องมีกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องที่เน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อสะท้อนถึงผลการจัดการศึกษาแต่ละระดับ ผลการบริหารจัดการศึกษา ผลการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและผลจากการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาซึ่งผลการดำเนินงานทั้ง 4 ด้านดังกล่าวเป็น

มาตรฐานที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ใช้ในการประเมินคุณภาพภายนอก (ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 หมวด 3 ข้อ 38) มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจะเป็นตัวเชื่อมโยงการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษากับการประเมินคุณภาพภายนอกด้วยเหตุนี้สถานศึกษาจำเป็นต้องมีมาตรฐานการศึกษาที่มีความครอบคลุม ชัดเจนและสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาที่เกี่ยวข้องทุกระดับความคาดหวังในอนาคตสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะมีข้อมูลและสารสนเทศที่สะท้อนให้เห็นผลการจัดการศึกษาที่แท้จริง

ในกรณีที่สถานศึกษาได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกแล้ว ปรากฏว่า ผลการจัดการศึกษาได้ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพภายนอกสถานศึกษาจะต้องจัดทำแผนปรับปรุงคุณภาพตามข้อเสนอแนะที่ได้รับเสนอแผนต่อสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมินโดยผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหลังจากนั้น ภายใน 2 ปีสถานศึกษาจะได้รับการประเมินใหม่อีกครั้งหนึ่ง

จากที่กล่าวมาพบว่า การประเมินคุณภาพภายนอกเป็นการประเมินที่ยืนยันผลการประเมินภายในว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพเพียงใด เมื่อเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดโดยใช้มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก

2.6 บทบาทหน้าที่และภารกิจสำคัญของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกคนทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาตลอดทั้งสถานศึกษาต้องพร้อมรับการประเมินภายนอกด้วย ดังนั้น สถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่ง หน่วยงานต้นสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีบทบาทหน้าที่และภารกิจสำคัญที่ต้องดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจข้างต้นของหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาขับเคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมในอนาคตรวมทั้งมีการพัฒนาสอดคล้องกับแนวทางปฏิรูปการศึกษายิ่งขึ้นบุคลากรของหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาควรมีบทบาทหน้าที่และภารกิจสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

2.6.1 บทบาทหน้าที่และภารกิจสำคัญของสถานศึกษา

2.6.1.1 ดำเนินการประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปีโดยปฏิบัติตามแนวทางที่กฎกระทรวงกำหนด

2.6.2.2 จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายในเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.6.1.3 นำผลการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอกและผลการประเมินอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องไปประกอบการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2.6.1.4 ประกาศมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้สาธารณชนรับทราบเพื่อร่วมกันพัฒนาสถานศึกษา

2.6.1.5 จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและดำเนินงานตามแผนโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง

2.6.1.6 บริหารจัดการทรัพยากรใช้อย่างคุ้มค่าและแสวงหาเพิ่มเติมอย่างพอเหมาะ

2.6.1.7 กรณีผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาต้องจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพและเสนอ สมศ. ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน

2.6.2 บทบาทหน้าที่และภารกิจสำคัญของหน่วยงานต้นสังกัด

2.6.2.1 จัดทำแนวทาง/คู่มือการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาตามกฎหมายกระทรวง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.6.2.2 จัดสรรทรัพยากร ทั้งงบประมาณ บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นความจำเป็นพื้นฐานให้แก่สถานศึกษา

2.6.2.3 ติดตามตรวจสอบการพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษาของสถานศึกษาทุกปี

2.6.2.4 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนานวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ศึกษาวิจัยสถานศึกษาที่จัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและถอดประสบการณ์เผยแพร่แก่สถานศึกษาโดยทั่วไป

2.6.2.5 ประกาศผ่อนผันการปฏิบัติและวางแนวทางในการประกันคุณภาพภายในให้กับสถานศึกษา กรณีที่เขตพื้นที่การศึกษาแจ้งว่าสถานศึกษาแห่งนั้น ไม่สามารถปฏิบัติงานบางประการ ตามแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ในกฎหมายได้

สรุปได้ว่าการดำเนินงานตามภารกิจข้างต้นของหน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษาขับเคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมในอนาคต รวมทั้งมีการพัฒนาสอดคล้องกับแนวทางปฏิรูปการศึกษายิ่งขึ้น

2.7 บุคลากรระดับสถานศึกษา

2.7.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2.7.1.1 ขั้นเตรียมความพร้อม

ศึกษาแนวคิด ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดของการประกัน

คุณภาพการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยเฉพาะหมวด 1 หมวด 4 และหมวด 6 กฎกระทรวง ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา (ฉบับปี พ.ศ. 2546 และฉบับปี พ.ศ. 2553) มาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานมาตรฐานเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกและมาตรฐานการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา

2.7.1.1.1 สร้างความตระหนักและจิตสำนึกแก่บุคลากรให้เห็นคุณค่าของวัฒนธรรมคุณภาพในการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืนเป็นผลให้คุณภาพผู้เรียนมีพัฒนาการที่ก้าวหน้าขึ้นโดยลำดับ

2.7.1.1.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่พัฒนางานตามระบบประกันคุณภาพภายในอย่างมีคุณภาพเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด

2.7.1.1.3 กำหนดนโยบาย โครงสร้าง บทบาทหน้าที่ของบุคลากรในสังกัดและมอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบชัดเจนตรงตามความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความถนัดและความสนใจ

2.7.1.1.4 กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ระดับสถานศึกษาโดยนำข้อมูลและสารสนเทศที่ได้จัดทำไว้รวมทั้งข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณภาพภายนอกในรอบที่ผ่านมาผลการประเมินคุณภาพภายใน ผลการทดสอบระดับชาติและผลการประเมินที่เกี่ยวข้อง มาวิเคราะห์และสังเคราะห์แล้วจึงจัดทำแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ที่กำหนดไว้

2.7.1.1.5 กรณีสถานศึกษาขนาดใหญ่หรือขนาดกลางควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับสถานศึกษามอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจน โดยให้หลายฝ่ายมีส่วนร่วม ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้แทนนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา องค์การภาครัฐและภาคเอกชนในท้องถิ่น รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้สอนทุกระดับการศึกษาโดยมีจำนวนตามที่เหมาะสมควรส่วนสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีบุคลากรน้อยมากอาจไม่จำเป็นต้องตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในแต่ควรแต่งตั้งคณะทำงานในภาพรวมของสถานศึกษาที่กำหนดภาระหน้าที่ที่แต่ละคนต้องรับผิดชอบงานที่ชัดเจนซึ่งหมายรวมถึงงานประกันคุณภาพภายในด้วย

2.7.1.1.6 จัดระบบข้อมูลและสารสนเทศการดำเนินงานที่สอดคล้องตามเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและระบบการประกันคุณภาพภายใน โดยจัดให้มีข้อมูลย้อนหลังไม่น้อยกว่า 3 ปี เพื่อเห็นแนวโน้มความก้าวหน้าในการพัฒนาสถานศึกษา ได้แก่ สภาพการดำเนินงานด้านบริหาร ผลการตรวจสอบคุณภาพการศึกษารายปีของสถานศึกษา ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา รอบแรกและรอบที่ 2 รวมทั้งข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณภาพภายนอกในรอบการประเมินที่ผ่านมาข้อมูลนักเรียนที่จำเป็นสำหรับการวางแผน เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายบุคคล ห้องเรียน ระดับชั้น กลุ่มสาระการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้เฉลี่ย

รายปีในภาพรวมของสถานศึกษาเพื่อเทียบกับผลการประเมินระดับชาติ ข้อมูลด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนรายชั้นหรือรายปี จำนวนนักเรียนลาออกกลางคัน นักเรียนที่มีพฤติกรรมเสี่ยง นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ นักเรียนที่มีภาวะผู้นำ เป็นต้น ข้อมูลเกี่ยวกับครูผู้สอน เช่น จำนวนครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา สัดส่วนครูต่อผู้เรียน สัดส่วนครูต่อนักเรียนใน 1 ห้องเรียน เป็นต้น ตลอดจนจัดเก็บข้อมูลแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่น ข้อมูลด้านงบประมาณ ทั้งนี้ เพื่อสร้างเป็นข้อมูลพื้นฐาน (Baseline Data) และเป็นจุดเริ่มของการพัฒนาคุณภาพอย่างเป็นระบบต่อไป

2.7.2.2 ขั้นดำเนินการ

2.7.2.2.1 จัดทำคู่มือหรือแนวดำเนินการพัฒนาระบบประกันคุณภาพระดับสถานศึกษาโดยให้บุคลากรหลายฝ่ายในสถานศึกษามีส่วนร่วมดำเนินการ ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานมีลักษณะการมีส่วนร่วมทั่วทั้งองค์กร (School Wide) และเป็นหลักฐานแสดงถึงความตระหนักและความพยายามของสถานศึกษาที่เด่นชัดขึ้นและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กอาจจัดทำแนวทางดำเนินงานอย่างย่อก็ได้

2.7.2.2.2 ปฏิบัติตามแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่กำหนดอย่างเป็นระบบ

2.7.2.3 ขั้นประเมินผล

2.7.2.3.1 นิเทศ ติดตามตรวจสอบให้บุคลากรในสถานศึกษาดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพภายในอย่างเข้มแข็งปฏิบัติอย่างจริงจังต่อเนื่องเป็นระบบสัมพันธ์กันทุกฝ่ายใช้แผนงาน/ โครงการเป็นเข็มทิศในการปฏิบัติงานจริงใช้ข้อมูลและสารสนเทศ ผลการประเมินภายในและภายนอกเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและเพื่อการจัดทำรายงานประจำปี

2.7.2.3.2 ประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาทุกด้านทุกปี ทั้งด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน และด้านผู้เรียน ให้ครบถ้วนตามมาตรฐานการศึกษาระดับสถานศึกษาทุกระดับที่โรงเรียนจัดการศึกษา

2.7.2.3.3 นำผลการติดตามตรวจสอบมาวิเคราะห์หาจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา แล้วประมวลผล เป็นข้อมูลและสารสนเทศในการจัดทำเป็นรายงานประจำปีต่อไป

2.7.2.4 ขั้นพัฒนาและปรับปรุง

2.7.2.4.5 ประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ผลงานให้นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบร่วมชื่นชมผลงาน

2.7.2.4.6 นำผลไปวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ต่อเนื่องเป็นระบบต่อไป

2.7.2 ครูผู้สอน

2.7.2.1 ขั้นเตรียมความพร้อม

2.7.2.1.1 ศึกษาแนวคิด ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องเช่นเดียวกับผู้บริหาร สถานศึกษาทำความเข้าใจถึงคุณประโยชน์ของระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

2.7.2.1.2 จัดทำระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ข้อมูลนักเรียนรายบุคคล ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตนสอนหรือรับผิดชอบ(กรณีเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระ) ข้อมูลด้านสุขภาพ ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สถิติการมาเรียน ข้อมูลส่วนตัวของครูเอง ได้แก่ ด้านการศึกษาอบรมหรือการดูงาน ข้อมูลแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ครูใช้ในการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น ทั้งนี้ควรจัดทำให้อย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน (ครูมีแฟ้มประวัติและผลงานของตนเอง)

2.7.2.1.3 ร่วมกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนในภาพรวมของสถานศึกษา และจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

2.7.2.1.4 จัดทำแผนพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ตนรับผิดชอบเป็นรายบุคคลจัดทำหน่วยการเรียนรู้หรือแผนการจัดการเรียนการสอนผลิตและใช้สื่อหรือแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ทำทหายการเรียนรู้ของผู้เรียนทำให้รู้สึกสนุกและต้องการแสวงหาคำตอบหรือความรู้ในส่วนอื่น ๆ เพิ่มเติมต่อไปอีกใช้วิธีการวัดและประเมินผลหลายๆ วิธีที่สอดคล้องกับกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนปฏิบัติเพื่อการพัฒนาและตัดสินผลการเรียนได้อย่างถูกต้องสะท้อนแนวทางในการปรับปรุงผู้เรียนได้อย่างถ่องแท้รวมทั้งจัดทำแผนงาน/โครงการที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษโดยเน้นกิจกรรมที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นอันดับต้น

2.7.2.1.5 ให้ความร่วมมือในการจัดทำแผนงานหรือโครงการ ตามมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ระดับสถานศึกษา นโยบาย เป้าหมาย การจัดการศึกษาระดับสถานศึกษา

2.7.2.2 ขั้นตอนดำเนินการ

2.7.2.2.1 จัดการเรียนรู้และกิจกรรมตามหลักสูตรสถานศึกษาและหน่วยการเรียนรู้หรือแผนการจัดการเรียนการสอนวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงรวมทั้งบันทึกผลการจัดการเรียนการสอนเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาวิธีสอนหรือจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.7.2.2.2 ปฏิบัติตามแผนงานหรือโครงการโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามที่ได้รับมอบหมาย

2.7.2.3 ประเมินผล

2.7.2.3.1 ประเมินและสรุปผลการจัดการเรียนการสอนและการดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการ

2.7.2.3.2 เขียนรายงานการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติตามแผนงานหรือโครงการ รายงานแล้วรวบรวมสรุปเป็นรายงานประจำปี

2.7.2.3.3 นำเสนอหรือรายงานผลแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครองคณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชนหรือสาธารณชน เป็นต้น

2.7.2.4 ขั้นพัฒนาและปรับปรุง

2.7.2.4.1 นำผลการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษา หน่วย

การเรียนรู้หรือแผนการจัดการเรียนการสอนและผลการปฏิบัติตามแผนงานหรือโครงการ มาศึกษาวิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาเป็นรายบุคคล รายชั้น รายภาค รายปี เพื่อกำหนดเป็นเป้าหมายใหม่ในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการพัฒนาตามศักยภาพให้มากที่สุด

2.7.3 คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ผู้ปกครองนักเรียน องค์การภาครัฐและภาคเอกชน

2.7.3.1 จัดระบบข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายใน

สถานศึกษา ได้แก่ สภาพการดำเนินงานด้านบริหาร การจัดแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น สภาพทางภูมิศาสตร์หรือบริบทของชุมชน การปกครอง อาชีพ สภาพเศรษฐกิจของท้องถิ่นตลอดจนวัฒนธรรมประเพณีและค่านิยมของท้องถิ่น

2.7.3.2 ร่วมกำหนดนโยบาย เป้าหมาย มาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ระดับ

สถานศึกษา โดยใช้ข้อมูลท้องถิ่นตามสภาพจริง

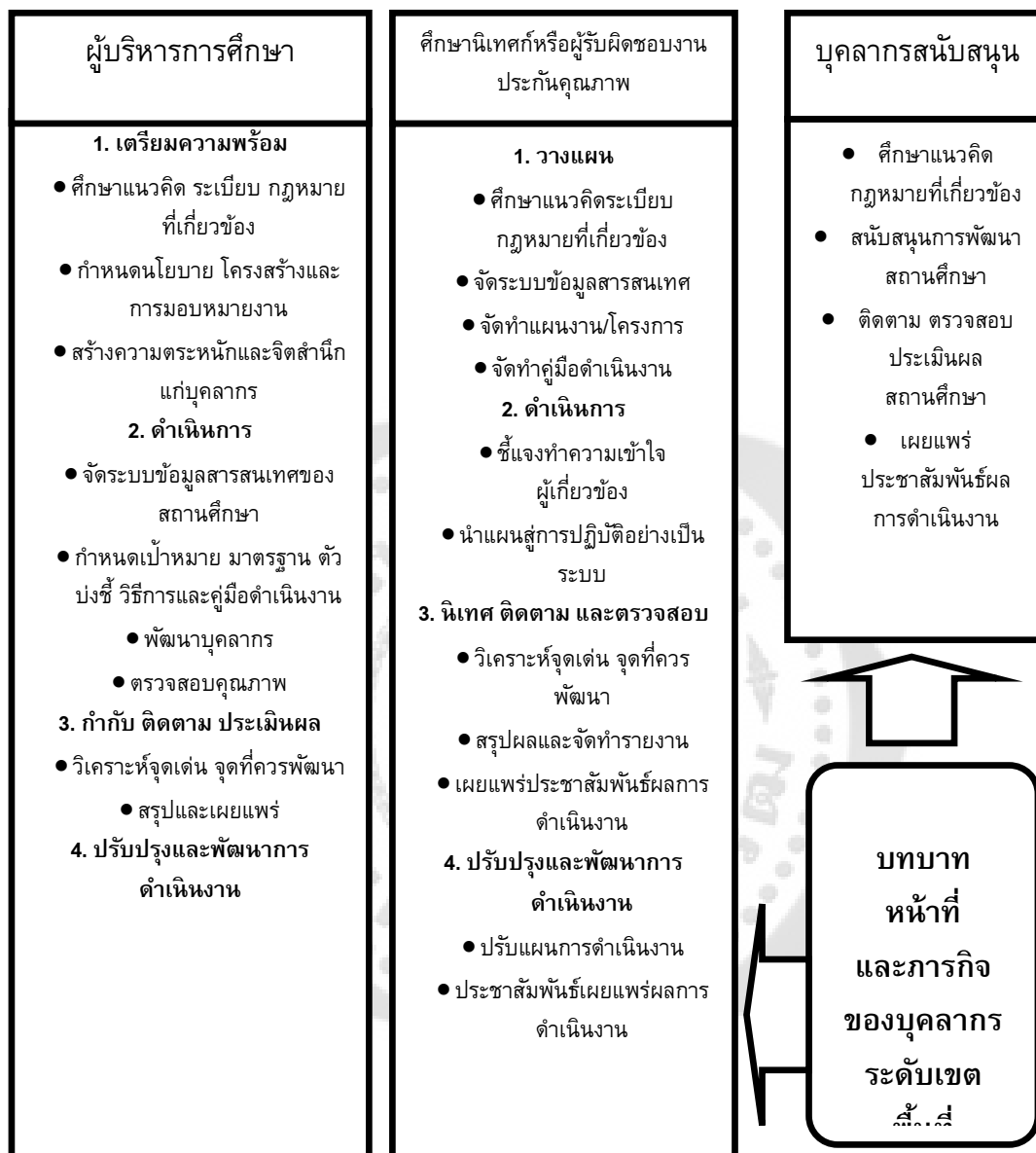
2.7.3.3 ร่วมส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างมืออาชีพเสนอความคิดเห็น พัฒนาเชิงวิชาการสนับสนุนหรือระดมทุนทรัพย์เพื่อการพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ติดตามการใช้งบประมาณให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา

2.7.3.4 พัฒนาสภาพแวดล้อมสถานที่ของโรงเรียนและให้การส่งเสริมสนับสนุนให้มีสื่อ/ อุปกรณ์แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นรวมทั้งการจัดสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง

2.7.3.5 ติดตามตรวจสอบและประเมินคุณภาพสถานศึกษาโดยให้ข้อมูลตามความเป็นจริง

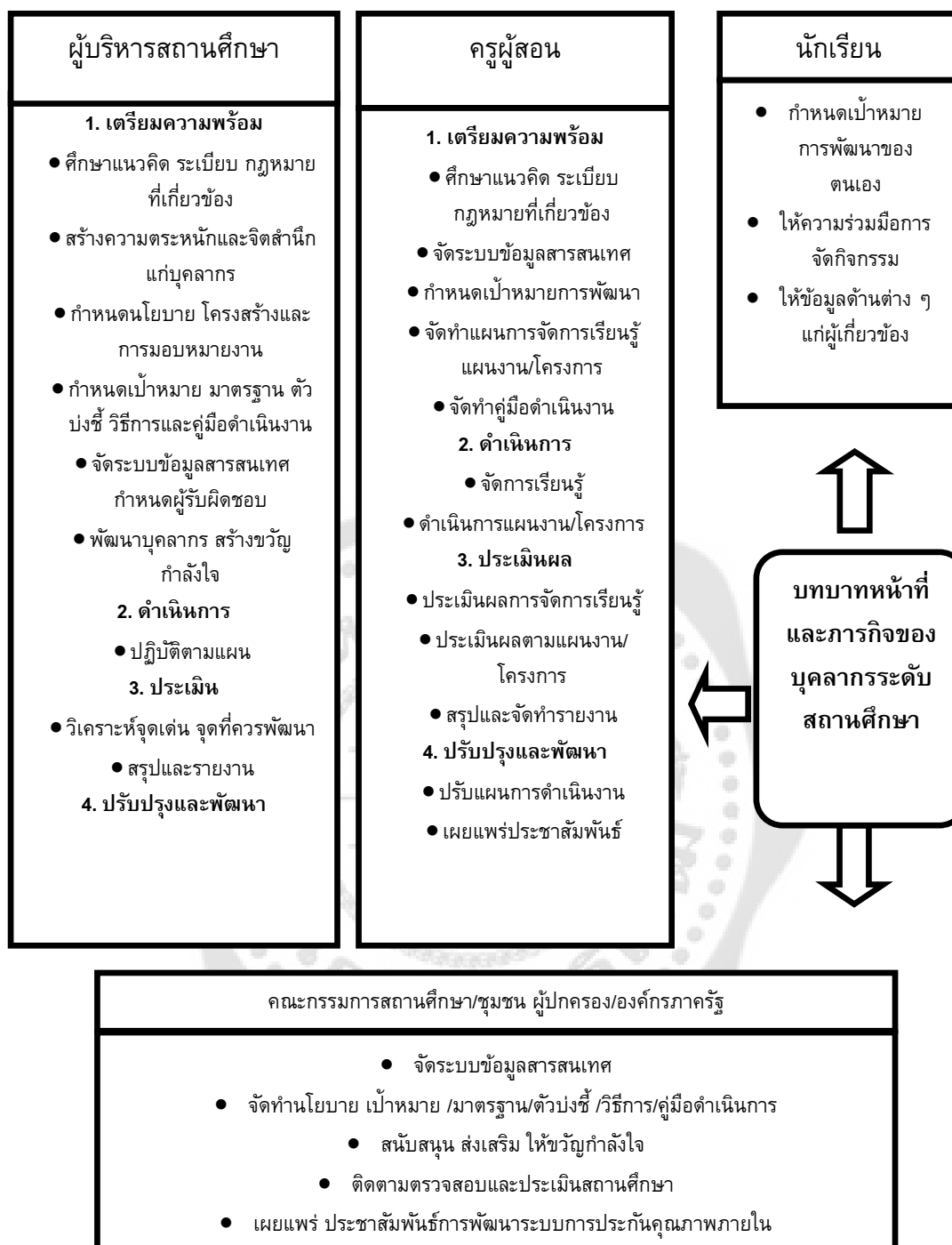
2.7.3.6 ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งสามารถนำสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างสอดคล้องต่อเนื่องเป็นระบบบ่งบอกถึงความเป็นตัวตนของสถานศึกษาได้ชัดเจนตามสภาพจริง

สรุปได้ว่าบทบาทหน้าที่และภารกิจสำคัญของบุคลากรระดับสถานศึกษามีความสำคัญต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาทุกขั้นตอน จึงเป็นหน้าที่ของทุกฝ่ายที่ต้องให้ร่วมมือ มีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา



ภาพประกอบ 5 บทบาทหน้าที่และภารกิจสำคัญในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาของบุคลากรระดับสถานศึกษา

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาของบุคลากรระดับสถานศึกษา. หน้า 43.



