

ตัวแปรที่สัมพันธ์กับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายใน
เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปริญญานิพนธ์
ของ
กาญจนา ศรีทอง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2547
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตัวแปรที่สัมพันธ์กับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายใน
 เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๑๔ ก.ย. ๒๕๔๗

บทคัดย่อ
 ของ
 กาญจนา ศรีทอง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
 ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 พฤษภาคม ๒๕๔๗

๑๒๕๑๐๕๗

กาญจนา ศรีทอง. (2547). ตัวแปรที่สัมพันธ์กับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายใน เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.มหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์, อาจารย์ทัศน ทอภักดี.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับความพร้อมของผู้บริหารและตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.มหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.มหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จาก 24 โรง จำนวน 336 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มและลดตัวแปรเป็นขั้นๆ

ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. ตัวแปรระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา ส่วนตัวแปรประสบการณ์ในการประเมินผล การเปิดรับข่าวสาร การฝึกอบรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ .01

2. ตัวแปรประสบการณ์ในการประเมินผล การเปิดรับข่าวสาร การฝึกอบรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความพร้อมในการประเมินคุณภาพภายในได้ร้อยละ 73

**VARIABLES RELATED TO THE READINESS OF ADMINISTRATORS ON INTERNAL
EVALUATION FOR QUALITY ASSURANCE IN SECONDARY SCHOOLS UNDER
THE OFFICE OF BANGKOK EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION**

**AN ABSTRACT
BY
KANCHANA SRITHONG**

**Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
May 2004**

Kanchana Srithong. (2004). *Variables Related to the Readiness of Administrators on Internal Evaluation for Quality Assurance in Secondary Schools under the Office of Bangkok Educational Service Area Office of the Basic Educational Commission*. Master thesis. M.Ed. (Educational Administration). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Asst. Prof