ภาพประกอบ 6 บทบาทหน้าที่และภารกิจสำคัญในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาของบุคลากรระดับหน่วยงานต้นสังกัด

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). หน้า 47.

2.8 บุคลากรระดับเขตพื้นที่หรือหน่วยงานต้นสังกัด

2.8.1 ผู้บริหารการศึกษา เช่น ผู้อำนวยการสำนักงาน รองผู้อำนวยการสำนักงาน

2.8.1.1 ชั้นเตรียมความพร้อม

2.8.1.1.1 ศึกษาแนวคิด ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องเช่นเดียวกับสถานศึกษาและศึกษาอย่างลุ่มลึกทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อการมีวิสัยทัศน์ในการทำงานสามารถเป็นที่พึ่งแก่สถานศึกษาได้อย่างสมภาคภูมิ

2.8.1.1.2 กำหนดนโยบาย โครงสร้าง บทบาทหน้าที่ของบุคลากรในสังกัดและมอบหมายงานเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับปฐมวัยให้มีผู้รับผิดชอบชัดเจนตรงตามความรู้ความสามารถประสบการณ์ ความถนัดและความสนใจ

2.8.1.1.3 สร้างความตระหนักและจิตสำนึกแก่บุคลากรในการสร้างและพัฒนาให้เกิดเป็นวัฒนธรรมคุณภาพในการปฏิบัติงาน

2.8.1.2 ขั้นตอนการ

2.8.1.2.1 จัดระบบข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาเป็นรายสถานศึกษา (School Profile) ได้แก่ สภาพการดำเนินงานด้านบริหาร ผลการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษาข้อเสนอแนะและผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา รอบแรกและรอบที่ 2 เพื่อสร้างเป็นข้อมูลพื้นฐาน (Baseline Data) และเป็นจุดเริ่มของการพัฒนาคุณภาพอย่างเป็นระบบ

2.8.1.2.2 กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ระดับเขตพื้นที่การศึกษา จัดทำคู่มือดำเนินการพัฒนาระบบประกันคุณภาพระดับเขตพื้นที่การศึกษาโดยให้ชุมชนองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ ตลอดจนบุคลากรในสำนักงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

2.8.1.2.3 พัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีหรือเพิ่มพูนความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพภายในอย่างมีคุณภาพมีการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการในเวลาที่กำหนด

2.8.1.2.4 กำหนดวิธีการและดำเนินการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกสามปีเพื่อให้สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งสามารถนำสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างสอดคล้องต่อเนื่องเป็นระบบบ่งบอกถึงความเป็นตัวตนของสถานศึกษาได้ชัดเจนตามสภาพจริง โดยเฉพาะการเสนอแนะให้ใช้ข้อมูลสารสนเทศของตนเองและข้อเสนอแนะของการประเมินภายนอกรอบที่ผ่านมาเป็นเหตุผลในการจัดทำแผนงานหรือโครงการ การประเมินภายในและการจัดทำรายงานประจำปีที่มีการปฏิบัติเป็นคณะและรับรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องทั่วถึง (School Wide) ทุกชั้นตอน

2.8.1.3 ขั้นกำกับ ติดตาม และประเมินผล

2.8.1.3.1 วิเคราะห์หาจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาแล้วประมวลผลเป็นระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อจัดทำเป็นรายงานประจำปี

2.8.1.3.2 สรุปและเผยแพร่ผลการดำเนินงานต่อสาธารณชนประชาสัมพันธุ์หรือเผยแพร่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.8.1.3.3 ปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

2.8.1.3.4 นำผลการดำเนินงานไปวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ต่อเนื่อง

2.9 ศึกษาวิเคราะห์หรือผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพ

2.9.1 ขั้ววางแผน

2.9.1.1 ศึกษาแนวคิด ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพตามบริบทของสถานศึกษา

2.9.1.2 จัดระบบข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในตาม ส่วนที่ตนรับผิดชอบ ได้แก่ สภาพการดำเนินงานด้านบริหาร ผลการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา รายปีของสถานศึกษา ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา รอบแรกและรอบที่สอง เพื่อสร้างเป็นข้อมูลพื้นฐาน (Baseline Data) รายโรงเรียน และรายปี ซึ่งเป็นจุดเริ่มของการพัฒนาคุณภาพอย่างเป็นระบบ

2.9.1.3 ร่วมกำหนดนโยบาย เป้าหมาย มาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ระดับเขตพื้นที่การศึกษา จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายที่กำหนด

2.9.1.4 กำหนดแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาในรูปแบบของตนเองที่สอดคล้องกับแนวทางหรือคู่มือดำเนินการพัฒนาระบบประกันคุณภาพระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยให้ชุมชน องค์การภาครัฐและภาคเอกชน ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษาวิเคราะห์ ตลอดจนบุคลากรในสำนักงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นนำเสนอผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้ความเห็นชอบก่อนดำเนินการต่อไป

2.9.1.2 ขั้วดำเนินการ

2.9.1.2.1 ชี้แจงทำความเข้าใจผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ นโยบาย เป้าหมาย มาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ ตลอดจนวิธีการการติดตามตรวจสอบและเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงาน

2.9.1.2.2 นำแผนการดำเนินงานสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

2.9.1.3 ขั้วนิเทศ ติดตาม และตรวจสอบ

2.9.1.3.1 นิเทศ ติดตามและตรวจสอบเพื่อให้สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งสามารถนำสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างสอดคล้องต่อเนื่องเป็นระบบ

2.9.1.3.2 สรุปผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เป็นรายสถานศึกษา สรุปในภาพรวมระดับเขตพื้นที่การศึกษาเทียบเคียงกับระดับประเทศเพื่อการ

พัฒนาอย่างไม่หยุดยั้งกำหนดมาตรการเร่งรัดคุณภาพสถานศึกษากรณีพัฒนาไปไม่ถึงมาตรฐานหรือไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน

2.9.1.3.3 วิเคราะห์หาจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาแล้วประมวลผลจัดกลุ่มโรงเรียนตามผลการประเมินเพื่อพัฒนาจัดทำเป็นข้อมูลและสารสนเทศรายงานประจำปี

2.9.1.4 ขั้นปรับปรุง และพัฒนา

2.9.1.4.1 นำผลการติดตามตรวจสอบมาปรับปรุงและพัฒนาแผนการดำเนินงานให้มีคุณภาพสูงขึ้น

2.9.1.4.2 ประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ผลการดำเนินงานหรือความสำเร็จ

2.10 บุคลากรสนับสนุน

บุคลากรสนับสนุน หมายถึง นักวิชาการศึกษา เจ้าหน้าที่กลุ่มงานอื่นๆ ในหน่วยงานต้นสังกัดหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ กลุ่มงานอำนวยการ กลุ่มงานนโยบายและแผน กลุ่มงานส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชน กลุ่มงานบริหารงานบุคคล กลุ่มงานส่งเสริมการจัดการศึกษาและหน่วยตรวจสอบภายใน คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา คณะอนุกรรมการบริหารบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการติดตามตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในท้องถิ่นควรให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการดำเนินงาน ดังนี้

2.10.1 ศึกษาแนวคิด ระเบียบ กฎหมาย แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

2.10.2 สนับสนุนการพัฒนาศถานศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง

2.10.3 ติดตาม ตรวจสอบและประเมินสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง

2.10.4 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานและร่วมวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องให้เป็นระบบต่อไป

ผลการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัย เป็นการสะท้อนให้เห็นคุณภาพการจัดการศึกษาตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ ถ้าผลการประเมินอยู่ในระดับดีก็จะแสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง หากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา นำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเป้าหมายหลักและเป็นเครื่องมือในการพัฒนา มั่นใจได้ว่าผลการพัฒนาการศึกษาของชาติในอนาคตต้องได้รับการยกระดับคุณภาพที่สูงขึ้น อันนำไปสู่การยอมรับในระดับชาติและระดับสากลว่ามีความสามารถในการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานที่ทัดเทียมกัน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ผู้นำเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้า และมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาให้สมาชิกในกลุ่มร่วมมือกันทำงานต่างๆ ของกลุ่มให้ประสบผลสำเร็จได้ เป็นความสามารถในการนำซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จของผู้นำ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง 2557: 9) โดยมีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

บิสิเนสดิกชันนารี (BusinessDictionary. 2015: Online) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กิจกรรมการนำองค์กร หรือความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับคนอื่นเพื่อปฏิบัติด้วยความเต็มใจ การจัดให้สารสนเทศ ความรู้ และวิธีการเพื่อยอมรับในวิสัยทัศน์ การประสานงานและสร้างความสมดุลในความขัดแย้งซึ่งผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงการกระทำเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกเพื่อการปฏิบัติและความผูกพันเพื่อการบรรลุผลสู่เป้าหมาย

เฌอมาฮอน และออสบอร์น (Schermerhorn & Osborn 2005: 241) สรุปว่า ภาวะผู้นำเป็นลักษณะเฉพาะของการใช้อิทธิพลระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

ดาฟท์ (Daft. 2005: 5) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สมิธ (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2557: 89 อ้างอิงจาก Smith: 2010) สรุปว่า ภาวะผู้นำหมายถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนที่ทำงาน ที่ทุกคนรู้สึกได้ถึง การได้รับการเสริมพลังอำนาจเพื่อการสนับสนุนอย่างสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา

ดูบริน (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง 2553: 8 อ้างอิงจาก Dubrin: 2002) สรุปว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ทำตามในสิ่งที่ตนเองต้องการ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557: 90) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงสภาพหรือการแสดงออกของบุคคลที่เป็นผู้นำที่มีพื้นฐานความคิดเพื่อบรรลุความสำเร็จด้วยคนอื่น และฐานความคิดเพื่อการแลกเปลี่ยนเพื่ออนาคตที่ดีกว่า

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556 : 14) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคนสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ (2555: 323) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ บารมี คุณธรรม ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ของบุคคลหรือตำแหน่ง ที่มีอิทธิพลเชิงสร้างสรรค์ต่อผู้อื่น ทำให้เกิดความร่วมมือยินยอม โดยใช้การบริหารการเปลี่ยนแปลงและดำเนินกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร

สัมฤทธิ์ ทางเพ็ง (2553 : 15-16) สรุปว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของอิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ยงยุทธ เกษสาคร (2551: 40) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะกระตุ้นจิตใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย การติดต่อซึ่งกันและกัน ให้เกิดมีใจร่วมกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคล, พฤติกรรมของบุคคลหรือตำแหน่งที่มีอิทธิพล ความสัมพันธ์ ความสามารถชักชวน ให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเป้าหมายของกลุ่ม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มที่กำหนดไว้

3.2 ความหมายและแนวคิดทฤษฎีของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีนักทฤษฎี และนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้หลายท่าน ดังนี้

นอร์ธเฮาส์ (Northhouse. 2013: 191) สรุปว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลจากแบบหนึ่งไปสู่อีกแบบหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องอารมณ์ความรู้สึก ค่านิยม จริยธรรม มาตรฐาน และเป้าหมายในระยะยาว รวมไปถึงเป็นกระบวนการกระตุ้นแรงจูงใจของผู้ตาม การตอบสนองความต้องการ และการดูแลผู้ตามในฐานะที่เป็นเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน

ยูกัล (Yukl. 2010: 20) สรุปว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์จุดประสงค์ขององค์กรและเพิ่มพลังอำนาจให้แก่ผู้ตาม เพื่อที่จะทำให้ประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์

เลอห์นเนนเบิร์ก และเออร์บี้ (Lunenburg and Irby. 2006: 150-151) สรุปว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้กระทำมากกว่าที่ได้ตั้งความคาดหวังไว้

กริฟฟิธ (Griffith. 2004: 333) สรุปว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ดำเนินการเหนือความคาดหวังปกติ โดยการถ่ายโอนความรู้สึกต่อพันธกิจกระตุ้นประสบการณ์เรียนรู้ การดลใจให้ใช้วิธีการใหม่

กรีนเบิร์ก แล บารอน (กุลนารี ถนอมสุข. 2551: 11; อ้างอิงจาก Greenberg and Baron 2000) สรุปว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความสามารถพิเศษในการดึงดูดใจ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงสู่ความแปลกใหม่ภายในองค์กร

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556: 27) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

เทวา ตั้งวานิชกพงษ์ (2555: 13) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นโดยผู้บริหารแสดงบทบาท ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดี และเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง เพื่อนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

วัชรพงษ์ แพร่หลาย (2554: 23) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่สามารถเป็นผู้เปลี่ยนแปลงผู้ร่วมงานและผู้ตาม ทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองตนเองและมองงานในแง่มุมใหม่ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ ในเรื่องวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ชักนำผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเองเพื่อไปสู่จุดที่ดีทั้งของตนเอง ผู้อื่นและสังคม

ขวัญตา เกื้อกุลรัตน์ (2554: 25) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน ให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกิดความคาดหวัง พัฒนาความสามารถและศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและจูงใจผู้ร่วมงานให้มองไกลเกินกว่าความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุประสิทธิผลขององค์กร

ผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน (2553: 15) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้นำใช้การปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น จนส่งผลให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงความสำคัญและรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

กุลนารี ถนอมสุข (2551: 23) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยผู้นำมีการสร้างแรงจูงใจ และมีการยกระดับ

ความต้องการและความสามารถให้สูงขึ้น ทำให้ผู้ตามตระหนักถึง ความสำคัญ คุณค่า และวิธีที่จะ ทำให้บรรลุเป้าหมายและภารกิจขององค์กร

กัลยาณี พรหมทอง (2546: 62) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับ พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง ความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกิน ความคาดหวังพัฒนาความสามารถและศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้นำแสดงบทบาททำให้ ผู้ร่วมงานไว้วางใจ ตระหนักถึงภารกิจ และวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและเป็นข้อชักจูงใจให้ ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร จากความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงข้างต้น

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่สามารถเป็น เปลี่ยนแปลงผู้ตาม มีความสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามเกิดการตระหนักรู้ ในเรื่องวิสัยทัศน์และ ภารกิจขององค์กร พัฒนาศักยภาพและความสามารถของผู้ตามให้สูงขึ้น ชักนำผู้ตามมองไกลเกิน กว่าความสนใจของตนเองเพื่อไปสู่จุดที่ดีทั้งของตนเอง ผู้อื่นและสังคม

3.2.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership

Theory)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) เป็น ทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่หรือเป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ของภาวะผู้นำ โดยมี Burns และ Bass เป็นสองคนแรกที่กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ ไปสู่การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และการกระจายอำนาจหรือ เสริมสร้างแรงจูงใจ เป็นผู้มีคุณธรรมและกระตุ้นให้ผู้ตามมีความเป็นผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำลักษณะนี้ กำลังเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550: 4-7) แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการศึกษาภาวะผู้นำแนว ใหม่หรือเป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ (New Paradigm) แนวคิดนี้แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนสภาพกระบวนการทัศน์ (Paradigm Shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และมีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังจูงใจ เป็นผู้มีคุณธรรมและกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็น ผู้นำ ซึ่งเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนในปัจจุบัน (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. 2553: 20-23) เบิร์น (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2556: 248-249 อ้างอิงจาก Burns:1978) ได้เริ่มศึกษาและพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากว่า ทฤษฎีผู้นำที่ผ่านมามีข้อจำกัดอย่างชัดเจน โดยมองว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมี อิทธิพลต่อตัวบุคคลและองค์กร กล่าวคือ ผู้นำจะมีอิทธิพลต่อผู้ตาม และในทางกลับกันผู้ตามก็ มีอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำเช่นเดียวกัน โดยการพยายามยกระดับการตระหนักรู้ของ ผู้ตาม ในเรื่องของเสรีภาพ ความยุติธรรม สันติภาพ มนุษยธรรม ฯลฯ โดยไม่ยึดตามอารมณ์

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจมีการแสดงออกโดยผู้ใด ตำแหน่งใดในองค์กรก็ได้ ไม่ว่าจะเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลเท่าเทียมกัน สูงหรือต่ำกว่า ภาวะผู้นำยังเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจและทักษะเพื่อไปสู่จุดหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดได้ 3 ลักษณะคือ 1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transaction Leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยการให้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการและเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งเป็นการสนองความต้องการตามทฤษฎีความต้องการตามลำดับของมาสโลว์ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม โดยการตอบสนองความต้องการซึ่งกันและกัน ผู้นำจะกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกของอุดมการณ์และยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม คุณธรรม เช่น อีสรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพและสิทธิมนุษยชน เป็นต้น 3) ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำจะมีการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริง เมื่อผู้นำได้ยกระดับความประพฤติ และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม สร้างความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่า และเปลี่ยนแปลงวิธีปฏิบัติที่นำไปสู่จุดหมายใหม่

แบส (รัตติกรณ์ จงวิศาล 2556: 249-250 อ้างอิงจาก Bass:1985) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ขยายแนวคิดของ Burns โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจมาอธิบายโน้ตศัณห์ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจนขึ้น และได้นิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นภาวะผู้นำที่มีผลต่อผู้ตาม ผู้นำสามารถเปลี่ยนสภาพผู้ตามได้โดยการทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญและเห็นคุณค่าในผลลัพธ์ของงาน ยกกระดับความต้องการของผู้ตาม หรืออาจใช้การชักจูงให้ผู้ตามเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ผลจากอิทธิพลเหล่านี้ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นและเคารพในตัวผู้นำ และได้รับการจูงใจให้ทำในสิ่งต่างๆ ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ Bass เห็นว่านอกจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีบารมี (Charisma) แล้ว ยังมีองค์ประกอบที่สำคัญอีกสามส่วนที่จะเกิดกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ คือ การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulating) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) เมื่อรวมทั้งสามองค์ประกอบกับการสร้างบารมีจะสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้ตามได้

แบสและอาวิโอ (Bass and Avolio. 1994: 124-125) ได้มีการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในอีกระดับหนึ่ง เป็นโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the Full Range of Leadership) โดยโมเดลนี้ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transaction Leadership) และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม ทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองตนเองและมองงานในแง่บวกใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ ในเรื่องวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น มีการจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership: II) หมายถึง การทำผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม ผู้นำทุกคนจะมีคุณลักษณะบางอย่างที่ทำให้ผู้ตามมีความรู้สึกชื่นชม ศรัทธาในความนับถือ ประทับใจ เกิดความดึงดูดใจ ความจงรักภักดี ทำให้ผู้ตามคล้อยตาม เห็นด้วยโดยง่ายเพื่อที่จะปฏิบัติตามอย่างของผู้ตาม ซึ่งเป็นบุคลิกลักษณะที่ผู้นำทุกคนต้องมีอยู่ในตัวและนับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ต้องมีในตัวผู้นำทุกคน บุคลิกลักษณะเหล่านี้จะมีอยู่ในตัวผู้นำตลอดเวลา และผู้นำจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในระดับที่สูงเมื่อตกอยู่ในภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือเกิดวิกฤต ซึ่งจัดได้ว่าเป็นภาวะที่ผู้นำจะเข้ามามีบทบาทในการแก้ปัญหาหรือนำให้การเปลี่ยนแปลงนั้นประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี บุคลิกที่น่าเชื่อถือเหล่านั้นแสดงออกได้ในหลายลักษณะ เช่น การกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ให้ผู้ตามได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของเขาอย่างกล้าหาญ ผู้นำจะคอยบอกให้ผู้ตามทราบและทำความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กรให้ผู้ตามสามารถใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจดำเนินการด้วยตนเอง เป็นต้น

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะต้องประพฤติตนในทางที่จะจูงใจให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจภายในกับผู้ร่วมงานและผู้ตาม สร้างให้เกิดความหมายและความท้าทายในการทำงาน โดยกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม ทำงานอย่างมีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในทางบวก ผู้นำจะต้องสร้างภาพของอนาคตที่ดี เพื่อสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะต้องแสดงออกถึงความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำต้องแสดงความเชื่อมั่นและให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะใช้ความสามารถของทุกคนร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ รวมทั้งทำให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเองและให้คำนึงถึงผลประโยชน์ต่อองค์กร การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา เนื่องจากการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลนั้นทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้ผู้ตามสามารถจัดการกับปัญหาที่เผชิญอยู่ได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญานั้นจะช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึง ผู้นำจะต้องใช้ความรู้ความสามารถของตนในการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดการตื่นตัว ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ได้พยายามใช้ความคิดของตนเองในการวิเคราะห์ พิจารณาสืบค้น ใช้สติใน

การแก้ปัญหาหรือเอาชนะอุปสรรคต่างๆ รู้จักคิดทบทวน รู้จักการหาแนวทางการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ โดยการรวบรวมความคิดจากประสบการณ์ จินตนาการ ความเชื่อและค่านิยมของตนเอง ที่จะทำให้ผู้ตามเกิดความรอบคอบเข้าใจ มองเห็นปัญหา เกิดความคิดที่ว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย ผู้นำจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้รู้จักแก้ไขปัญหาด้วยตนเองและรวมถึงการให้เหตุผลในการเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาต่างๆ ผู้นำจะต้องให้ความสนใจในข้อเสนอแนะและสิ่งที่ผู้ตามพูด ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความมั่นใจ ความภาคภูมิใจในตัวผู้ตามได้มากขึ้นด้วย

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC)

หมายถึง ผู้นำจะคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการการประพฤติปฏิบัติของผู้ตามต้องแสดงให้เห็นว่ายอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้นำจะต้องมีวิธีการที่จะสนองตอบความต้องการของผู้ตามแต่ละคน ให้ความสนใจใส่ใจในความรู้สึกนึกคิดของผู้ตาม ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการรับรู้ความแตกต่างของความต้องการ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อที่จะได้เลือกสิ่งจูงใจที่เหมาะสม การที่ผู้นำจะรับรู้ความต้องการหรือความรู้สึกของผู้ตามได้นั้น ผู้นำจะต้องสร้างความคุ้นเคย เอาใจใส่ คอยให้การสนับสนุน ส่งเสริมและคอยช่วยเหลือเท่าที่จำเป็น เพื่อให้ผู้ตามเกิดการพัฒนาความสามารถด้วยตนเอง ให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพิ่มเติม และใช้ความรู้ความสามารถนั้นในการทำงานอย่างเต็มที่ ถ้าผู้ตามพบปัญหาอุปสรรคผู้นำจะต้องเป็นพี่เลี้ยง คอยให้คำปรึกษาช่วยเหลือและชี้แนะแนวทางที่เหมาะสม ผู้นำควรจะแสดงความพึงพอใจ ชมเชย ให้ความไว้วางใจเมื่อผู้ตามทำงานได้ดี ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ผู้นำต้องมีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ตามและมีส่วนช่วยให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transaction Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตามโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ ผู้นำจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามระดับที่คาดหวังไว้ ผู้นำให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมายทำให้ผู้ตามเชื่อมั่นจะปฏิบัติงานตามบทบาทและเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด ผู้นำจูงใจโดยเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้นำจะรับรู้ความต้องการของผู้ตามซึ่งจะช่วยให้ผู้ตามระบุเป้าหมายและเข้าใจว่าความต้องการหรือรางวัลที่พวกเขาต้องการจะเชื่อมโยงกับความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างไร ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนประกอบด้วย

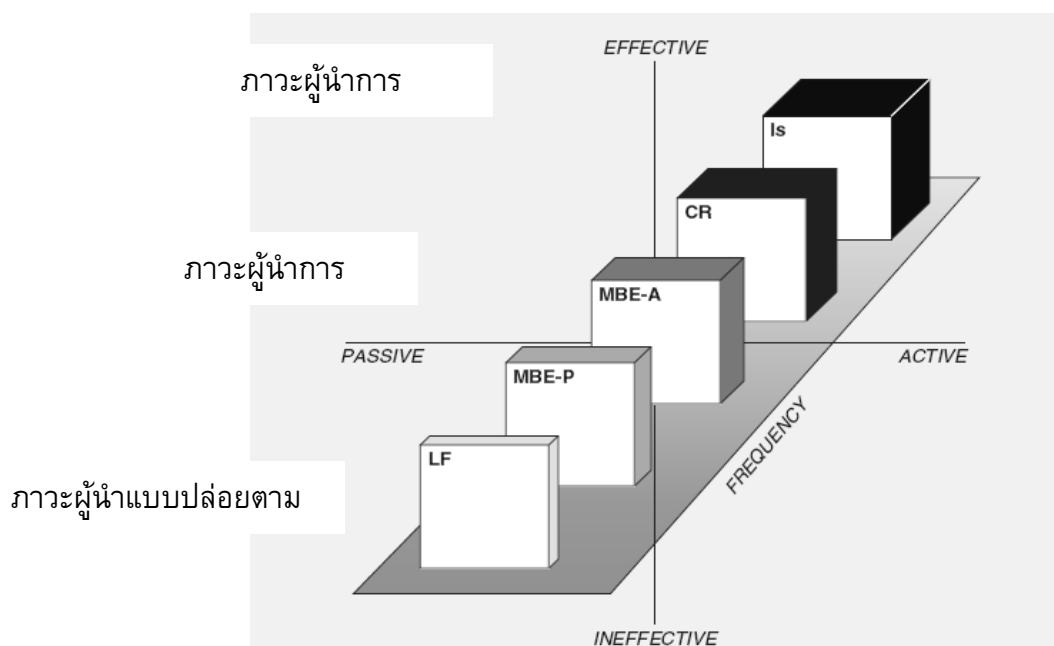
2.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward: CR) ผู้นำจะทำให้ผู้

ตามเข้าใจชัดเจนว่าต้องการให้ผู้ตามทำอะไร หรือคาดหวังอะไรจากผู้ตาม และจากนั้นจะจัดการแลกเปลี่ยนรางวัลในรูปของคำยกย่องชมเชย ประกาศความดีความชอบ การจ่ายเงินเพิ่มขึ้น หรือการให้โบนัส เมื่อผู้ตามสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง ผู้นำแบบนี้มักจูงใจโดยให้รางวัลเป็นการตอบแทนและมักจูงใจด้วยแรงจูงใจขั้นพื้นฐานหรือแรงจูงใจภายนอก

2.2 การบริหารแบบวางเฉย (Management-by Exception) เป็นการบริหารงานที่ปล่อยให้เป็นไปตามสภาพเดิม ผู้นำไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับงาน จะเข้าไปแทรกต่อเมื่อมีอะไรเกิดผิดพลาดขึ้นหรือการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน การเสริมแรงมักจะเป็นทางลบหรือให้ข้อมูลย้อนกลับทางลบ มีการบริหารโดยไม่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไร

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership: LF) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ เป็นลักษณะของผู้นำที่ไม่มีความพยายาม ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการตัดสินใจ ไม่เต็มใจที่จะเลือกยืนอยู่ฝ่ายไหน ขาดการมีส่วนร่วม ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์กรและไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556: 256-258) สรุปว่าจากลักษณะภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบทั้งหมดที่กล่าวมานี้ Bass และ Avolio (1994) ได้สรุปและเปรียบเทียบลักษณะภาวะผู้นำเป็น 5 แบบ คือ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (4 I's) 2) ภาวะผู้นำแบบการให้รางวัลตามสถานการณ์ (CR) 3) ภาวะผู้นำแบบการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (MBA-A) 4) ภาวะผู้นำแบบการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (MBE-P) และ 5) ภาวะผู้นำปล่อยตามสบาย (LF) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน เปลี่ยน ประกอบด้วย แบบการให้รางวัลตามสถานการณ์ (CR) การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (MBE-A) และการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (MBE-P) จากการศึกษาพบว่า แบบการให้รางวัลตามสถานการณ์ (CR) หรือมีการเสริมแรงทางบวกมีประสิทธิผลในการจูงใจให้ผู้อื่นบรรลุถึงระดับการพัฒนาและผลการปฏิบัติที่สูงขึ้น แม้จะไม่มากเท่าองค์กรประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ (4 I's) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้วยวิธีการนี้ผู้นำจะมอบหมายหรือมีข้อตกลงเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องทำให้สำเร็จ และสัญญาว่าจะให้รางวัลเป็นการแลกเปลี่ยนกับงานที่ได้รับมอบหมายและเป็นที่น่าพอใจ การบริหารแบบวางเฉย (MBE) มีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิผลน้อยกว่า และเป็นที่ต้องการในเฉพาะกรณี การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (MBE-A) ผู้นำจะคอยดูแลอย่างใกล้ชิด ผู้นำจะลงมือแก้ไขถ้าจำเป็นในกรณีที่มีการเบี่ยงเบนออกจากมาตรฐานหรือมีข้อผิดพลาด หรือข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายของผู้ตาม ส่วนการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (MBE-P) ผู้นำจะอยู่เฉยๆ รอจนกว่าความเบี่ยงเบน ข้อผิดพลาด และข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นแล้วจึงลงมือแก้ไข ส่วนภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (LF) หรือการขาดภาวะผู้นำ คือ ผู้นำที่มีการหลีกเลี่ยง เป็นภาวะผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพมากที่สุดลักษณะภาวะผู้นำเต็มรูปแบบนี้ ผู้นำจะแสดงคุณลักษณะของแต่ละคนตามลำดับ สำหรับรูปแบบโครงสร้างที่เหมาะสมที่สุดในภาพ



ภาพประกอบ 7 ลักษณะโครงสร้างที่เหมาะสมที่สุด (Optimal Profile) ของลักษณะภาวะผู้นำ

ที่มา : รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ทฤษฎีภาวะผู้นำ. หน้า 257

จากภาพแสดงว่า ความถี่ของโครงสร้างแทนความถี่ (Frequency) ซึ่งบุคคลแสดงลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำ ในมิติของการกระทำคือความกระตือรือร้น (Active) หรือไม่กระตือรือร้น (Passive) ช่วยให้รูปแบบภาวะผู้นำมีความชัดเจนมากขึ้น และในมิติความมีประสิทธิภาพ (Effective) เป็นตัวแทนผลกระทบของรูปแบบภาวะผู้นำต่อผลการปฏิบัติงาน ในภาพนี้ ผู้นำแสดงออกถึงภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (LF) ไม่บ่อยนัก และเพิ่มความถี่ของรูปแบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนคือ การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก และการให้รางวัลตามสถานการณ์หรือการเสริมแรงทางบวก (CR) ในลักษณะโครงสร้างผลลัพธ์ที่เหมาะสมที่สุดนี้ แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ (4 I's) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีการแสดงออกมากที่สุด

3.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.3.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

เบสและอาวิโอ (Bass and Avolio, 1999) ให้ความหมายของ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ไว้ว่า หมายถึง การมีอิทธิพลเกี่ยวกับอุดมการณ์ในระดับสูงสุดของจริยธรรม คือความไม่เห็นแก่ตัว ทั้งผู้นำและผู้ตามจะมีการอุทิศตัวอย่างดีที่สุดเท่าที่จะทำได้

ชิลส์ และเอดวาร์ด (Doris Schieltz & Gareth Edwards. 2014: 66-67) ให้ความหมายของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ไว้ว่า หมายถึง ผู้นำทำหน้าที่เป็นต้นแบบสำหรับผู้ตามที่ต้องการเป็นเหมือนผู้นำ เคารพนับถือศรัทธาและไว้วางใจ สามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม มีความสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต เป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง ประพฤติตนให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและประโยชน์ของกลุ่ม ความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมแห่งตน เสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้ตาม โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ขวัญตา เกื้อกูลรัตน์ (2554: 33-34) ให้ความหมายของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้การจัดการ การทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานมีการยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา ภาคภูมิใจ และวางใจในความสามารถของผู้นำที่มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้นำจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญในเรื่องค่านิยมความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้นำจะมีคุณลักษณะในด้านการมีวิสัยทัศน์และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตัวเอง มีการเห็นคุณค่าในตนเองมีศีลธรรมและจริยธรรม

ธงชัย หมื่นสา (2552 : 5) ให้ความหมายของการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมคติ ความเชื่อและค่านิยมที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความเฉลียวฉลาดและความสามารถในการทำงาน เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ควบคุมอารมณ์ และมีจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหา คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น

กุลนารี ถนอมสุข (2551 : 8) ให้ความหมายของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ไว้ว่า หมายถึง การที่ครู/นักเรียนประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น ประพฤติตนในทางที่ถูกต้อง มีความมั่นใจในสิ่งที่ตนคิดและกระทำว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง มีคุณธรรมและจริยธรรมสามารถจัดการอารมณ์ภายใต้สภาวะกดดันได้ดี

สรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการเป็นแบบอย่างที่ดี มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารและมีจริยธรรมการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการยอมรับและศรัทธา โดยให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

3.3.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

ซิลส์ และเอ็ดวาร์ด (Doris Schieltz & Gareth Edwards. 2014: 66-67) ให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจ ไว้ว่า หมายถึง ผู้นำที่มีแสดงออกถึงวิธีการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม สร้างแรงจูงใจภายใน ให้ความหมายและความท้าทายในงาน กระตุ้นจิตวิญญาณของทีม สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพทั้งดงามของอนาคต สร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน แสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน แสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะสามารถเป้าหมายได้ ช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์ขององค์กร

ทองคำ พิมพา (2556: 41- 44) ให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจ ไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน โดยการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน มีความตั้งใจแน่วแน่ อุทิศตัวเพื่อเป้าหมายการปฏิบัติงาน โดยการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของจุดมุ่งหมายการปฏิบัติงาน โดยการสร้างเจตคติในทางบวกต่อเป้าหมายการปฏิบัติงาน โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและเมื่อต้องพบกับอุปสรรค ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาและก้าวสู่การพัฒนาองค์กรได้อย่างมั่นใจ

มูเซหมัตรอฮี มะลี (2553: 9) ให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจ ไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารประพฤติตนในทางที่จูงใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน ผู้บริหารจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก และทำให้ผู้ตามสัมผัสสภาพทั้งดงามในอนาคต ผู้บริหารจะสร้างและสื่อความคาดหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน

ผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน (2553:6) ให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจ ไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารกระตุ้นจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจ เกิดความกระตือรือร้น โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและความท้าทายเกี่ยวกับงานของผู้ร่วมงาน การสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้บริหารสร้างภาพและสื่อความหวังที่ตนต้องการอย่างชัดเจน มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน แสดงการอุทิศตนหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และเชื่อมั่นว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

ทิพากร วรณพฤกษ์ (2554:7) ให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจ ไว้ว่า หมายถึง การสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความตระหนัก และเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน มีเจตคติและค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความกระตือรือร้นและความตั้งใจ โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

สรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจหมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารที่แสดงออกถึงการจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง บุคลากรเกิดความ

ตระหนักและเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน มีเจตคติต่อการทำงานและค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ด้วยความกระตือรือร้นและความตั้งใจ

3.3.3 การกระตุ้นทางปัญญา

ชิลส์ และเอดวาร์ด (Doris Schieltz & Gareth Edwards. 2014: 66-67) ให้ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญา ว่าหมายถึง การแสดงออกของผู้นำที่กระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ ผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิธีทางใหม่ๆ มีการสนใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ กระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นและเหตุผล ไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้จะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยสร้างความเชื่อมั่นว่ปัญหาทุกอย่างมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคแต่เอาชนะได้จากความร่วมมือของผู้ร่วมงานทุกคน

วัชรพงษ์ แพร่หลาย (2554:40) ให้ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญา ไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมในการกระตุ้นความพยายามของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ สร้างความท้าทายให้เกิดกับครูและบุคลากรทางการศึกษา การมองปัญหาเป็นโอกาส มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ

ขวัญตา เกื้อกุลรัตน์ (2554:8) ให้ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญา ไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารสถานศึกษาที่เป็นกระบวนการ มีการโน้มน้าวหรือกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ทำให้ช่วยกันคิดหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหา เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม กระตุ้นให้มี การคิดและแก้ปัญหาอย่างมีระเบียบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนมุมในการมองปัญหา ส่งเสริมการใช้เหตุผลและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา

จิรพัฒน์ แจ่มนิล (2551: 6) ให้ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญา ไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการว่าสามารถกระตุ้นผู้ตามให้เห็นวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล และข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

กัลยาณี พรหมทอง (2546: 9) ให้ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญา ไว้ว่า หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาปรับปรุงวิธีการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่างๆ มีการวิเคราะห์ปัญหา

โดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการแสดงออกถึงการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพยายาม เพื่อให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ตลอดจนการสร้างความท้าทาย มองปัญหาเป็นโอกาส มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ

3.3.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ชิลส์ และเอดวาร์ด (Doris Schieltz & Gareth Edwards. 2014: 66-67) ให้ความหมายของ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้ว่า หมายถึง การแสดงออกของผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นผู้ฝึกสอนและเป็นที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคน ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อผลสำเร็จและเติบโตของผู้ตามแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น โอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้แรงสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นส่วนตัว สนใจความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นเช่นบุคคลที่สมบูรณ์หรือเป็นมนุษย์มากกว่าเป็นพนักงานหรือปัจจัยการผลิต มีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเห็นอกเห็นใจ มีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยเหลือให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามไม่รู้สีกว่ากำลังถูกตรวจสอบ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556: 255) ให้ความหมายของ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไว้ว่า หมายถึง ผู้นำที่ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช และเป็นที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคน เพื่อให้การแนะนำการสนับสนุน และการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล และพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น

วัชรพงศ์ แพร์หลาย (2554: 11) ให้ความหมายของ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญต่อบุคคลในฐานะเป็นปัจเจกชน เอาใจใส่ดูแลคำนึงถึงความต้องการ โอกาสความก้าวหน้า และความสำเร็จของครูบุคลากรทางการศึกษาเป็นรายบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีเพื่อให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายทั้งของส่วนรวมและส่วนตน

ผกาพรรณ เชื้อเมือง (2553: 6) ให้ความหมายของ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการเอาใจใส่เป็นพิเศษต่อความต้องการและ

ความสามารถของแต่ละบุคคล ให้ความสนใจเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้บริหารจะพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลให้สูงขึ้นด้วยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และเทคนิคในการมอบหมายงาน

จิรพิพัฒน์ แจ่มนิล (2551:7) ให้ความหมายของ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไว้ว่า หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ ว่าได้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ติดต่อสื่อสารแบบสองทางเป็นรายบุคคล เป็นพี่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง ผู้นำกระจายอำนาจโดยมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมการที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อบุคคลในฐานะเป็นปัจเจกชน เอาใจใส่ดูแลคำนึงถึงความต้องการ โอกาสความก้าวหน้า ความสำเร็จของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นรายบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เพื่อให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายทั้งของส่วนรวมและส่วนตน

4. ปัจจัยชีวสังคมกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

ลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลด้านชีวสังคมและภูมิหลังมีความสำคัญในฐานะเป็นตัวแปรที่ใช้จำแนกลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและมีส่วนร่วมในการอธิบายพฤติกรรม เนื่องจากลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังของบุคลากรอาจเป็นสาเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ แตกต่างกัน

อุดมเดช ดวงแก้ว (2558: 7) สรุปว่า คุณลักษณะทางด้านชีวสังคม หมายถึง ลักษณะต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับตัวบุคคลที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิดและที่ได้รับเพิ่มเติมภายหลังได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพทางครอบครัว สถานทางเศรษฐกิจ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษาอบรมเพิ่มเติม ตำแหน่งวิชาการ เป็นต้น

วันทนา วัฒนธรรม (2557: 41) สรุปว่า ปัจจัยชีวสังคม หมายถึง ลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลด้านชีวสังคมและภูมิหลังที่ใช้จำแนกลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและมีส่วนร่วมในการอธิบายพฤติกรรม ซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ แตกต่างกัน ลักษณะทางชีวสังคมได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน

ลี และคณะ (2557: 77) สรุปว่า ลักษณะทางชีวสังคม หมายถึง เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้

มนัสนันท์ หัตถศักดิ์ (2551: 3) สรุปว่า ปัจจัยทางชีวสังคม หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของนักศึกษา ประกอบด้วย เพศ ชั้นปีที่ศึกษา เกรดเฉลี่ยสะสม สถานภาพของบิดามารดา ลำดับการเกิด อาชีพ ของบิดามารดา ระดับการศึกษาของบิดาและมารดา

ทิพย์วรรณ รูปหอม (2547: 142 -145) สรุปว่า ปัจจัยภายในตัวบุคคล หมายถึง ลักษณะชีวสังคมของครูผู้สอนในสถานศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับชั้นที่สอน รายได้ต่อเดือน จากการวิจัยได้เปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงาน ปฏิรูปการศึกษา ของครูผู้สอนที่มีลักษณะชีวสังคมต่างกัน พบว่า ครูผู้สอนมีปัญหาในการปฏิบัติงานปฏิรูปการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ครูผู้สอนที่มีอายุต่ำกว่า 36 ปี และครูผู้สอนในระดับมัธยมศึกษา มีปัญหาในการปฏิบัติงาน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับสูง และส่วนอื่นๆ อยู่ระดับปานกลาง ครูผู้สอนที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี มีปัญหาในการปฏิบัติงานปฏิรูปการศึกษาด้านการประกันคุณภาพการศึกษา แตกต่างจากผู้มีอายุราชการสูงกว่า 20 ปี ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

กัลยารักษ์ จินาเจริญวัฒน์ (2549: 73-75) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการรับรู้การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ปัจจัยทางชีวสังคมกับผู้บริหารโรงเรียนในระดับประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบสุขภาวะทางจิตของผู้บริหารโรงเรียนในระดับประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานีที่มีการรับรู้การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและปัจจัยทางชีวสังคมแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในระดับประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี มีสุขภาวะทางจิตระดับค่อนข้างดี ผู้บริหารโรงเรียนในระดับประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี มีปัจจัยทางชีวสังคมแตกต่างกันจะมีสุขภาวะทางจิตแตกต่างกัน ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนในระดับประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี เพศชายและหญิง มีสุขภาวะทางจิตไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05, ผู้บริหารโรงเรียนในระดับประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี ที่มีอายุ 46 – 50 ปี มีสุขภาวะทางจิตดีกว่า ผู้บริหารโรงเรียนในระดับประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี ที่มีอายุ 55 – 56 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนกลุ่มอื่นไม่พบความแตกต่าง

จิรภา เพชรสงคราม (2554: 142-145) ศึกษาเรื่องการศึกษามีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางขุนเทียน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางขุนเทียน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางขุนเทียน ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาและขนาดสถานศึกษา โดยรวมพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ไม่แตกต่างกัน สำหรับครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า มีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษา ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาไม่แตกต่างกัน

พวงษ์นภา หุนมาตรา (2552: 95-97) ศึกษาเรื่องการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามที่ตั้งในอำเภอต่างกัน มีการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนความคิดเห็นของครูจำแนกตามระดับชั้นและขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

น้ำอ้อย เดชจ้อย (2551: 136-138) ศึกษาเรื่องการประเมินสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 เพื่อประเมินสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มการปฏิบัติงาน และเพื่อสรุปปัญหา อุปสรรค และนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มการปฏิบัติงาน และเพื่อสรุปปัญหา อุปสรรค และนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการจัดกิจกรรมในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยรวมและแต่ละขั้นตอนไม่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่า ปัจจัยชีวิตสังคมที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาประกอบด้วย เพศ, อายุและประสบการณ์ทำงาน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการสร้างวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์ต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา เนื่องจากการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับผู้รับบริการว่า ผู้เรียนจะได้รับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าเป็นไปตามมาตรฐาน ให้เด็กได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

วิไลวรรณ ศิริเวทยานนท์ (2556: 117) สรุปว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ สถานศึกษา หรือความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู หรือบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา เมื่อผู้บริหารสถานศึกษา สิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องทำคือเรื่องการประกันคุณภาพ เพราะบทบาทผู้ที่เกี่ยวข้องในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) กล่าวว่า ผู้ที่รับผิดชอบโดยตรง ได้แก่บุคลากรของสถานศึกษาและบุคคลอื่นที่ควรเข้ามามีส่วนร่วม ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา 2) ครูและบุคลากรในสถานศึกษา 3) คณะกรรมการสถานศึกษา 4) ผู้เรียน พ่อแม่ ผู้ปกครอง 5) ชุมชน 6) เขตพื้นที่การศึกษา และ 7) สื่อสารมวลชน เพื่อส่งผลให้ได้มาตรฐานของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ธงชัย หมื่นสา (2552:93) สรุปว่า ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 3 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมคติ ความเชื่อและค่านิยมที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความเฉลียวฉลาดและความสามารถในการทำงาน เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม จูงใจให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มีการวิเคราะห์ปัญหาการทำงานอย่างเป็นระบบ นำภาพรวมที่เป็นจุดเด่นของโรงเรียนมาเป็นจุดเน้นในการพัฒนา มีการจัดการ ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวกให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแล ให้มีการประกันคุณภาพภายในที่ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม จึงทำให้การดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากด้วย

ขวัญตา เกื้อกุลรัตน์ (2554: 94) การบริหารสถานศึกษาผู้บริหารย่อมพบกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าด้านใดด้านหนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งและเกิดขึ้นเสมอ การเปลี่ยนแปลงนั้นจะเกิดขึ้นอย่างมีการเตรียมความพร้อมในการรับมือหรือไม่ มีการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงนั้นอย่างไร เพื่อนำไปสู่การก้าวไปข้างหน้า ด้วยการเปลี่ยนแปลงตามจุดหมายหรือตามความคาดหวังด้วยความราบรื่นมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เมื่อจะดำเนินการเปลี่ยนแปลงใดๆ สถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ ดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน มีตัวชี้วัดความสำเร็จที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากทัศนะของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น เห็นได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษามีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีส่วนส่งเสริมให้การบริหารจัดการของสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยชีวิตสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อใช้ในการวิจัยปัจจัยชีวิตสังคมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ดังนี้

6.1 งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้จำแนกงานวิจัยภายในประเทศออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่เป็นงานวิจัยปัจจัยชีวิตสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การประกันคุณภาพการศึกษา และกลุ่มงานวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา

6.1.1 งานวิจัยปัจจัยชีวิตสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการประกัน

คุณภาพการศึกษา

ทิพย์วรรณ รูปหอม (2547: 140-149) ได้วิจัยเรื่องปัญหาในการปฏิบัติงานปฏิบัติการ การศึกษา และลักษณะชีวิตสังคมที่ส่งผลต่อความเครียดของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานปฏิบัติการ การศึกษา และลักษณะทางชีวิตสังคม ที่ส่งผลต่อความเครียดของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีลักษณะชีวิตสังคมแตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานปฏิบัติการ การศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูผู้สอนที่มีลักษณะชีวิตสังคมแตกต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานปฏิบัติการ การศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เนตรรุ่ง อยู่เจริญ (2553:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย บรรยากาศองค์กร และการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เจตคติต่อการมีส่วนร่วม และแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า 1) ตัวแปรปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

พงษ์นภา หุนมาตรา (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาการพัฒนาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการพัฒนาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 ใน 8 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ 2) การพัฒนามาตรฐานการศึกษา 3) การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การ

ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา 6) การประเมินคุณภาพการศึกษา 7) การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี 8) การผดุงระบบการประกันคุณภาพ ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน ที่ตั้งของโรงเรียน และขนาดของโรงเรียน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน โดยภาพรวมพบว่า 1) การพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความคิดเห็นของครูจำแนกตามระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะของครูเกี่ยวกับการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 ได้แก่ การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง เพิ่มเทคโนโลยีให้ครูและนักเรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาใช้บริการสารสนเทศ อินเทอร์เน็ต ห้องสมุด และให้มีการจัดทำข้อมูลสถานศึกษาให้เป็นปัจจุบัน

ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ (2554:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มยุรี แพร่หลาย (2554:บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลและพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) ศึกษาปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จในการประกันคุณภาพ 4) เสนอแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อมและปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก และปัจจัยสนับสนุนการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จในการประกันคุณภาพด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ คือการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง และการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัจจัยอุปสรรคด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ คือระบบสารสนเทศที่ไม่เป็นปัจจุบัน และการขาดแคลนบุคลากรและเทคโนโลยีที่ทันสมัย สำหรับแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กตามกระบวนการ PDCA นั้น ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับ การจัดหา การแบ่งงานและมอบหมายงานให้บุคลากร การจัดทำระบบสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย นิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องโดยการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการใช้กลยุทธ์ให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

วัชรพงษ์ แพร์หลาย (2554: 162) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่าในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีระดับการปฏิบัติสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด

สุนันท์ แดงประไพ (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาแนวทางการยกระดับการประกันคุณภาพภายใน ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์เพื่อ เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เอกชนขนาดใหญ่ ในกรุงเทพมหานครตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ 2) เสนอแนวทางในการยกระดับการประกันคุณภาพภายในเข้าสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศตามแนวทางของ Baldrige National Quality Program : Education Criteria for Performance Excellence ปี 2009 – 2010 ประกอบด้วยองค์ประกอบรวม 7 หมวด ได้แก่ หมวด 1 การนำองค์กร หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมวด 3 การมุ่งเน้นผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมวด 4 การวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร หมวด 6 การจัดการกระบวนการ หมวด 7 ผลลัพธ์

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด สภาพปัญหาในการปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย และสถานศึกษามีแนวทางและวิธีการปฏิบัติที่สามารถเป็นตัวอย่างในการดำเนินการเพื่อยกระดับการประกันคุณภาพภายในเข้าสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

กมลวรรณ เกษะนันท์ (2555: 87-93) ได้วิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับกลางของโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับกลางของโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย และพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับกลางฯ ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารระดับกลางฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับกลางฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

นิตยา ภัทสรศิริ และวิศิษฐ์ ลิ้มพัฒนศิริ (2556: 28-32) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพสำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เหมาะสมกับท้องถิ่น ผลการวิจัยปรากฏว่า ระบบการประกันคุณภาพสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีบริบทต่างกัน คือโรงเรียนอนุบาลซึ่งอยู่ในเขตเมือง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซึ่งอยู่ในชนบท ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ หลักการ วัตถุประสงค์ของระบบประกันคุณภาพ การดำเนินงานประกันคุณภาพในสถานพัฒนาเด็กจำแนกตามประเภท และท้องถิ่นที่ตั้ง โดยครอบคลุม บุคคลกรทำหน้าที่เกี่ยวกับการประกันคุณภาพ ระบบการวางแผนและการปฏิบัติ ระบบการประเมินและรายงานผลการประเมิน และระบบการใช้ผลการประเมินเพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

ศศิธร บัวทอง (2556: 165-172) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1) เพื่อสร้างแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) แบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะขับเคลื่อนโดยประยุกต์ใช้วงจร PDCA แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ การเตรียมการ การดำเนินการ และการรายงาน ในแต่ละขั้นตอนมีแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องต่อเนื่องในแต่ละรอบปี 2) ผลการศึกษาประสิทธิภาพของแบบการประกันคุณภาพ

ภายในสถานศึกษาระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องอยู่ในระดับมาก 3) ผลการศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของต้นสังกัดสูงกว่าเป้าหมายที่วางไว้

6.1.2 กลุ่มงานวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา

ธงชัย หมื่นสา (2552: 85-90) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 มีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 2) เพื่อศึกษาการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 จากการวิจัยพบว่า สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาภาพรวมและรายด้านมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

วิไลวรรณ ศิริเวทยานนท์ (2556: 103-117) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 2) เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การ

ปฏิบัติงานตามสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพการดำเนินการภายในโรงเรียนเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เทวา ตั้งวานิชกพงษ์ (2556: 127-133) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพยากรณ์ได้ว่าส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น คือ การระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนและการกระตุ้นทางปัญญาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.712 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 50.80

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เบสและคนอื่นๆ (Bass; & et al. 1987: 73 – 87) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินภาวะผู้นำตามการรับรู้และตามความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่า การแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของผู้บริหารระดับกลาง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของผู้บริหารระดับสูง ส่วนการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูงมีความสูงกว่าผู้บริหารระดับกลาง และการแสดงออกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคล การกระตุ้นปัญญาและการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ของผู้บริหารระดับสูงตามความคาดหวังของผู้บริหารระดับกลางมีระดับสูงกว่าการเรียนรู้ส่วนการจัดการโดยมีข้อยกเว้นของผู้บริหารระดับสูงตามความคาดหวังมีระดับต่ำกว่าการเรียนรู้

สเทียร์ และเทอร์บอร์ก (รัตติกรณ์ จงวิลาส. 2543: 30 อ้างอิงจาก Steers; & Terborg. 1995) ได้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำของโรงเรียนในโรงเรียน 89 แห่ง ในประเทศสิงคโปร์ พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมกลุ่ม และความพึงพอใจในการทำงานของครูต่อผู้นำของโรงเรียนมากขึ้นเท่านั้น และผู้บริหาร ชุมชน รู้ถึงความสามารถของตนเอง

บัคค์ (ปรีดี ประทุมสุรธรณ. 2555: 124 อ้างอิงจาก Bugg. 2000) ได้ศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษาและการวางแผนพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในมลรัฐอินดีแอนา มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของคณะกรรมการการศึกษาของรัฐในโครงการประกันคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาแผนที่ใช้เป็นตัวกระตุ้นการพัฒนากระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายของรัฐ เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับขอบเขตที่โรงเรียนสองแห่งใช้การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงกระบวนการต่อเนื่อง ผลการวิจัยพบว่า 1) ก่อนที่จะมีการประกันคุณภาพและแผนพัฒนามาใช้โรงเรียนทั้งสองแห่งยังไม่ได้ใช้ระเบียบโครงสร้างในการปรับปรุงโรงเรียน 2) โรงเรียนในชนบทสามารถใช้กระบวนการประกันคุณภาพ เพื่อเป็นการกระตุ้นการพัฒนาโครงสร้างการจัดระเบียบของโรงเรียน ในขณะที่โรงเรียนในเมืองไม่สามารถทำตามกระบวนการได้สำเร็จ 3) การประกันคุณภาพมีผลต่อแผนการสอนในโรงเรียนทั้งสองแห่ง 4) ถึงแม้ว่าการประกันคุณภาพจะประสบความสำเร็จในเรื่องเกี่ยวกับการปรับปรุงแต่ยังเป็นที่ถกเถียงกันว่าสิ่งแวดล้อมบางประการอาจทำให้โรงเรียนไม่สามารถค้นหาปัญหาที่แท้จริงได้ 5) โครงร่างของการประกันคุณภาพ สามารถช่วยโรงเรียนในการพัฒนาวัฒนธรรม การปรับปรุงโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามก็มีการขาดตัวแปรบางตัว เช่น ภาวะผู้นำ ทรัพยากรทางการเงิน ทำให้กระบวนการไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย

ปานซังคุง (ศศิธร บัวทอง. 2556: 127 อ้างอิงจาก Pang Sun Keung. 2000: 137 – 155) ตัวชี้วัดการปฏิบัติงานและการประกันคุณภาพ (Performance Indicators and Quality Assurance) ได้อธิบายการปฏิรูปคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในฮ่องกง จากรายงานคณะกรรมการการศึกษา ฉบับที่ 7 ได้ให้คำแนะนำคุณภาพของโรงเรียนควรจะใช้การประกัน 2 แบบ การควบคุมภายนอกใช้การตรวจโรงเรียนทั้งหมด โดยผู้ประกันคุณภาพและการประเมินภายในโรงเรียน การปฏิบัติงานของโรงเรียนจะถูกตรวจด้วยตัวชี้วัดที่กำหนดโดยกระทรวงศึกษาธิการ งานวิจัยครั้งนี้บอกถึงที่มา หน้าที่ หมวดหมู่คุณลักษณะของตัวชี้วัด (PIs) และข้อดี ข้อเสียของการใช้ตัวชี้วัด (PIs) ในการประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาการศึกษาในฮ่องกงอยู่ในช่วงการตรวจสอบ สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนในฮ่องกงควรส่งเสริมโดยการประเมินภายในโรงเรียนมากกว่าควบคุมภายนอก ใช้การตรวจโรงเรียนโดยผู้ประกันคุณภาพในระยะยาว

รัตต์ และเดวี (ศศิธร บัวทอง. 2556: 127, อ้างอิงจาก Rudd; & Davies. 2000) ทำการวิจัยในช่วงปี ค.ศ. 1999 - 2000 เรื่องการประเมินงานประเมินตนเองของโรงเรียน (evaluating

school self – evaluation) จุดมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อตรวจสอบเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินตนเองของสถานศึกษา ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เน้นกิจกรรม การประเมินตนเอง ตรวจสอบว่าอะไรคือประโยชน์หรือจุดแข็งของการประเมินตนเองของสถานศึกษา และอะไรที่ควร จะทบทวนแก้ไข การประเมินตนเองของสถานศึกษา มีการปฏิบัติเป็นวัฒนธรรมหรือไม่ อย่างไร มีวิธีวิจัยประกอบด้วย การทบทวนเอกสารที่สำคัญ (review of key documents) และรายงานที่ เกี่ยวข้องกับการประเมินตนเองของสถานศึกษา การทบทวนตนเอง (self-review) การตรวจเยี่ยม สถานศึกษา การศึกษารายกรณีโดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับคณะกรรมการการประเมินของ LEA (Local Education Authority) ผลการวิจัยสรุปได้ว่า มุมมองของ LEA ต่อการประเมิน ตนเองของสถานศึกษา จากรายงานและการสัมภาษณ์มุมมองในเชิงบวกของการประเมินตนเอง สรุปดังนี้ 1) การประเมินตนเองของสถานศึกษาและการกำกับติดตาม ช่วยให้ LEA สามารถติดต่อ เชื่อมโยงกับสถานศึกษาได้อย่างใกล้ชิด ทำให้การประเมินเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการเรียน 2) การทำการประเมินตนเองของสถานศึกษาช่วยให้ LEA มองเห็นว่าสถานศึกษากำลังทำอะไรอยู่ คณะกรรมการ LEA ได้แสดงบทบาทในการพัฒนาวิชาชีพโดยเข้าไปทำงานร่วมกับสถานศึกษา ช่วยฝึกฝนการทำงานในสถานศึกษาเกี่ยวกับวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ผลการประเมิน 3) กระบวนการประเมินตนเองของสถานศึกษาช่วยให้ความสะดวกสำหรับการพัฒนาการทำงานที่ เป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่าง LEA กับสถานศึกษา 4) การประเมินตนเองของสถานศึกษา ช่วยเชื่อมโยงแผนพัฒนาการศึกษาระดับชาติสู่การปฏิบัติแผนพัฒนาระดับสถานศึกษา และ 5) การ ประเมินตนเองของสถานศึกษาช่วยสนับสนุนกระบวนการตรวจสอบจากภายนอกมุมมองของ สถานศึกษาเกี่ยวกับการประเมินตนเองของสถานศึกษาในเชิงบวก สรุปได้ดังนี้ 1) การประเมิน ตนเองของสถานศึกษา สามารถเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ช่วยสร้างและขยายการดำเนินงาน เกี่ยวกับการประเมินการสอนการเรียนรู้ การวิเคราะห์ข้อมูล 2) ช่วยพัฒนาวิชาชีพครู เนื่องจากครู มีโอกาสแลกเปลี่ยนการเรียนรู้กับเพื่อนหรือผู้มีความเชี่ยวชาญ มีโอกาสฝึกอบรมหรือมีการเรียนรู้ จากคู่มือสำเร็จรูป 3) ให้สารสนเทศสำหรับผู้บริหาร ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเด็นสาระ สำหรับการประเมินตนเอง ช่วยให้ครูสามารถบรรลุจุดเน้นของสถานศึกษาสำหรับการพัฒนา ครู รู้สึกเป็นเจ้าของกิจกรรมในการประเมินตนเองของสถานศึกษา และ 5) ช่วยสนับสนุนการมีส่วนร่วม ของชุมชน ผู้ปกครอง รัฐบาล และสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งช่วยให้สถานศึกษาเกิดการ เปลี่ยนแปลง

แอเทรีย (สรัญญา เวียงใต้. 2554: 58, อ้างอิงจาก Atria. 2000: 4254 – A) ได้ ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบของการประกันคุณภาพและขั้นตอนการวางแผนการพัฒนาของ อิลลินอยส์และขั้นตอนการวางแผนการพัฒนาต่อพฤติกรรมของครูในโรงเรียนราษฎร์ในชิคาโกต่อ การพัฒนาโรงเรียน จากการศึกษาพบว่า การประกันคุณภาพดังกล่าว มีอยู่บนพื้นฐานทฤษฎีการ เปลี่ยนแปลงขององค์กรพอๆ กับทฤษฎีการกระตุ้นพฤติกรรม ซึ่งถูกมองว่าเป็นส่วนประกอบของ ทั้งสองทฤษฎี พฤติกรรมของครูเป็นเหมือนตัวกำหนดที่สำคัญของการพัฒนาโรงเรียนการประกัน

คุณภาพและขั้นตอนการวางแผนต่อการพัฒนาของอีลลินอยส์มีผลกระทบในแง่บวกของพฤติกรรมของครูต่อการพัฒนาโรงเรียน

แฟรงค์และคณะ (Frank; et al: 2012 64 -70) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนประถมผ่านการใช้งานของสังคม – อารมณ์และการพัฒนาคุณลักษณะของโปรแกรมกรณีศึกษา การจับคู่, การสุ่มแบบแบ่งชั้นและกลุ่มทดลองควบคุมในฮาวาย ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลง 1 ปี หลังการทดลองแสดงให้เห็นว่า การแทรกแซงของโรงเรียนแสดงให้เห็นถึงคุณภาพดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญโรงเรียน เมื่อเทียบกับโรงเรียนการควบคุมที่มี 21%, 13% และ 16% โดยรวมดีขึ้น คะแนนคุณภาพโรงเรียน ตามที่รายงานโดยครูผู้ปกครองและนักเรียนตามลำดับ รายงานของครูผู้ปกครองและนักเรียนในแต่ละโรงเรียนที่มีคุณภาพ ตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นการปรับปรุงในความปลอดภัยของนักเรียนและความเป็นอยู่มีส่วนร่วมของความพึงพอใจในความช่วยเหลือแก่นักศึกษาที่มีคุณภาพที่เน้น และการดำเนินการอย่างต่อเนื่องในการเรียนรู้ตามมาตรฐานความเป็นมืออาชีพและความสามารถของระบบและการทำงานเป็นทีมประสานงาน ครู รายงานยังแสดงให้เห็นการปรับปรุงในการตอบสนองของระบบ

เทสฟาวด์ (Tesfaw. 2014: abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กรณีศึกษาของโรงเรียนมัธยมรัฐบาลในเอธิโอเปีย จุดประสงค์ของการของการศึกษาเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 320 คน ตอบแบบสอบถาม 3 ตอน (แบบสอบถามของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ความพึงพอใจในการทำงานของครู และข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม) โดยใช้ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลปรากฏว่ามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครูทั้งหมด นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของครูอยู่มีความสัมพันธ์กันได้อย่างมีนัยสำคัญทางบวก ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยคือ ผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมรัฐบาลในเอธิโอเปีย ควรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ การแสดงออกที่อบอุ่นและมีความเชื่อมั่นในผู้ร่วมงานบริบทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

โดยสรุป จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยชีวิตสังคมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ เพื่อศึกษาผลของการวิจัยปัจจัยชีวิตสังคมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา และสาระสำคัญอื่น เช่น ปัจจัยชีวิตสังคม องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาและความสำคัญของการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อเป็นความรู้พื้นฐานในการกำหนดตัวแปรประกอบกับแนวคิดทฤษฎีที่

กล่าวมาข้างต้น ในการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งยังเป็นข้อมูลสำคัญในการเขียนอภิปรายผลและ
ข้อเสนอแนะการวิจัยต่อไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพ การศึกษาภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในเขตกรุงเทพมหานครในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยชีวิตสังคมและองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งขออนุญาตจัดตั้งกับกรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยผ่านการแสดงความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ซึ่งมีแนวทางในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้ดูแลเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 50 เขต รวม 363 แห่ง มีประชากรทั้งสิ้น 699 คน อนุญาตให้ทำการวิจัยได้จำนวน 102 แห่ง ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ จึงกำหนดให้ครูผู้ดูแลเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้ง 102 แห่ง จำนวน 481 คน เป็นประชากร (ข้อมูล ณ วันที่ 8 เมษายน 2558)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นครูผู้ดูแลเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ใน

กรุงเทพมหานคร จำนวน 222 คน ตามวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน (วรณิ แกมเกตุ, 2015: 285) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 222 คน ทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 แบ่งสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ออกตามขนาดของสถานศึกษา ได้สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ขนาดใหญ่ 7 แห่ง ขนาดกลาง 15 แห่ง และขนาดเล็ก 80 แห่ง

ขั้นที่ 2 จับฉลากแบบไม่ใส่คืนตามแต่ละขนาดของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

ขั้นที่ 3 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณตามสัดส่วนจำนวนประชากรของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้ดูแลเด็กจำนวนทั้งสิ้น 222 คน ได้ผลดังตาราง

ตาราง 1 จำนวนครูผู้ดูแลเด็กสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

ขนาดของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ขนาดใหญ่	106	49
ขนาดกลาง	108	50
ขนาดเล็ก	267	123
รวม	481	222

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดจำนวน 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน และประสบการณ์ในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Check list) วิเคราะห์ผลจากคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดจากเอกสารของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาสและผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2556: 34) และแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) ซึ่งเป็นเอกสารเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาในของสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ กฎเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพทางการศึกษา พ.ศ. 2553 มาสร้างเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มีการดำเนินการมากที่สุด มีการ

ดำเนินการในระดับมาก มีการดำเนินการในระดับปานกลาง มีการดำเนินการในระดับน้อย และมีการดำเนินการในระดับน้อยที่สุด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ทั้ง 3 ขั้นตอน

กำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

การดำเนินการในระดับมากที่สุด	ให้ 5	คะแนน
การดำเนินการในระดับมาก	ให้ 4	คะแนน
การดำเนินการในระดับปานกลาง	ให้ 3	คะแนน
การดำเนินการในระดับน้อย	ให้ 2	คะแนน
การดำเนินการในระดับน้อยที่สุด	ให้ 1	คะแนน

การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์การแปลผลตามเกณฑ์ต่อไปนี้

4.50 – 5.00	หมายถึง การดำเนินงานอยู่ในระดับ	มากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง การดำเนินงานอยู่ในระดับ	มาก
2.50 – 3.49	หมายถึง การดำเนินงานอยู่ในระดับ	ปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง การดำเนินงานอยู่ในระดับ	น้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง การดำเนินงานอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด	ให้ 5	คะแนน
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก	ให้ 4	คะแนน
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง	ให้ 3	คะแนน
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับน้อย	ให้ 2	คะแนน
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับน้อยที่สุด	ให้ 1	คะแนน

การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์การแปลผลตามเกณฑ์ต่อไปนี้

4.50 – 5.00	หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ	มากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ	มาก
2.50 – 3.49	หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ	ปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ	น้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

การแปลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พิจารณาจากเกณฑ์การแปลความหมายค่าความสัมพันธ์ของ ชูศรี วงศ์รัตน์. 2550: 316)

สูงกว่า 0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับ	สูงมาก
0.71 – 0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับ	สูง
0.30 – 0.70	มีความสัมพันธ์ในระดับ	ปานกลาง
ต่ำกว่า 0.30	มีความสัมพันธ์ในระดับ	ต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน	

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีรายละเอียดของวิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย และองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ตามที่กำหนดในกรอบและแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย และองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเขียนนิยามตามลักษณะที่ต้องการวัด
4. ร่างแบบสอบถาม โดยทำการเขียนข้อความให้มีความครอบคลุมตามโครงสร้างของนิยามศัพท์เฉพาะและเป็นไปตามสัดส่วนของผังออกข้อคำถามดังนี้
 - 4.1 ข้อมูลปัจจัยชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 4.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย
 - 4.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย
5. นำร่างแบบสอบถามเสนอต่อประธานกรรมการ และกรรมการควบคุมปริญญาโทเพื่อพิจารณา และปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น
6. นำแบบสอบถามที่ประธานกรรมการควบคุมปริญญาโทตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เกณฑ์

ความคิดเห็นสอดคล้องต้องกัน (Index of Item objective congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ได้ทีเกณฑ์ค่า $IOC \geq .5$ ขึ้นไป (สิน พันธุ์พินิจ: 185)

7. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอประธานกรรมการ และกรรมการควบคุมปริญญาโทพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

8. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์ และมีความเหมาะสมไปทดลอง (Try Out) กับครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กลูกกรก และวราภาเนอร์เซอร์รี่ ซึ่งขอใบอนุญาตจัดตั้งจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนนหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ติดต่อขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในการออกหนังสือถึงผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. เตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยและครูผู้ดูแลเด็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูลในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ดำเนินการส่งแบบสอบถามจำนวน 222 ฉบับ ทางไปรษณีย์โดยส่งพร้อมซองและติดแสตมป์ในการส่งกลับ และมีบางสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ผู้วิจัยรับแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง ได้รับกลับคืนจำนวน 190 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86 (สิน พันธุ์พินิจ: 217) ซึ่งถือว่าเพียงพอต่อการวิเคราะห์

4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณค่าสถิติพื้นฐานและสถิติอ้างอิง เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

2. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้การคำนวณและค่าร้อยละ

3. วิเคราะห์ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ แล้วเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

4. วิเคราะห์ระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ แล้วเทียบเกณฑ์ที่กำหนด

5. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในเขตกรุงเทพมหานคร

6. วิเคราะห์สมการพหุคูณถดถอย (Stepwise Multiple Regression Analysis) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 หาค่า IOC เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยกำหนดเกณฑ์ค่า IOC $\geq .5$ ขึ้นไป (สิน พันธุ์พินิจ: 185)

1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 และภาพรวมทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติพื้นฐาน

2.1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency)

2.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.1.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

2.1.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

2.2.1 วิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

2.2.2 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาการศึกษาศึกษาปัจจัยชีวสังคมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกับผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย Mean

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t-distribution)

F แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution)

*

r แทน ค่าความสัมพันธ์

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนายตัวพยากรณ์

b แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวทำนาย ซึ่งทำนายในรูปของคะแนนดิบ

β แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวทำนาย ซึ่งทำนายในรูปของคะแนนมาตรฐาน

P-value แทน ค่าความน่าจะเป็น (Probability) ของค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ

a แทน ค่าคงที่ของสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

SE_b แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์

SE_{est} แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์

X_1 แทน เพศ

X_2 แทน อายุ

X_3 แทน ประสบการณ์ในการทำงาน

X_4 แทน ประสบการณ์ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา

X_5 แทน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

X_6 แทน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

X_7 แทน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

X_8 แทน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

- $\hat{Y}$ แทน ค่าคะแนนคุณภาพของการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน
ของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ที่ถูกพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ
- $\hat{Z}$ แทน ค่าคะแนนคุณภาพของการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน
ของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ที่ถูกพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาปัจจัยชีวิตสังคมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยชีวิตสังคมของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตัวแปรตามปัจจัยด้านเพศ อายุ ประสบการณ์ในการสอนในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยปัจจุบัน และประสบการณ์ในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ปัจจัยชีวิตสังคมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยชีวิตสังคมของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยชีวิตสังคมของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 190 คน ที่เก็บรวบรวมได้ ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตัวแปรตามตัวแปร เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์ในการดำเนินการประกันคุณภาพ

	ปัจจัยชีวิตสังคม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	10	5.30
	หญิง	180	94.70
	รวม	190	100.00
อายุ	20 - 30 ปี	26	13.70
	31 - 40 ปี	61	32.10
	41 ปี ขึ้นไป	102	54.20
	รวม	190	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน	1 - 10 ปี	72	37.90
	10 ปี ขึ้นไป	118	62.10
	รวม	190	100.00
ประสบการณ์ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา	มี	166	87.40
	ไม่มี	24	12.60
	รวม	190	100.00

จากตาราง 5 พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 94.7 ครูผู้ดูแลเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ มีอายุ 41 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 54.2

ครูผู้ดูแลเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยปัจจุบัน 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 62.10

ครูผู้ดูแลเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการประกันคุณภาพการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 87.4

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานพัฒนา

เด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย 4 ด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยแจกแจงเป็นรายด้าน ภาพรวมและรายข้อ ผลปรากฏดังตาราง 3 - 4

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	ระดับภาวะผู้นำ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.36	0.56	มาก
การสร้างแรงบันดาลใจ	4.36	0.62	มาก
การกระตุ้นทางปัญญา	4.28	0.56	มาก
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.21	0.63	มาก
รวม	4.31	0.53	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.53) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.56) การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.56) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ผล ดังนี้

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายข้อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	ระดับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์			
1. เป็นแบบอย่างที่ดีในการดูแลเด็ก	4.40	0.61	มาก
2. มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน	4.50	0.62	มากที่สุด
3. ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกรักศรัทธา และยอมรับในการทำงาน	4.33	0.71	มาก
4. กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	4.29	0.67	มาก
5. มีอุดมการณ์ โดยปฏิบัติตามความเชื่อของตนเองและสังคม	4.31	0.72	มาก
6. มีวิสัยทัศน์และมองการณ์ไกล	4.32	0.66	มาก
การสร้างแรงบันดาลใจ			
7. จูงใจให้ครูพี่เลี้ยงเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง	4.34	0.73	มาก
8. จูงใจให้ครูพี่เลี้ยงเกิดความตระหนัก เห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน	4.31	0.71	มาก
9. จูงใจให้ครูพี่เลี้ยงมีค่านิยมที่ดีต่อการปฏิบัติงาน	4.33	0.69	มาก
10. จูงใจให้ครูพี่เลี้ยงปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ	4.37	0.74	มาก
11. จูงใจให้ครูพี่เลี้ยงปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น	4.40	0.71	มาก
12. จูงใจให้ครูพี่เลี้ยงปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ	4.43	0.65	มาก
การกระตุ้นทางปัญญา			
13. กระตุ้นให้ครูพี่เลี้ยงเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน	4.31	0.63	มาก
14. กระตุ้นให้ครูพี่เลี้ยงมีความพยายามสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ	4.25	0.73	มาก
15. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูพี่เลี้ยงมองปัญหาเป็นโอกาส สามารถวิเคราะห์ปัญหาได้	4.19	0.73	มาก
16. กระตุ้นให้ครูพี่เลี้ยงแก้ไขปัญหาเป็นขั้นตอน	4.25	0.72	มาก
17. เปิดโอกาสให้ครูพี่เลี้ยงแสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ	4.44	0.61	มาก
18. กระตุ้นให้ครูพี่เลี้ยงสร้างผลงานอย่างท้าทาย	4.25	0.71	มาก
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล			

ตาราง 4 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	ระดับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
19. เอาใจใส่ดูแลครูพี่เลี้ยงเป็นรายบุคคล	4.13	0.76	มาก
20. คำนึงถึงความต้องการของครูพี่เลี้ยง	4.11	0.75	มาก
21. ให้โอกาสความก้าวหน้า ความสำเร็จของครูพี่เลี้ยง เป็นรายบุคคล	4.22	0.78	มาก
22. ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูพี่เลี้ยง	4.19	0.75	มาก
23. มีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี	4.29	0.76	มาก
24. ให้โอกาสครูพี่เลี้ยงในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งของส่วนรวมและส่วนตน	4.33	0.68	มาก
รวม	4.31	0.53	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ระดับมาก ยกเว้นข้อ 2 มีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือข้อ 2 คุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือข้อ 17 เปิดโอกาสให้ครูพี่เลี้ยงแสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.61) และข้อ 12 จูงใจให้พี่เลี้ยงปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยใน 4 ด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการดำเนินงานโดยแจกแจงเป็นรายด้านและภาพรวมและรายชื่อ ผลปรากฏดังตาราง 5 - 6

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	ระดับการดำเนินงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การวางแผนการปฏิบัติงาน	4.14	0.83	มาก
การดำเนินงานตามแผน	4.24	0.70	มาก
การตรวจสอบประเมินผล	3.97	0.92	มาก
การนำผลการประเมินมาปรับปรุงให้ดีขึ้น	4.13	0.79	มาก
รวม	4.12	0.77	มาก

จากตาราง 5 พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.77) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การดำเนินการตามแผน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือการวางแผนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.83) การนำผลการประเมินมาปรับปรุงให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.79) และการตรวจสอบประเมินผล ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.92) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายข้อ

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	ระดับการดำเนินงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การวางแผนปฏิบัติงาน			
1. สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยร่วมกันกำหนดขั้นตอนในการวางแผนปฏิบัติงาน	4.23	0.83	มาก
2. สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี	4.19	0.94	มาก
3. สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยร่วมกันจัดทำแผนงบประมาณและรายจ่าย	3.99	1.03	มาก
4. สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยร่วมกันจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	4.09	0.97	มาก
5. สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยร่วมกันจัดทำการประกันคุณภาพภายใน	4.13	0.95	มาก
6. สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยร่วมกันจัดทำแผนการจัดการประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย	4.22	0.89	มาก
การดำเนินการตามแผน			
7. สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจัดให้มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.18	0.87	มาก
8. สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจัดให้มีการนำแผนไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	4.23	0.86	มาก
9. สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยมีการจัดเตรียมสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก	4.21	0.86	มาก
10. สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยมีการจัดเตรียมสื่อวัสดุอุปกรณ์	4.32	0.71	มาก
11. ผู้บริหารทำหน้าที่กำกับ ติดตามผลการดำเนินงาน	4.29	0.72	มาก
12. สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยให้การนิเทศช่วยเหลือบุคลากรทุกคน	4.19	0.78	มาก
การตรวจสอบประเมินผล			
13. สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจัดให้มีบุคลากรฝ่ายตรวจสอบประเมินผล	3.91	1.07	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

การดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	ระดับการดำเนินงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
14. สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจัดให้มี ระบบการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา	4.01	0.94	มาก
15. สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายใน ตามมาตรฐานการศึกษาของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	4.04	0.94	มาก
16. สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจัดให้มี กลไกการตรวจสอบประเมินผล	3.97	0.89	มาก
17. สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยมีการจัดทำรายงานประจำปี	4.02	1.04	มาก
18. สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจัดให้มีการปฏิบัติงานย้อนหลัง ที่แสดงผลการดำเนินงานที่ผ่านมาอย่างชัดเจน	3.91	1.09	มาก
การนำผลการประเมินมาปรับปรุงแล้วทำให้ดีขึ้น			
19. สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยมีการปรับปรุงการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง	4.21	0.86	มาก
20. สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยมีการนำผลการประเมิน มาวิเคราะห์เพื่อหาจุดเด่น	4.07	0.89	มาก
21. สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยมีการนำผลการประเมิน มาวิเคราะห์เพื่อหาจุดด้อย	4.07	0.89	มาก
22. สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยมีการนำผลการประเมิน เพื่อพัฒนาแผนที่จัดทำในระยะต่อไป	4.11	0.87	มาก
23. สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยมีการร่วมกันปรับปรุง การประเมิน	4.14	0.90	มาก
24. สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยมีการจัดทำข้อมูล ให้เป็นปัจจุบันเสมอ	4.22	0.85	มาก
รวม	4.12	0.77	มาก

จากตาราง 6 พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ข้อ 10 สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยมีการ จัดเตรียมสื่อวัสดุอุปกรณ์ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.71) ข้อ 11 ผู้บริหารทำหน้าที่กำกับ ติดตามผล การดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.72) และข้อ 8 สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจัดให้มีการนำแผน ไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.86) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 7 ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลปรากฏดังตาราง 7

ตาราง 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	การมีอิทธิพล อย่างมี อุดมการณ์ (X1)	การ สร้างแรง บันดาลใจ (X2)	การกระตุ้น ทาง ปัญญา (X3)	การคำนึงถึง ความเป็นปัจเจก บุคคล (X4)	การดำเนินงานประกัน คุณภาพภายใน สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย (Y)
การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ (X1)	1.00	0.775*	0.694*	0.644*	0.598*
การสร้างแรงบันดาลใจ (X2)		1.00	0.786*	0.635*	0.588*
การกระตุ้นทางปัญญา (X3)			1.00	0.745*	0.580*
การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล (X4)				1.00	0.534*
การดำเนินงานประกัน คุณภาพภายใน สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย (Y)					1.00

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานครโดยรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.60 มีค่าความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง

การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.59 มีค่าความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง

การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.58 มีค่าความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.53 มีค่าความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง

ตาราง 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกัน

คุณภาพการศึกษาภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	r	P - value
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.60*	< .001
การสร้างแรงบันดาลใจ	.59*	< .001
การกระตุ้นทางปัญญา	.58*	< .001
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.53*	< .001

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานคร ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($r = .60$) รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ ($r = 0.59$) การกระตุ้นทางปัญญา ($r = 0.58$) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($r = .53$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยชีวิตสังคมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยชีวิตสังคมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร ด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ได้ผลดังตาราง 9

ตาราง 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยชีวิตสังคมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่รวมกันพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร โดยวิธีการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตัวแปร	b	SE_b	β	t
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_5)	0.611	0.130	0.387	4.698*
ประสบการณ์ในการดำเนินงาน				
ประกันคุณภาพการศึกษา (X_4)	0.461	0.153	0.178	3.02*
การกระตุ้นทางปัญญา (X_7)	0.457	0.128	0.293	3.565*
เพศ (X_1)	- 0.205	0.100	- 0.120	- 2.052*
a	=	- 0.440		
R	=	0.668		
R^2	=	0.432		
F	=	90.067		
SE_{est}	=	0.379		

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 9 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา มีจำนวน 4 ตัวแปร คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_5) ($\beta = 0.387$) ประสบการณ์ในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา (X_4) ($\beta = 0.178$) การกระตุ้นทางปัญญา (X_7) ($\beta = 0.293$) และเพศ (X_1) ($\beta = - 0.120$) โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถรวมกันพยากรณ์การดำเนินการประกันคุณภาพในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยได้ร้อยละ 43.2 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 ทุกตัวแปร แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยได้

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 9 ข้างต้น สามารถนำมาเขียนในรูปของสมการพยากรณ์ได้ 2 รูปแบบ ดังนี้

1) รูปแบบของสมการคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.293(X_7) + 0.387(X_5) + 0.178(X_4) - 0.12(X_1)$$

2) รูปของสมการคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = -0.44 + 0.457(X_7) + 0.611(X_5) + 0.461(X_4) - 0.205(X_1)$$

ซึ่งในการนี้ผู้วิจัยจะขออธิบายจากสมการคะแนนมาตรฐานเป็นหลัก โดยสามารถอธิบายได้ว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สามารถทำนายได้ด้วยตัวแปร การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งสามารถอธิบายเป็นรายตัวแปรเรียงตามขนาดอิทธิพลได้ดังนี้

ตัวแปร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_5) ($\beta = 0.387$) อธิบายได้ว่า การที่ผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร มีตัวแปรด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร ดีขึ้น 0.387 หน่วย แต่ถ้าหากมีการย่อหย่อน โดยมีการลดลงของด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ลดลง 1 หน่วย จะทำให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร ลดลง 0.387 หน่วย เช่นกัน

ตัวแปรด้านประสบการณ์ในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา (X_4) ($\beta = 0.178$)

อธิบายได้ว่า ถ้าตัวแปรด้านประสบการณ์ในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา มีตัวแปรด้านประสบการณ์ในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้น 0.178 หน่วย ถ้าตัวแปรด้านประสบการณ์ในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา มีตัวแปรด้านประสบการณ์ในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ลดลง 1 หน่วย จะทำให้การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานคร ลดลง 0.178 หน่วย

ตัวแปร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_7) ($\beta = 0.293$) อธิบายได้ว่า การที่ผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร มีตัวแปรด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร ดีขึ้น 0.293 หน่วย แต่ถ้าหากมีการย่อหย่อน โดยมีการลดลงของด้านการกระตุ้นทางปัญญาลดลง 1 หน่วย จะทำให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร ลดลง 0.293 หน่วย เช่นกัน

ตัวแปรด้านเพศ (X_1) ($\beta = -0.12$) อธิบายได้ว่า ถ้าเพศหญิงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้น 0.12 หน่วย ถ้าเพศหญิงลดลง 1 หน่วย จะทำให้การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานคร ลดลง 0.12 หน่วย



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาองค์ประกอบทางชีวสังคมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและครูผู้ดูแลเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาปัจจัยชีวสังคมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยชีวสังคมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในเขตกรุงเทพมหานคร

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสอบถามความคิดเห็นของครูผู้ดูแลเด็กที่มีต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยพิจารณาจากขั้นตอนการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การดำเนินงานตามแผน การตรวจสอบประเมินผล และการนำผลการประเมินมาปรับปรุง ส่วนการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่สามารถพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยใน 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้ดูแลเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 50 เขต รวม 363 แห่ง มีประชากรทั้งสิ้น 699 คน อนุญาตให้ทำการวิจัยได้จำนวน 102 แห่ง ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ จึงกำหนดให้ครูผู้ดูแลเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้ง 102 แห่ง จำนวน 481 คน เป็นประชากร (ข้อมูล ณ วันที่ 8 เมษายน 2558)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นครูผู้ดูแลเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 222 คน ตามวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน (Yamane, 2015: ออนไลน์) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 222 คน แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีขนาดสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นชั้นและมีสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit)

3. ตัวแปรที่วิจัย

3.1 ตัวแปรเกณฑท์ ได้แก่

3.1.1 ปัจจัยชีวิตสังคม

3.1.1.1 เพศ

3.1.1.2 อายุ

3.1.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.1.4 ประสบการณ์ในการดำเนินงานประกันคุณภาพ

3.1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

3.1.2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

3.1.2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

3.1.2.3 การกระตุ้นทางปัญญา

3.1.2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.2 ตัวแปรพยากรณ์ คือ การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ซึ่งประกอบด้วยการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน ได้แก่

3.2.1 การวางแผนปฏิบัติงาน

3.2.2 การดำเนินการตามแผน

3.2.3 การตรวจสอบประเมินผล

3.2.4 การนำผลการประเมินมาปรับปรุงแล้วทำให้ดีขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดจำนวน 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน และประสบการณ์ในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) วิเคราะห์ผลจากคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มีการดำเนินการน้อยที่สุด มีการดำเนินการในระดับน้อย มีการดำเนินการในระดับปานกลาง มีการดำเนินการในระดับมาก และมีการดำเนินการในระดับมากที่สุด จำนวน 24 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

ตอนที่ 3 แบบสอบถามองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด จำนวน 24 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ติดต่อขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในการออกหนังสือถึงผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. เตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนครูผู้ดูแลเด็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูลในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ดำเนินการส่งแบบสอบถามจำนวน 222 ฉบับ ทางไปรษณีย์โดยส่งพร้อมซองและติดแสตมป์ในการส่งกลับ และมีบางสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ผู้วิจัยรับแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง ได้รับกลับคืนจำนวน 190 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.00 (สิน พันธุ์พินิจ: 217) ซึ่งถือว่าเพียงพอต่อการวิเคราะห์

4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณค่าสถิติพื้นฐานและสถิติอ้างอิง เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

2. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้การคำนวณและค่าร้อยละ

3. วิเคราะห์ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ แล้วเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

4. วิเคราะห์ระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ แล้วเทียบเกณฑ์ที่กำหนด

5. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในเขตกรุงเทพมหานคร

6. วิเคราะห์สมการพหุคูณถดถอย (Stepwise Multiple Regression) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในเขตกรุงเทพมหานคร

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย การศึกษาองค์ประกอบทางชีวสังคมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร สรุปผลได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ
2. ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การดำเนินการตาม รองลงมาคือการวางแผนการปฏิบัติงาน การนำผลการประเมินมาปรับปรุงให้ดีขึ้น และการตรวจสอบ ตามลำดับ
3. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานครโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.60 มีค่าความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง การสร้างแรงบันดาลใจมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.59 มีค่าความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลางการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.58 มีค่าความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.53 มีค่าความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง
4. ปัจจัยชีวสังคมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเขต พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรุงเทพมหานคร เรียงลำดับตามสัมประสิทธิ์การทำนาย คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ประสพการณ์ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา การกระตุ้นทางปัญญาและเพศ โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์การดำเนินการประกันคุณภาพในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยได้ร้อยละ 43.2 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

อภิปรายผล

จากการศึกษางานวิจัยสามารถนำมาอภิปรายตามประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. จากการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและครูผู้ดูแลเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือการมีอิทธิพลอย่างมี

อุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดว่ามาตรฐานการศึกษาปฐมวัยสู่การปฏิบัติจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาเด็กปฐมวัยโดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและใช้ข้อมูลการประเมินผลหรือการวิจัยเป็นฐานคิดทั้งด้านวิชาการและการจัดการ ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2554: 13) สอดคล้องกับ งานการประกันคุณภาพมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สรุปว่า ผู้บริหารได้ใช้ภาวะผู้นำและความรู้ความสามารถในการบริหารงานอย่างเป็นระบบและมีความโปร่งใส เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับและนิยมชมชอบของผู้ปกครองและชุมชน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 2558: ออนไลน์) สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญตา เกื้อกูลรัตน์ (2554: 92) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกรายด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของเวดี ช้อนเพชร (2556: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับงานบริหารวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4 โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายเพิ่มเติมได้ ดังนี้

1.1 การสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานครที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะข้อที่ว่า ผู้บริหารจงใจให้ครูฝึกเลี้ยงปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการการประพฤติปฏิบัติของผู้เฒ่าต้องแสดงให้เห็นว่ายอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างความคุ้นเคยเอาใจใส่คอยให้การสนับสนุนส่งเสริมและคอยช่วยเหลือ เพื่อให้ครูผู้ดูแลเด็กและบุคลากรเกิดการพัฒนาความสามารถด้วยตนเอง ให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพิ่มเติม และใช้ความรู้ความสามารถนั้นในการทำงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ เทวา ตังวานิชพงษ์ (2555: 130) ที่พบว่า ภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดของแก่น ด้านการสร้างแรงบันดาลใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญชัย จะเกรง (2551: 87) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแสงดออกถึงการจงใจให้ครูผู้ดูแลเด็กและบุคลากรทางการศึกษาเชื่อมั่นในศักยภาพของตน เกิดความตระหนักและเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานไปสูเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานทำงานได้บรรลุเป้าหมาย สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกแก่เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเสริมสร้างกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเมื่อต้องเผชิญปัญหาและอุปสรรค สอดคล้องกับแนวคิดของ (Berger. 1992 :160- 166 อ้างอิงจาก กัลยาณี พรหมทอง 2546: 58) สรุปว่า การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความภาคภูมิใจในตนเอง จะมีความคาดหวังสูง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถใช้ทักษะและความสามารถได้ดีกว่าเพื่อความสำเร็จในองค์กร

1.2 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานครที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงการจัดการ การทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานมีการยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา ภาคภูมิใจ และวางใจในความสามารถของผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจะประพฤติตนให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ให้ความสำคัญกับเรื่องของค่านิยมและความเชื่อ มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรคเห็นคุณค่าในตนเองมีศีลธรรมและจริยธรรม ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับ แบสและอาโวลิโอ (Bass and Avolio, 1999) ที่สรุปไว้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นอิทธิพลเกี่ยวกับอุดมการณ์ในระดับสูงของจริยธรรม คือความไม่เห็นแก่ตัว ทั้งผู้นำและผู้ตามจะมีการอุทิศตัวอย่างดีที่สุดเท่าที่จะทำได้

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานครที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 17 เปิดโอกาสให้ครูพี่เลี้ยงแสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ รองลงมาคือการกระตุ้นให้ครูพี่เลี้ยงเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน การกระตุ้นให้ครูพี่เลี้ยงมีความพยายามสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และการกระตุ้นให้ครูพี่เลี้ยงแก้ไขปัญหาเป็นขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทวา ตั้งวานิชกพงษ์ (2555: 107) พบว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกันสอดคล้องกับแบส (กัลยาณี พรหมทอง, 2546: 60. อ้างอิงจาก Bass, 1985) สรุปว่า ผู้นำจะต้องมีสติปัญญาที่จะวิเคราะห์ กำหนด ปัญหา เลือกวิธีการแก้ไข และต้องกระตุ้นปัญญาให้ผู้ตามสามารถมองเห็นปัญหาชัดเจนขึ้นและสามารถตัดสินใจหาทางเลือกในการแก้ปัญหาได้ ผู้นำจะทำให้ผู้ตามนึกถึงปัญหา และวิธีการแก้ไข โดยให้ข้อมูลข่าวสาร ชี้แนวทางเลือกในการแก้ปัญหา กำหนดค่านิยม กำหนดจุดมุ่งหมาย สร้าง ภาพพจน์ คำขวัญ สัญลักษณ์ที่ผู้ตามสามารถเข้าใจได้ง่าย ทำให้ผู้ตามเกิดความสนใจเข้าใจและ ยอมรับ ตลอดจนผู้นำใช้คำถามที่เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันให้ผู้ตามใช้ความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังทำ และเหตุผลในการกระทำ

1.4 ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก โดยเฉพาะที่ข้อที่ขอให้โอกาสครูที่เลี้ยงในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายทั้งของส่วนรวม และส่วนตน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารคอยติดตามดูแลเอาใจใส่ ต่อครูผู้ดูแลเด็กให้คำแนะนำที่ ดีมีประโยชน์ ทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาไปในทิศทางที่ดี ประกอบกับผู้บริหารสถานพัฒนา เด็กปฐมวัยคอยให้การสนับสนุน เสริมแรง สร้างขวัญกำลังใจสอดคล้องกับแนวคิดของแบสและ อาโวลิโอ (ขวัญตา เกื้อกุลรัตน์, 2554: 97 อ้างอิงจาก Bass and Avolio, 1994) สรุปไว้ว่า ผู้นำ ควรมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาคือ ยั่วความสนใจของผู้ร่วมงาน ให้มองงานของตนเองด้วยการ มุ่งสัมฤทธิ์ผลที่สูงขึ้นทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญของคุณค่า ของผลการปฏิบัติงานหรือ วิสัยทัศน์ของงานและขององค์กร พัฒนาศักยภาพและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาใน ระดับที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วริษฐ์ ทองจุไร (2557: 124) ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพล ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยืดหยุ่นเชิงกลยุทธ์ ศักยภาพด้านกระบวนการจัดการความรู้ และความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลขององค์กร พบว่า ความคิดเห็น เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงศักยภาพของตนเองในการทำงานอย่างเต็มที่ และชื่นชมยินดีอย่างจริงใจเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานได้สำเร็จ สอดคล้องกับ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556: 255) สรุปว่า ผู้นำจะมีการมอบหมาย งานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลว่าผู้ตามต้องการคำแนะนำ การ สนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบหรือไม่อย่างไร

2. จากการศึกษาระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในเขต กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการ ดำเนินการตามแผนมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด รองลงมาคือด้านการดำเนินการตามแผนและด้าน การวางแผนการปฏิบัติงาน การนำผลการประเมินมาปรับปรุงแล้วทำให้ดีขึ้น ส่วนด้านการ

ตรวจสอบประเมินผลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทวา ตั้งวานิชกพงษ์ (2555: 134-135) ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา กับด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และด้านการจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนด้านการจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูผู้สอนมีความตระหนักในเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นหัวใจหลักของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้การจัดการศึกษามุ่งพัฒนาคนให้มีคุณภาพ

นอกจากนี้การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา เป็นกระบวนการเริ่มต้นของการวางแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายทั้งครูผู้สอน ผู้บริหารและชุมชนโดยมีกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อกำหนดแนวทางและวิธีการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ โดยร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและกลยุทธ์ในการพัฒนา รวมถึงการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องร่วมกันรับผิดชอบนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้จึงส่งผลให้การดำเนินการด้านนี้มีการปฏิบัติมากที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เก่งกาจ คิ้วเจริญ (2556: 137-138) ทำการศึกษาเรื่องขวัญของบุคลากรกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่าการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่ามัธยฐานเลขคณิตมากไปหาน้อย ผลปรากฏว่า ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และการจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา เนื่องจากการจัดการศึกษาในปัจจุบันให้ความสำคัญกับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ดังปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ในหมวด 6 ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ตามมาตรา 47 ที่ว่า “ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาและคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกัน

คุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก” และตามมาตรา 48 ที่ว่า “ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อการรองรับการประกันคุณภาพภายนอก” เพื่อเป็นสิ่งประกันว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์นภา หุนมาตรา (2553: 100) ทำการศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า การพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 ทั้ง 8 ด้าน คือด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษา ด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา ด้านการประเมินคุณภาพการศึกษา ด้านการรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี และด้านการผุดงระบบการประกันคุณภาพการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีประเด็นที่สามารถอภิปรายเพิ่มเติมได้ดังนี้

2.1 ด้านการดำเนินการตามแผน พบว่าครูพี่เลี้ยงมีความคิดเห็นต่อการดำเนินการตามแผนอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นเข็มทิศชี้ทางการทำงาน เพื่อให้ทุกคนทุกฝ่ายมีเป้าหมายและแนวทางการดำเนินที่ไม่ขัดแย้งกัน แผนจึงมีความหมายเมื่อทุกคนเมื่อทุกคนในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยดำเนินงานตามแผน ผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีภาวะผู้นำควบคู่กับการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพและระบบคุณธรรมย่อมสร้างคนที่มีคุณภาพให้เกิดขึ้นได้อย่างแน่นอน ผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจะทำหน้าที่จัดสิ่งอำนวยความสะดวกสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล คุณแล กำกับติดตามและนิเทศงานของบุคลากรทุกคนทุกฝ่ายเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้ปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ให้ความสำคัญการดำเนินงาน และปรับปรุงงานอย่าง ต่อเนื่องจนเป็นปกติวิสัย ครูต้องทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนอย่างเต็มศักยภาพและเต็มเวลา แบ่งเวลาหรือบริหารเวลาในการปฏิบัติงานตามแผนงานหรือโครงการหรือกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีได้อย่างเหมาะสมและ บรรลุผลสำเร็จตามแผนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการหรือกิจกรรมเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานซึ่งทุกคนที่เกี่ยวข้องจะปฏิบัติตามหน้าที่และบทบาทของตนเองอย่างดีที่สุดและภาคภูมิใจในความสำเร็จร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ ศิริเวทยานนท์ (2556: 105) ทำการวิจัยศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประเมินศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่าสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด เช่นกัน

2.2 การวางแผนการปฏิบัติงาน พบว่าครูมีความคิดเห็นต่อการวางแผนการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากการวางแผนช่วยให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ มีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานอย่างแน่นอน ในแนวทางที่ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ปฏิบัติหน้าที่จากบทบาทเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน (วัชรวิทย์ เทพพุทธานุกร. 2544:4 อ้างอิงจาก สนานจิตร์ สุคนธ์ทรัพย์. 2524: 10) สอดคล้องกับงานวิจัยของเทวา ตั้งวานิชกพงษ์ (2555: 128-129) พบว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือ การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษากับด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ ศิริเวทยานนท์ (2556: 105) พบว่า สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา, ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2.3 การนำผลการประเมินมาปรับปรุงแล้วทำให้ดีขึ้น พบว่าครูผู้ดูแลเด็กมีความคิดเห็นต่อการนำผลการประเมินมาปรับปรุงแล้วทำให้ดีขึ้นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการนำผลการประเมินมาปรับปรุงแล้วทำให้ดีขึ้น เป็นขั้นตอนของการดำเนินการจัดประชุมบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย ที่ควรพัฒนา จัดลำดับความสำคัญของปัญหา วางแผนพัฒนาคุณภาพ ปรับปรุงระบบการประเมินตนเอง พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับ พงษ์นภา หุนมาตรา (2553: 104) ทำการวิจัยศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนครินทร์ เขต 1 พบว่า การผดุงระบบการประกันคุณภาพหรือการนำผลการประเมินมาปรับปรุงแล้วทำให้ดีขึ้น มีการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยให้ครูไปพัฒนาตนเองเพิ่มเทคโนโลยีให้ครูและนักเรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ มีการแลกเปลี่ยนส่งเสริมและสร้างความเข้าใจระบบการประกันคุณภาพการศึกษาในบุคลากร รวมทั้งจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ตามโรงเรียน การผดุงระบบการประกันคุณภาพจึงเป็นกลไกส่วนหนึ่งของการประกันคุณภาพภายใน เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับส่งเสริมพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน โดยส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจและรักษาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา มีการปรับปรุงพัฒนากิจกรรม โครงการที่ประสบผลสำเร็จและที่เป็นอุปสรรคให้มีคุณภาพโดยนำเทคโนโลยีและวิธีการใหม่ที่หลากหลายมาใช้ในการดำเนินงาน

2.4 การตรวจสอบประเมินผล พบว่าครูผู้ดูแลเด็กมีความคิดเห็นต่อการตรวจสอบประเมินผลอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับด้านอื่นๆ แล้วพบว่ามีความค่อนน้อย

ที่สุดใน 4 ด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยขาดบุคลากรทำหน้าที่ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ขาดการปฏิบัติงานย้อนหลังที่แสดงผลการดำเนินงานที่ผ่านมาอย่างชัดเจน และยังไม่มีการตรวจสอบประเมินผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ นราจันทร์ กิตติคุณ (2553: 196) ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า สถานศึกษาอาจยังมีบทบาทในการทำงานที่ยังไม่เด่นชัดเท่าที่ควร อาจเนื่องมาจากยังขาดทักษะและความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลภายใน ข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินผลไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริง การประเมินตนเองของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยมีเวลาจำกัดการประเมินจึงไม่ครอบคลุมงานทุกด้าน สถานศึกษาไม่เน้นการประชาสัมพันธ์รายงานผลให้ผู้ปกครอง-ชุมชนทราบ การเขียนรายงานคุณภาพการศึกษายังไม่เป็นไปตามข้อเท็จจริงและรายงานผลคุณภาพการศึกษาไม่ทันเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เหมวรรณ แดงอ่อน (2550: 76-77) ที่ศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานประกันคุณภาพภายในของครูโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้อที่มีพฤติกรรมปฏิบัติดีเป็นอันดับสุดท้าย คือการนิเทศเพื่อกำกับติดตามประเมินผล และข้อที่มีการปฏิบัติมากเป็นอันดับสุดท้ายคือ มีบุคลากรจากชุมชนหรือผู้ปกครองที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน อาจเนื่องมาจากโรงเรียนอนุบาลเอกชนบางแห่งยังไม่ให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินภายในโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและการประกันคุณภาพภายในแตกต่างจากงานวิจัยของ จีรภา เพชรสงคราม (2544: 148-151) ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางขุนเทียน พบว่า ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาอยู่ระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากเพราะครูมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพของการศึกษา โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ครูมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากคณะครูและผู้บริหารมีส่วนรับผิดชอบในการดำเนินการประเมินอย่างจริงจัง มีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อพัฒนารูปแบบการทำงานและนำวิธีการประเมินที่หลากหลายมาใช้ให้สอดคล้องกับสภาพ และมีการดำเนินการประเมินคุณภาพอย่างต่อเนื่อง รวมถึงครูมีส่วนร่วมในการรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีในการพัฒนาการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคณะครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีเสนอหน่วยงานต้นสังกัด สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558: 25-26) กำหนดว่า ควรมีการประสานงานโดยอาศัยบุคลากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถร่วมปฏิบัติการได้ควรมีการแต่งตั้งคณะทำงานในการออกติดตามตรวจสอบมีการกำหนดกรอบการตรวจสอบที่ชัดเจนซึ่งประเด็นการตรวจสอบต้องสอดคล้องกับระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่มีการ

แจ้งผลการตรวจสอบให้สถานศึกษาทราบเปิดเผยผลการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาต่อสาธารณชนทราบด้วยประโยชน์จากการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยเขตพื้นที่การศึกษาอย่างสม่ำเสมอจะทำให้ผู้ปกครอง ชุมชนหรือแม้แต่ผู้เรียนเองรับรู้ถึงปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานพัฒนาสถานศึกษาและหาทางปรับปรุงและพัฒนาาร่วมกัน รวมทั้งนำผลการตรวจสอบคุณภาพไปปรับแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาหรือแผนปฏิบัติการประจำปีและใช้เป็นข้อมูลเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกด้วย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อยู่ 4 คู่ โดยมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานคร เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ผู้บริหารมีองค์ประกอบทางด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์สูง การดำเนินงานประกันคุณภาพสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยนั้นน่าจะอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากว่า ผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยกระทำตนเป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ น่ายกย่อง เลื่อมใส เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญตา เกื้อกูลรัตน์ (2554: 93) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 สอดคล้องกับแนวคิดของแบส (รัตติกรณ จงวิศาล. 2556: 247; อ้างอิงจาก Bass. 1994) สรุปว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความคาดหวัง มีการพัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจของกลุ่มและองค์กร มีการจูงใจผู้ตามให้มองเกินกว่าความสนใจประโยชน์ส่วนตนไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กรและสังคม

3.2 การสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานคร เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ผู้บริหารมีองค์ประกอบทางด้านการสร้างแรงบันดาลใจสูง การดำเนินงานประกันคุณภาพสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยนั้นน่าจะอยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน อาจเนื่องจากว่า ผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยได้แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานทำงานได้บรรลุเป้าหมาย สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกแก่เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารเสริมสร้างกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเมื่อเขาต้องเผชิญต่อปัญหาและอุปสรรค มีการสร้างและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนเพื่อสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยร่วมกัน ผู้บริหารเน้นให้ครูผู้ดูแลเด็กเห็นถึงความสำคัญของภารกิจงานเป็นสิ่งสำคัญและนำภาคภูมิใจ ทำให้ครูผู้ดูแลเด็กเกิดกำลังใจในการทำงานเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุฮัมหมัดรอฮี มะลี (2553: 73) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้าน

การสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์ทางบวกความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ในความสัมพันธ์ระดับมาก

3.3 การกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานคร แสดงว่าสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ผู้บริหารมีองค์ประกอบด้านการกระตุ้นทางปัญญาสูง การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยน่าจะอยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน อาจเนื่องจากว่าผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ครูผู้ดูแลเด็กแสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ กระตุ้นให้ครูผู้ดูแลเด็กใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหา กระตุ้นกระบวนการคิด เรียนรู้วิธีวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญชัย จะเกรง (255: 80) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงเช่นกัน

3.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานคร แสดงว่าสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ผู้บริหารมีองค์ประกอบด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลสูง การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยน่าจะอยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน รวมทั้งภาระงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้ครูเกิดความสับสนในแนวปฏิบัติ ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่ต้องสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ร่วมงานทุกคน โดยทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องทำความเข้าใจในความต้องการของทั้งตัวบุคคลและกลุ่มบุคคล ผู้บริหารให้ออกาสครูผู้ดูแลเด็กในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายทั้งของส่วนรวมและส่วนตน ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อครูผู้ดูแลเด็ก แสดงการยอมรับและชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญชัย จะเกรง (2551: 80) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 กำหนดไว้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในเขตกรุงเทพมหานคร งานวิจัยของ วิไลวรรณ ศิริเวทยานนท์ (2556:

107-108) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนกับสภาพการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทวา ตั้งวานิชกพงษ์ (2555: 135-136) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมีความสัมพันธ์กันทางบวก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย และมีการกระตุ้นและโน้มน้าวให้บุคลากรทุกคนเกิดการยอมรับว่างานประกันคุณภาพภายในเป็นสิ่งเดียวกับงานประจำที่ต้องปฏิบัติ รวมถึงการนำผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันไปใช้เป็นข้อมูลปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย หมื่นสา (2552:87-88) ทำการวิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนขนาดเล็กในภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากเช่นกัน นอกจากนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายเพิ่มเติมได้ ดังนี้

5. การศึกษาปัจจัยชีวิตสังคมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานคร เรียงลำดับตามสัมประสิทธิ์การทำนาย ได้แก่ ตัวแปรด้านเพศ, ประสพการณ์ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา, การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการกระตุ้นทางปัญญา โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์การดำเนินการประกันคุณภาพในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยได้ร้อยละ 43.2 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานคร เรียงตามลำดับสัมประสิทธิ์การทำนาย ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ประสพการณ์ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา การกระตุ้นทางปัญญา และตัวแปรด้านเพศ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ตัวแปรทำนายด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานคร ตระหนักถึงความสำคัญการประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ผู้บริหารได้แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการ

บริหารและมีจริยธรรม กระตุ้นให้ครูผู้ดูแลเด็กและบุคลากรเกิดการยอมรับและศรัทธา ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมให้ครูผู้ดูแลเด็กและบุคลากรทางการศึกษามีความพยายาม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ตลอดจนการสร้างความท้าทาย มองปัญหาเป็นโอกาส มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและเปิดโอกาสให้ครูผู้ดูแลเด็กได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติ ซึ่งเป็นเครื่องมือพื้นฐานในระบบการประกันคุณภาพ คือการประกันคุณภาพภายในที่หน่วยปฏิบัติหรือศูนย์เด็กเล็กจะได้นำไปใช้ในการประเมินการดำเนินงานของหน่วยงานเอง กำหนดแนวทางการปรับปรุงการดำเนินงานของตนเอง และดำเนินการปรับปรุงด้วยความร่วมมือของบุคลากรในศูนย์เด็กเล็ก เพื่อให้สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย พร้อมรับการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ที่จะต้องดำเนินการให้ทั่วถึงภายในปี 2559 (สำนักงาน สท: 2)

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญตา เกื้อกุลรัตน์ (2555: 102) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วยปัจจัยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี ปัจจัยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และปัจจัยด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทวา ตั้งวานิชกนกพงษ์ (2555: 138) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 50.80 โดยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น คือการระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และการกระตุ้นทางปัญญา สอดคล้องกับ พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์ (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นตัวทำนายการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มี 3 ด้าน คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 52.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตัวแปรทำนายด้านเพศ พบว่าเพศหญิงสามารถทำงานประกันคุณภาพการศึกษาได้ดีกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ถนัดและมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา พิพัฒน์ สำราญ (2558: 108) ทำการศึกษาเรื่องการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูและบุคลากรทางการศึกษาเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานมากกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาเพศชาย สอดคล้องกับ งานวิจัยของ จีราภา เพชรสงคราม (2554: 152) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับมากกว่า 15 ปี มีส่วนร่วมในการพัฒนาการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษามากกว่าครู ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี อาจเนื่องจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานเป็นเวลานานได้สะสม ความรู้ความเข้าใจในการประกันคุณภาพการศึกษามากกว่า และผ่านการประเมินคุณภาพ การศึกษาด้านต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อดุมการณ์และด้านการกระตุ้นทางปัญญา สามารถพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยได้ จึงควรพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาน พัฒนาเด็กปฐมวัย โดยเฉพาะในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอดุมการณ์และการกระตุ้นทางปัญญา

1.2 จากการศึกษาการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานพัฒนาเด็ก ปฐมวัยเขตกรุงเทพมหานคร การตรวจสอบและประเมินผลสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจัดให้มีบุคลากร ฝ่ายตรวจสอบและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจึงควรให้

ความสำคัญกับการจัดให้มีบุคลากรในการตรวจสอบและประเมินผล

1.3 จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยข้อ คำนี้ถึงความต้องการของครูที่เลี้ยง อยู่ในระดับน้อยกว่าข้อของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้าน อื่นๆ ดังนั้นผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยควรพัฒนาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลให้ ทัดเทียมองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านอื่นๆ และที่ข้อ 2 มีคุณธรรม จริยธรรมในการ ทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยควรดำรงไว้ซึ่งการมี คุณธรรมจริยธรรมในการทำงานสืบไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการดำเนินการประกัน คุณภาพการศึกษา เช่น ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นต้น

2.2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการดำเนินการประกันคุณภาพในสถาน พัฒนาเด็กปฐมวัย โดยผู้วิจัยเข้าไปสังเกต สัมภาษณ์ วิเคราะห์เอกสาร เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลใน พื้นที่จริงให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ เกษะนันท์. (2555). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับกลางของโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตรในประเทศไทย. คุรุศาสตร์-ดุษฐ์บัณฑิต (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- กรมกิจการเด็กและเยาวชน. (2558). สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2558, จาก <http://opp.go.th/webnew/main/>
- กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ สำนักคุ้มครองสวัสดิภาพหญิงและเด็ก. (2556). สำนักคุ้มครองสวัสดิภาพหญิงและเด็ก สืบค้นเมื่อ 8 มีนาคม 2558, จาก <http://www.women-trainingcenter.com/Vision.aspx>
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ. (2556). กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ. สืบค้นเมื่อ 8 มีนาคม 2558, จาก http://www.m-society.go.th/ewt_news.php?nid=1731#
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). รายงานความก้าวหน้าการจัดการเรียนรู้อัตนระดับปฐมวัย ปี 2551 – 2552. กรุงเทพฯ: เพลินสตูดิโอ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). พระราชบัญญัติการศึกษาปี 2542. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2558, จาก <http://www.moe.go.th/main2/plan/p-r-b42-01.htm>
- กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม สอ 4. (2558). ศูนย์เด็กเล็กน่ายู่. สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2558 จาก http://hpe4.anamai.moph.go.th/hpe/child/index_child.php
- กัลยาณี พรหมทอง. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษา. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยารักษ์ จินาเจริญวัฒน์. (2549). การศึกษาการรับรู้การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ปัจจัยทางชีว-สังคมกับผู้บริหารโรงเรียนในระดับประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กุลนารี ถนอมสุข. (2551). การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่มีต่อคุณภาพนักเรียน. ปรินญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต. (วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2549, เมษายน). งานของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยกับผู้ปกครอง. วารสารการศึกษาปฐมวัย. 5(2): 46-59.

- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2551). การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ: เบิร์น-เบส บุ๊คส์.
- เก่งกาจ คิ้วเจริญ. (2556). ขวัญของบุคลากรกับการดำเนินการประกันคุณภาพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. ปรินญาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- เก็จนก เอื้อวงศ์. (2549, สิงหาคม). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาใน โรงเรียน. วารสารการศึกษาไทย 3(3): 5-12.
- เกล้าจิรา ถวัลย์เสรี (2553). ความรู้ ความเข้าใจของผู้ปกครองเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ขวัญชัย จะเกรง. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรสงคราม. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ขวัญตา เกื้อกุลรัตน์. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. ปรินญานิพนธ์ (เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2558). การ ดำเนินการตามแผน. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2558, จาก <http://fms.vru.ac.th>
- จันทร์ เพชรบุรณ์; สมชัย วงษ์นายะ; และ เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม. (2559, มกราคม – มีนาคม). กลยุทธ์การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้น พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ เขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 15(1): 70-80.
- จิรพัฒน์ แจ่มนิล. (2551). การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร. ปรินญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทาง การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- จิรภา เพชรสงคราม. (2554). การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางขุนเทียน. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชัยวัฒน์ เล็กอุณินันท์. (2555). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดอเลาะ การ์. (2556). สภาพการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม). สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- ดำรงค์ ศรีอร่าม. (2553). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. คุรุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทองคำ พิมพา. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทองจุไร วิรัช. (2557). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยืดหยุ่นเชิงกลยุทธ์ ศักยภาพด้านกระบวนการจัดการความรู้และความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลขององค์กร. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพย์วรรณ รูปหอม. (2547). ปัญหาในการปฏิบัติงานปฏิรูปการศึกษา และลักษณะชีวิตสังคมที่ส่งผลต่อความเครียดของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การประถมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพากร วรรณพฤษ. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- เทวา ตั้งวานิชกพงษ์. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น . วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.*
- ธงชัย หมื่นสา. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคาม เขต 3. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.*
- ธฤตมน ดิเรกศรี. (2551). *การประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ศศ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.*
- นราจันทร์ กิตติคุณ. (2553). *สภาพและปัญหาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร. ปริญญาานิพนธ์ (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.*
- น้ำอ้อย เดชจ้อย. (2551). *การประเมินสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอสามพราณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐมเขต 2. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (วิทยาการการประเมิน). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- นิตยา ภัสสรศิริ; และ วิศิษฐ์ ลิ้มพัฒนสิริ. (2556). *การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพสำหรับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เหมาะสมกับท้องถิ่น. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช. สืบค้นเมื่อ 3 กันยายน 2557, จาก <http://ird.stou.ac.th/dbresearch/>*
- นิตยา ศรีมกุฎพันธ์. (2548). *การจัดและบริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.*
- นิติธร ปิลวาสน์. (2558). *การประกันคุณภาพการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2558, จาก <http://taamkru.com>*
- นุชชฎา ภัทรพัฒนานนท์ (2552). *วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบคละอายุของครูในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- เนตรรุ้ง อยู่เจริญ. (2553). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*

บัณฑิต เทพเทียน; และ ปิยนันตร ตระกูลวงษ์. (2550). การดูแลเด็กปฐมวัยของประเทศไทย.

วารสารสาธารณสุขและการพัฒนา. 5(3): 118-128.

เบญจา แสงมะลิ. (2545). การพัฒนาเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ: เมธีทีปส์.

เบลล์ก้า เจมส์; และคนอื่น ๆ. (2556). ทักษะแห่งอนาคตใหม่ : การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 =

21st Century Skills : Rethinking How Students Learn. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โอเพนเวิลด์ส์.

ปรีดี ประทุมสุรารณ. (2555). การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการที่สามารถ

พยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).

กรุงเทพฯ: บัณฑิต-วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

สถานศึกษาในจังหวัดลำปาง. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.

พงษ์นภา หุนมาตรา. (2553). ศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2545). การประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

พิสนุ ฟองศรี. (2556). การประเมินทางการศึกษา : แนวคิดสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 7.

กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.

พิสิฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร

โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 7(32): 215 - 228.

เพชรรัตน์ เบี้ยเลี่ยม. (2547). การศึกษาปัญหาและการจัดการศึกษาปฐมวัยในสถานพัฒนาเด็ก

ปฐมวัย กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.

มนัสนันท์ หัตถศักดิ์. (2558, กรกฎาคม - ธันวาคม). การศึกษาปัจจัยทางชีวสังคมที่มีอิทธิพลต่อ

ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของนักศึกษามหาวิทยาลัยกรุงเทพ. *BU Academic Review*. 7(2): (1-8). สืบค้นเมื่อ 8 กรกฎาคม 2558, จาก <http://digi.library.tu.ac.th/index/0211/7-2-Jul-Dec-2551/02PAGE1-PAGE8.pdf>

มยุรีย์ แพร่หลาย. (2554). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา

ของโรงเรียนขนาดเล็ก. คุรุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- มหาวิทยาลัยมหิดล. (2558). การประกันคุณภาพการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2558, จาก <http://www.eg.mahidol.ac.th/>
- มูฮะหมัดรออี มะลี. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. ปรินญาตศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).
นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2551). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: เอส แอนท์ จี กราฟฟิค
- ยุทธนา พรหมณี. (2558). การปฏิบัติตามแผน. สืบค้นเมื่อ 11 มีนาคม 2558, จาก www.pncc.ac.th/pncc/wrod/plan.doc
- เยาวพา เตชะคุปต์. (2542). การจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ: แม็ค.
ร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การ. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตน์ บัวสนธ์. (2550). การประเมินผลทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์(1991).
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ:
อรุณการพิมพ์.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. การจัดการคุณภาพ : จาก Tqc ถึง Tqm, Iso 9000 และการประกันคุณภาพ.
กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- เรวดี ช้อนเพชร. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับงานบริหารวิชาการโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4. ปรินญาตศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- วัชร เทพพุทธานกูร. (2544). การศึกษาการวางแผนการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. (บริหาร
การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วัชรพงษ์ แพร่หลาย. (2554). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ครุศาสตร์
ดุขฎิบัณฑิต (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- วันทนา วัฒนธรรม. (2557). ปัจจัยทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานเครือเดอะมอลล์กรุ๊ป. ปรินญานินพนธ์ วท.ม.
(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-
วิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- วันทยา วงศ์ศิลปกรมย์; อมรรัตน์ พันธงาม; และ ชนาธิป พุ้ยแป. (2545). *ชุดฝึกอบรมผู้บริหาร : ประมวลสาระ เรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- วิโรจน์ สารัตตะ. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทักษะร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์-วิสุทธิ.
- วิไลวรรณ ศิริเวทยานนท์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. ปรินญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)*. เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- ศศิธร บัวทอง. (2556). *การพัฒนาแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับกลุ่มสาระ การเรียนรู้ของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การทดสอบและ วัดผลการศึกษา)*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศรินภา นามมณี. (2558). *ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก*. สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2558, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/362293>
- ศิริพร งามแสง; และคนอื่น ๆ. (2555, ธันวาคม). *การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา ภายในศูนย์เด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมี ส่วนร่วม. วารสารคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. 15(ฉบับพิเศษ): 269-283.*
- สรัญญา เวียงใต้. (2554). *การพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน สถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลคูเมือง อำเภอเมืองสรวง จังหวัด ร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)*. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง ; และ ประยุทธ์ ชูสอน. (2557). *ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์: แนวคิดและการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น: คลังนาโนวิทยา.*
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2557). *ภาวะผู้นำแบบบริการ: แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย*. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง; และ สรายุทธ กันหลง. (2553). *ภาวะผู้นำไฟบริการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น: คลังนาโนวิทยา.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อ รองรับการกระจายอำนาจ. นครปฐม: คณะรัฐมนตรี และราชกิจจานุเบกษา.*
- (2554). *การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- (2554). การประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- (2554). การพัฒนาคุณภาพคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์แห่งประเทศไทย.
- (2554). แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). ระบบการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2558, จาก http://www.onec.go.th/publication/4017002/ofsted_c.htm
- (2544). แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา : เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก. ปทุมธานี: สกายบุ๊ก.
- (2554). การจัดทำรายงานประจำปีของสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- (2554). การจัดระบบบริหารและสารสนเทศภายในสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์แห่งประเทศไทย.
- (2554). แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2546). ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- (2547). บทสรุปงานวิจัยด้านการประกันคุณภาพการศึกษาที่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจาก สมศ. ปี 2545 - 2547. กรุงเทพฯ: จุฑาทอง.
- (2553). สภาพและปัญหาการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็ก ปิงบประมาณ พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2554). *คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ.2554 - 2558) ระดับการศึกษาปฐมวัย 2-5 ปี ฉบับสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน สมศ. สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2555, จาก <http://www.onesqa.or.th/th/contentdownload/905/>
- (2558). *วัฒนธรรมคุณภาพ : สร้างคน สร้างชาติ*. กรุงเทพฯ: ออฟเซ็ท พลัส.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *สภากรรมการการศึกษาไทยในเวทีโลก ปี 2557*. กรุงเทพฯ: พรินทวาทกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ. (2556). *มาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติ:คู่มือการดำเนินงานตามมาตรฐาน*. พิมพ์ครั้งที่ 3 :เทพเพ็ญวานิสย์.
- สำนักส่งเสริมและพิทักษ์เด็ก. (2554). *สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย*. สืบค้นเมื่อ 26 มีนาคม 2558, ----- (2558). *ขนาดของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย*. สืบค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2558, จาก http://www.tinyzone.tv/demo/oppc_2011/knowledge_detail
- สิน พันธุ์พินิจ. (2554). *เทคนิคการวิจัยทาง*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สุจิตรา พิพัฒน์สำราญ. (2557). *การศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุนันท์ แดงประไพ. (2554). *การศึกษาแนวทางการยกระดับการประกันคุณภาพภายใน ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร*. ครุศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2538). *วิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษา*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- หยวนไค ลี; เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม; และ สมโภชน์ อเนกสุข. (2558, ตุลาคม 2556 - มีนาคม 2557). *ปัจจัยชีวิตสังคม ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี*. วารสารการบริหารการศึกษา. 8(1): 77-89. สืบค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2558, จาก https://www.tci-thaijo.org/index.php/EduAdm_buu/article/view/18351
- เหมวรรณ แดงอ่อน. (2550). *พฤติกรรมการทำงานประกันคุณภาพภายในของครูโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

- อนุรักษ์ มาสเนตร. (2552). ศึกษาการดำเนินงานการบริการด้านการศึกษิตตามมาตรฐานศูนย์เด็กเล็ก กรมอนามัยของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ในเขตบางซื่อ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุดมเดช ดวงแก้ว. (2555). บทบาทผู้นำสตรีในการเมืองการปกครองระดับท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย. ปรินญาณิพนธ์ รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต (การเมืองและการปกครอง). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์. (2550). การพัฒนาแบบประเมินสถานศึกษาตามแนวการประกันคุณภาพการศึกษาระบบ มัลคอม บัลดริจ สำหรับสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปรินญาณิพนธ์. กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- Avolio, Bruce J. (1999). *Full Range Leadership Development*. 2nd ed. the United States of America: SAGE Publications, Inc.
- Ballantine, Jeanne H.; & Hammack, Floyd M. (2009). *The Sociology of Education : A Systematic Analysis*. 6th ed. Australia: Pearson Prentice Hall.
- Bass, Bernard M.; & Avolio, Bruce J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Bass, Bernard M.; & Riggio, Ronald E. (2006). *Transformational Leadership*. 2nd ed. Mahwah, N.J.: L. Erlbaum Associates. from <http://www.loc.gov/catdir/enhancements/fy0623/2005040138-b.html>
- Bennis, W.; & Nanus, B. (1985). *Leaders*. New York: Harper and Row.
- Bugg, K. Andrew. (2000). Quality assurance and improvement planning in Illinois high schools. Professors. Ph.D. Dissertation. Illinois State University.
- BusinessDictionary.com. (2015). *Leadership*. Retrieved June 12, 2015, from <http://www.businessdictionary.com>.
- Conger, J.A. (1989). *The Charismatic Leader*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Doris, Schedlitzki.; & Edwards, Gareth. (2014). *Studying Leadership Traditional & Critical Approaches*. Great Britain: Ashford Colour.
- Draft, R.I. (2005). *The Leadership. Experience*. Australia: Thomson South Western.
- Fisher, N. I. (2013). *Analytics for Leaders : A Performance Measurement System for Business Success*. Cambridge: Cambridge University.
- Fullan, Michael. (2000). *The Jossey-Bass Reader on Educational Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Griffith, J. (2004). Relation of Principal Transformation Leadership to School Staff Job Satisfaction, Staff Turnover, and School Performance. *Journal of Education Administration*. 3(1): 333-356.
- Hamilton, Frances. (2005). *Developing a Shared Mental Model: Operationalizing Servant-Leadership at Synovus Financial*. the United States of America: University of South Florida.
- Humphrey, Ronald H. (2014). *Effective Leadership Theory, Cases, and Applications*. Virginia: SAGE Publications, Inc.
- Kotter, J.P. (1990). *A Force for Change*. New York: The Free Press.
- Kouzes, J.M. (1995). *The Leadership Challenge*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Lunenburg, F.C. ; & Irby, B.J. (2006). *The Principle Ship: Vision to Action*. Belmont: Thomson Wadsworth.
- Northouse, Peter G. (2013). *Leadership Theory and Practice*. 6th ed. United States of America: Pearson Prentice Hall.
- Snyder, Frank J.; et. al. (2012). *Improving Elementary School Quality through the Use of Social-Emotional and Character Development Program*. *Journal of School Health* 82(1): 11.
- Tesfaw, T. A. (2014). The relationship between transformational leadership and job satisfaction The case of government secondary school teachers in Ethiopia. *Educational Management Administration & Leadership*, 42(6), 903-918.
- Wayne, Hoy ; & Cecil, Miskel. (2012). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. 9th ed. The United States of America: McGraw-Hill Education.
- Yukl, Gary A. (2010). *Leadership in Organization*. Upper Saddle River: Prentice Hall.



ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย
- สำเนาหนังสือใบอนุญาตการทำวิจัยในมนุษย์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย งานบริหารและธุรการ โทร. 15664

ที่ ศธ 0519.12/ 5714

วันที่ 20 พฤศจิกายน 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวปาริชาติ ชินพิทักษ์วัฒนา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาปัจจัยชีวิตสังคมและภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา ศรีศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุตรศิริรักษ์ และ อาจารย์ ดร.รังรอง สมมิตร เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 091 737 0228

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวปาริชาติ ชินพิทักษ์วัฒนา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.คุชกุ์ โยเหลา)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ศธ 0519.12/ 5715

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระเจ้า

เนื่องด้วย นางสาวปาริชาติ ชินพิทักษ์วัฒนา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาปัจจัยชีวิตสังคมและภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร" โดยมี เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา ศรีศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์อรพิม วิจารณ์านนท์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวปาริชาติ ชินพิทักษ์วัฒนา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดุซมิ์ โยเหลา)
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 091 737 0228



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัย โทร. 11013

ที่ ศธ 0519.38/ 451

วันที่ 26 ต.ค. 2558

เรื่อง ใบอนุญาตการทำวิจัยในมนุษย์

เรียน นางสาวปาริชาติ ชินพิทักษ์วัฒนา (คณะศึกษาศาสตร์)

ตามที่ ท่านได้ส่งโครงการวิจัย เพื่อขออนุญาตทำการวิจัยในมนุษย์ นั้น คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ได้พิจารณาและออกใบอนุญาตให้ท่าน ดังนี้

หนังสือรับรองเลขที่ SWUEC/E-193/2558 เรื่อง การศึกษาปัจจัยชีวสังคมและภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร

อนึ่งท่านต้องดำเนินการโครงการวิจัยตามที่ได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด หากมีการปรับเปลี่ยน/แก้ไขใดๆ ต้องนำเสนอคณะกรรมการเพื่อขออนุมัติก่อน และถ้าโครงการวิจัยนี้เสร็จสิ้นแล้ว ขอความกรุณาส่งรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์(รูปเล่ม)ให้กับประธานคณะกรรมการจริยธรรมฯ จำนวน 1 เล่ม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการดังกล่าวด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

หมายเหตุ : ใบอนุญาตการทำวิจัยในมนุษย์ ที่ท่านได้รับนี้ออกโดยคณะกรรมการจริยธรรมฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สามารถทำวิจัยได้เฉพาะภายในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หากท่านต้องการทำวิจัยในมนุษย์ ที่หน่วยงานภายนอก ท่านจะต้องขอใบอนุญาตการทำวิจัยฯ จากหน่วยงานภายนอกที่มีคณะกรรมการจริยธรรมฯ ด้วย



MF4Version1:15/7/2556

ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย
เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยและใบยินยอม

หมายเลขข้อเสนอการวิจัย SWUEC- 184/58E

ข้อเสนอการวิจัยนี้และเอกสารประกอบของข้อเสนอการวิจัยตามรายการแสดงด้านล่าง ได้รับการพิจารณาจาก คณะกรรมการสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแล้ว คณะกรรมการฯ มีความเห็นว่าข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและ ข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

ชื่อโครงการวิจัยเรื่อง: การศึกษาปัจจัยชีวสังคมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกัน
คุณภาพการศึกษาภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร
ชื่อผู้วิจัยหลัก: นางสาวปาริชาติ ชินพิทักษ์วัฒนา
สังกัด: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
เอกสารที่รับรอง: 1. แบบเสนอโครงการวิจัย
2. โครงร่างการวิจัย
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยโดยการตอบแบบสอบถามและการพิทักษ์สิทธิ
ผู้เข้าร่วมการวิจัย

เอกสารที่พิจารณาทบทวน

- | | |
|--|------------------------------------|
| 1. แบบเสนอโครงการวิจัย | ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 7 ต.ค. 2558 |
| 2. โครงร่างการวิจัย | ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 7 ต.ค. 2558 |
| 3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยโดยการตอบแบบสอบถาม และการพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมการวิจัย | ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 7 ต.ค. 2558 |

(ลงชื่อ).....

(อาจารย์ แพทย์หญิงจันทร์ทรา ดันนัทยทวงศ์)
เลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

(ลงชื่อ).....

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/E-193/2558

วันที่ให้การรับรอง : 08/10/2558

วันหมดอายุใบรับรอง : 08/10/2559

ภาคผนวก ข

- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ
- ตัวอย่างแบบสอบถามการศึกษาปัจจัยชีวิตสังคมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร
- ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการศึกษาปัจจัยชีวิตสังคมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

อาจารย์ ดร. สมชาย เทพแสง

อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ ดร. สมบูรณ์ บุศิริรักษ์

อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ ดร. รังรอง สมมิตร

อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษาปฐมวัย
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ อรพิม วิสารทนนท์

อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษาปฐมวัย
คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

นางสาวพรปวีณ์ อุไรสวัสดิ์

ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการพัฒนาเด็กปฐมวัย
กรมกิจการเด็กและเยาวชน
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคง
ของมนุษย์
(ชำนาญการพิเศษ)

แบบเอกสารที่ MF 10-4 (ปรับปรุง 1 มี.ค.57)

**เอกสารชี้แจงอาสาสมัครผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยโดยการตอบแบบสอบถาม
และการพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมการวิจัย**
(Information sheet)

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวปาริชาติ ชินพิทักษ์วัฒนา หัวหน้าโครงการวิจัย สังกัด สาขา/ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มีความประสงค์ทำวิจัย/วิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาปัจจัยชีวสังคมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร” ซึ่งประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับคือ

1. ทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและครูผู้ดูแลเด็กในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ทำให้ทราบระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
3. เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อนำไปใช้จัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจนว่าความมีการพัฒนาและส่งเสริมในองค์ประกอบใดที่จะมีส่วนช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมการวิจัยนี้เพราะท่านเป็นกลุ่มเป้าหมายและมีคุณสมบัติตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ในการนี้ผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเรื่อง “ปัจจัยชีวสังคมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร” ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วน จำนวน 53 ข้อ ดังนี้ ใช้เวลาในการตอบ 10 นาที ผู้วิจัยจะขอรับแบบสอบถามคืนโดยทางไปรษณีย์

เนื่องจากแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามหลายส่วน ซึ่งขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาตอบตามความรู้สึกของท่านให้มากที่สุด โดยข้อมูลและคำตอบทั้งหมดจะถูกปกปิดเป็นความลับ และจะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ผลการศึกษาค้นคว้าโดยออกมาเป็นภาพรวมของการวิจัยเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบใดๆต่อผู้ตอบหรือหน่วยงานของผู้ตอบ เนื่องจากไม่สามารถนำมาสืบค้นเจาะจงหาผู้ตอบได้ ท่านมีสิทธิ์ที่จะไม่ตอบคำถามข้อใดข้อหนึ่ง หากท่านไม่สบายใจหรืออึดอัดที่จะตอบคำถามนั้น หรือไม่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเลยก็ได้ โดยไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานใดๆของท่าน ท่านมีสิทธิ์ที่จะไม่เข้าร่วมการวิจัยก็ได้โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล

หากผู้เข้าร่วมวิจัยมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการวิจัยหรือแบบสอบถาม สามารถติดต่อสอบถามได้ที่ สถานที่ติดต่อ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในวันและเวลาราชการ หรือ โทรศัพท์ที่ติดต่อได้ 081-7370228, 089-3052897

โครงการวิจัยนี้ได้รับการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สถาบันยุทธศาสตร์ อาคาร ศาสตราจารย์ ดร.สาโรช บัวศรี ชั้น 20 โทร 649-5000 ต่อ 11015-11018 โทรสาร: (02) 259-1822

หากท่านได้รับการปฏิบัติไม่ตรงตามที่ระบุไว้ ท่านสามารถติดต่อประธานกรรมการฯหรือผู้แทน ได้ตามสถานที่และหมายเลขโทรศัพท์ข้างต้น

ขอขอบพระคุณที่กรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม

ขอแสดงความนับถือ

(.....)
นางสาวปาริชาติ ชินพิทักษ์วัฒนา

แบบสอบถามเรื่อง

**การศึกษาปัจจัยชีวิตสังคมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน
ประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร
คำชี้แจง**

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาปัจจัยชีวิตสังคมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ

การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร

2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สอบถามครูพี่เลี้ยงในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ขออนุญาตจัดตั้ง
กับกรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เขตกรุงเทพมหานคร
3. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยชีวิตสังคมของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการสอน
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยปัจจุบัน และประสบการณ์ในการดำเนินการประกัน
คุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยกรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความ
มั่นคงของมนุษย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยให้ประเมินระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยของท่าน

ตอนที่ 3 การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย กรมกิจการเด็กและ
เยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยให้ประเมิน
ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยของท่าน

4. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น การวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์ใน
ภาพรวมจึงไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด

5. หากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพที่เป็นจริง จักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในเชิง
วิชาการและการพัฒนาการบริหารการศึกษาของประเทศเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ผู้วิจัย
ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์และความร่วมมือของท่าน

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

นางสาวปาริชาติ ชินพิทักษ์วัฒนา

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามเรื่อง

การศึกษาปัจจัยชีวิตสังคมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน
ประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยชีวิตสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในวงเล็บหน้าข้อความที่ตรงกับสภาพของท่าน

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
1.	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2.	อายุ (ถ้าเศษของปีมากกว่า 6 เดือนให้นับอีก 1 ปี) ☐ 20 - 30 ปี ☐ 31 - 40 ปี ☐ 41 ปี ขึ้นไป
3.	ประสบการณ์ในการสอนในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยปัจจุบัน ☐ ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-10 ปี ☐ ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป
4.	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ท่านทำงานอยู่เป็นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยขนาดใด ☐ ขนาดเล็ก (จำนวนเด็กที่เข้ารับบริการน้อยกว่า 50 คน) ☐ ขนาดกลาง (จำนวนเด็กที่เข้ารับบริการตั้งแต่ 51 – 100 คน) ☐ ขนาดใหญ่ (จำนวนเด็กที่เข้ารับบริการตั้งแต่ 101 คนขึ้นไป)
5.	ประสบการณ์ในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ☐ มี ☐ ไม่มี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาการแสดงออกของผู้บริหารสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยของท่าน

ตามข้อที่กำหนด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

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

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
1.	เป็นแบบอย่างที่ดีในการดูแลเด็ก					
2.	มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน					
3.	ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกศรัทธาและยอมรับในการทำงาน					
4.	กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน					
5.	มีอุดมการณ์ โดยปฏิบัติตามความเชื่อของตนเอง และสังคม					
6.	มีวิสัยทัศน์และมองการณ์ไกล					
การสร้างแรงบันดาลใจ						
7.	จงใจให้ครูพี่เลี้ยงเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง					
8.	จงใจให้ครูพี่เลี้ยงเกิดความตระหนักเห็นคุณค่าในการ ปฏิบัติงาน					
9.	จงใจให้ครูพี่เลี้ยงมีค่านิยมที่ดีต่อการปฏิบัติงาน					
10.	จงใจให้ครูพี่เลี้ยงปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลและมี ประสิทธิภาพ					
11.	จงใจให้ครูพี่เลี้ยงปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น					

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
12.	จงใจให้ครูพี่เลี้ยงปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ					
การกระตุ้นทางปัญญา						
13.	กระตุ้นให้ครูพี่เลี้ยงเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน					
14.	กระตุ้นให้ครูพี่เลี้ยงมีความพยายามสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ					
15.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูพี่เลี้ยงมองปัญหาเป็นโอกาสสามารถวิเคราะห์ปัญหาได้					
16.	กระตุ้นให้ครูพี่เลี้ยงแก้ไขปัญหาเป็นขั้นตอน					
17.	เปิดโอกาสให้ครูพี่เลี้ยงแสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ					
18.	กระตุ้นให้ครูพี่เลี้ยงสร้างผลงานอย่างท้าทาย					
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
19.	เอาใจใส่ดูแลครูพี่เลี้ยงเป็นรายบุคคล					
20.	คำนึงถึงความต้องการของครูพี่เลี้ยง					
21.	ให้โอกาสความก้าวหน้า ความสำเร็จของครูพี่เลี้ยงเป็นรายบุคคล					
22.	ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูพี่เลี้ยง					
23.	มีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี					
24.	ให้โอกาสครูพี่เลี้ยงในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งของส่วนรวมและส่วนตน					

ตอนที่ 3 การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

ของท่าน ตามข้อที่กำหนด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการดำเนินงาน

ประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

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

ข้อที่	การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยของท่าน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
การวางแผนปฏิบัติงาน						
1.	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยร่วมกันกำหนดขั้นตอนในการวางแผนปฏิบัติงาน					
2.	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี					
3.	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยร่วมกันจัดทำแผนงบประมาณและรายจ่าย					
4.	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยร่วมกันจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย					
5.	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยร่วมกันจัดทำการประกันคุณภาพภายใน					
6.	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยร่วมกันจัดทำแผนการจัดการประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย					
การดำเนินการตามแผน						
7.	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจัดให้มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา					

ข้อที่	การดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	ระดับการดำเนินงาน ประกันคุณภาพภายในสถาน พัฒนาเด็กปฐมวัยของท่าน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
8.	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจัดให้มีการนำแผนไปปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม					
9.	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยมีการจัดเตรียมสนับสนุน สิ่งอำนวยความสะดวก					
10.	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยมีการจัดเตรียมสื่อวัสดุอุปกรณ์					
11.	ผู้บริหารทำหน้าที่กำกับ ติดตามผลการดำเนินงาน					
12.	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยให้การนิเทศช่วยเหลือ บุคคลากรทุกคน					
การตรวจสอบประเมินผล						
13.	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจัดให้มีบุคลากรฝ่ายตรวจสอบ ประเมินผล					
14.	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจัดให้มีระบบการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษา					
15.	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจัดให้มีการประเมินคุณภาพ ภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานพัฒนาเด็ก ปฐมวัย					
16.	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจัดให้มีกลไกการตรวจสอบ ประเมินผล					
17.	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยมีการจัดทำรายงานประจำปี					
18.	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยจัดให้มีการปฏิบัติงาน ย้อนหลังที่แสดงผลการดำเนินงานที่ผ่านมา อย่างชัดเจน					
การนำผลการประเมินมาปรับปรุงแล้วทำให้ดีขึ้น						
19.	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยมีการปรับปรุงการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง					
20.	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยมีการนำผลการประเมิน					

ข้อที่	การดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	ระดับการดำเนินงาน ประกันคุณภาพภายในสถาน พัฒนาเด็กปฐมวัยของท่าน				
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
	มาวิเคราะห์เพื่อหาจุดเด่น					
21.	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยมีการนำผลการประเมิน มาวิเคราะห์เพื่อหาจุดด้อย					
22.	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยมีการนำผลการประเมิน เพื่อพัฒนาแผนที่จัดทำในระยะต่อไป					
23.	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยมีการร่วมกันปรับปรุง การประเมิน					
24.	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยมีการจัดทำข้อมูล ให้เป็นปัจจุบันเสมอ					

ตารางแสดงการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการศึกษาปัจจัยชีวิตสังคม
และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน
สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย เขตกรุงเทพมหานคร

ข้อ คำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ปัจจัยชีวิตสังคม							
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	1	5	1
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์							
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	0	1	1	4	0.8
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	-1	1	1	3	0.6
6	1	1	1	1	1	5	1
การสร้างแรงบันดาลใจ							
7	1	1	1	1	1	5	1
8	1	1	1	1	1	5	1
9	1	1	1	1	1	5	1
10	1	1	1	1	1	5	1
11	1	1	1	1	1	5	1
12	1	1	1	1	1	5	1
การกระตุ้นทางปัญญา							
13	1	1	1	1	1	5	1

ข้อ คำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
14	1	1	0	1	1	4	0.8
15	1	0	1	1	1	4	0.8
16	1	1	1	1	1	5	1
17	1	1	0	1	1	4	0.8
18	1	1	0	1	1	4	0.8
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล							
19	1	1	1	1	1	5	1
20	1	1	1	1	1	5	1
21	1	1	1	1	1	5	1
22	1	1	1	1	1	5	1
23	1	1	1	1	1	5	1
24	1	1	1	1	1	5	1
การวางแผนการปฏิบัติงาน							
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	1	5	1
6	1	1	1	1	1	5	1
การดำเนินการตามแผน							
7	1	1	1	1	1	5	1
8	1	1	1	1	1	5	1
9	1	1	1	1	1	5	1
10	1	1	-1	1	1	3	0.6
11	1	1	1	1	1	5	1
12	1	1	1	1	1	5	1

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ						รวม	IOC
	คำถาม	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
การตรวจสอบประเมินผล								
13	1	1	1	1	1	5	1	
14	1	1	1	1	1	5	1	
15	1	1	1	1	1	5	1	
16	1	1	1	1	1	5	1	
17	1	1	1	1	1	5	1	
18	1	1	1	1	1	5	1	
การนำผลการประเมินมาปรับปรุงแล้วทำให้ดีขึ้น								
19	1	1	1	1	1	5	1	
20	1	1	1	1	1	5	1	
21	1	1	1	1	1	5	1	
22	1	1	1	1	1	5	1	
23	1	1	1	1	1	5	1	
24	1	1	0	1	1	4	0.8	

กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ได้ทีเกณฑ์ค่า $IOC \geq .5$ ขึ้นไป

ตารางแสดงรายชื่อ จำนวนสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยและครูผู้ดูแลเด็ก กรมกิจการเด็กและเยาวชน
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาด	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
สถานศึกษา	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	ครูผู้ดูแลเด็ก	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	ครูผู้ดูแลเด็ก
ใหญ่	สด.ศูนย์พัฒนาการและเลี้ยงเด็กวังพญาไท	22		
ใหญ่	สด.เปรมฤทัยเนอสเซอรี่	5		
ใหญ่	สด.ก่อนวัยเรียนกองทัพเรือบางนา	17		
ใหญ่	สด.ฤทธิยะวรรณาลัย	12	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 1	12
ใหญ่	สด.ปฐมวัยกองทัพเรือ 1	39	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 2	39
	โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้าฯ			
ใหญ่	สด.ลูกหนูเนอสเซอรี่	4		
ใหญ่	สด.บ้านสันติสุข 2	11		
รวม				51
กลาง	สด.ปรางทิพย์เดย์แคร์	10		
กลาง	สด.พีระยา - นาวัน	6	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 1	6
กลาง	สด.ไตรรัตน์เนอสเซอรี่	10	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 2	10
กลาง	สด.ไว ดับเบิลยู ซี เอ ดินแดง	9		
กลาง	สด.สาริน	7	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 3	7
กลาง	สด.เฉลิมขวัญเนอร์สเซอรี่	6	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 4	6
กลาง	สด.ทรีเนอส เนอสเซอรี่	5		
กลาง	สด.คริสจักรอิมมานูเอลลูเธอรัน	5		
กลาง	สด.บ้านเทพ	4		
กลาง	สด.บ้านสันติสุข	4		

ขนาด	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
สถานศึกษา	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	ครู ผู้ดูแล เด็ก	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	ครู ผู้ดูแล เด็ก
กลาง	สด. สหกรณ์บ้านเอื้ออาทรมีนบุรี	8	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 5	8
กลาง	สด. กัลยาเนอสเซอรี่	2	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 6	2
กลาง	สด. สุขวสาเนอสเซอรี่	9	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 7	9
กลาง	สด. ชุมชนกุฎีขาว	4		
กลาง	สด. กัญญา	15		
รวม				48
เล็ก	สด. อรอนงค์เนอร์สเซอร์รี่	4	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 1	4
เล็ก	สด. เพ็ญสันต์เนอร์สเซอร์รี่	2		
เล็ก	สด. เอื้ออารีเนอสเซอรี่	3		
เล็ก	สด. ชุมชนเสื่อใหญ่ประชาอุทิศ	4	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 2	4
เล็ก	สด. อรุณโรจน์เนอร์สเซอร์รี่	2		
เล็ก	สด. พรรณีเนอสเซอรี่	4		
เล็ก	สด. ช พัน 1 รอ	5		
เล็ก	สด. สุขใจเนอสเซอรี่	2		
เล็ก	สด. ดุษฎีอนุเคราะห์	3		
เล็ก	สด. พระกุมารเยซู	2		
เล็ก	สด. บ้านแสงตะวัน	3	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 3	3
เล็ก	สด. มารีย์อุปถัมภ์	5	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 4	5
เล็ก	สด. บ้านเด็กจุฬา	10		
เล็ก	สด. กิตติมาศเนอสเซอรี่	4		
เล็ก	สด. มพสรเนอสเซอรี่	5	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 5	5
เล็ก	สด. ปิยะพงษ์เนอสเซอรี่	3	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 6	3
เล็ก	สด. บ้านทานตะวัน เนอสเซอรี่	2		
เล็ก	สด. สมใจนึก	5	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 7	5

ขนาด	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
สถานศึกษา	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	ครูผู้ดูแลเด็ก	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	ครูผู้ดูแลเด็ก
เล็ก	สด. แสงมณี	2		
เล็ก	สด.วรรณทิพย์	3		
เล็ก	สด.ชุตินา	2		
เล็ก	สด.เพ็ญเลิฟ	7	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 8	7
เล็ก	สด.บ้านครูสาว	3	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 9	3
เล็ก	สด.ซีโอน	3		
เล็ก	สด.สิริกัจญ์เนอสเซอร์	2		
เล็ก	สด.ทุ่งเศรษฐีเนอสเซอร์	4		
เล็ก	สด.พัฒนาการ	3	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 10	3
เล็ก	สด.จารย์เนอสเซอร์	10	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 11	9
เล็ก	สด.ปฐวีเบบีโฮม	2		
เล็ก	สด.บ้านसानฝัน	4		
เล็ก	สด.กว้างเจ้าเนอสเซอร์	5	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 12	5
เล็ก	สด.ถนอมพิศเนอสเซอร์	3	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 13	3
เล็ก	สด.บ้านครูเนอสเซอร์	3	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 14	3
เล็ก	สด. จิราพรเนอสเซอร์	4		
เล็ก	สด.เขาวพฤษ	7	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 15	7
เล็ก	สด.กรมสวัสดิการทหารเรือ	3	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 16	3
เล็ก	สด.กรรณิการ์ ก.กา	3		
เล็ก	สด.บ้านเซนต์หลุยส์ เนอสเซอร์	2		
เล็ก	สด.คิตตี้คอนเนอร์	7	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 17	7
เล็ก	สด.รอยัล คิตตี้แคร์	4		
เล็ก	สด.บ้านสรรเสริญ	5		
เล็ก	สด.โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท	8	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 18	8

ขนาด	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
สถานศึกษา	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	ครู ผู้ดูแล เด็ก	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	ครู ผู้ดูแล เด็ก
เล็ก	สด.มายโฮม เดย์แคร์ เนอส เซอร์	4		
เล็ก	สด.บ้านเพื่อน้อง	2		
เล็ก	สด.บ้านสุขใจ	3	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 19	3
เล็ก	สด.ครูติ่มและเนอสเซอร์	3		
เล็ก	สด.ธีระนิตย์	4		
เล็ก	สด.ลูกรัก	2	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 20	2
เล็ก	สด.ปฐมกาล	2		
เล็ก	สด.บ้านรายุ	2		
เล็ก	สด.บ้านอาจารย์ยาย	2	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 21	2
เล็ก	สด.บางอ้อ	2	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 22	2
เล็ก	สด. สมใจเนอสเซอร์	2		
เล็ก	สด.ก่อนวัยเรียนบ้านกาญจน์	3	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 23	3
เล็ก	สด.สมายเนอสเซอร์	6	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 24	6
เล็ก	สด. ลูกคิดเนอสเซอร์	4	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 25	4
เล็ก	สด.วาสนา	2		
เล็ก	สด.คันสนีย์	3	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 26	3
เล็ก	สด.บ้านครูอุ๋	2		
เล็ก	สด.พิมมาดา	3		
เล็ก	สด.บ้านทานตะวันเนอสเซอร์	3		
เล็ก	สด.จิราภรณ์	1	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 27	1
เล็ก	สด.เทพปัญญา	2	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 28	2
เล็ก	สด.กันยา	3	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 29	3
เล็ก	สด.บ้านครูมี	2	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 30	2
เล็ก	สด.นฤมล	4		

ขนาด	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
สถานศึกษา	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	ครู ผู้ดูแล เด็ก	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	ครู ผู้ดูแล เด็ก
เล็ก	สจ.ปฐมวัยบ้านเด็ก	3		
เล็ก	สจ.สุพัชชาเนอสเซอรี่	2	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 31	2
เล็ก	สจ. บ้านป่าสุ	4		
เล็ก	สจ.บ้านทานตะวัน	3		
เล็ก	สจ.วรินรักเนอสเซอรี่	2		
เล็ก	สจ.โป - ปี่	1		
เล็ก	สจ. รุ่งนภา	2		
เล็ก	สจ. จิราวิทย์	1	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 32	1
เล็ก	สจ.รังรอง	3		
เล็ก	สจ.เครือคล้าย	2		
เล็ก	สจ.พิริยะโยธิน	4		
เล็ก	สจ.โฮมเนอสเซอรี่	3		
เล็ก	สจ.โฮมเนอสเซอรี่ 1	2		
เล็ก	สจ.ราชพฤกษ์เนอส์เซอรี่	2	สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ 33	2
รวม				123
รวม	102	481		222



ประวัตย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวปาริชาติ ชินพิทักษ์วัฒนา
วัน เดือน ปี เกิด	18 ตุลาคม 2526
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดตรัง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	9/5 ถนนวังตอ ตำบลทับเที่ยง อำเภอเมือง จังหวัดตรัง 92000
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้รับใบอนุญาต
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กลูกรัก 9/9 ตำบลทับเที่ยง อำเภอเมือง จังหวัดตรัง 92000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2539	มัธยมศึกษาปีที่ 6 จาก โรงเรียนสภาราชินี จังหวัดตรัง อำเภอเมือง จังหวัดตรัง
พ.ศ. 2543	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขาการตลาด (เกียรตินิยมอันดับ 2) จาก สถาบันการศึกษานานาชาติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2559	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) การบริหารการศึกษา จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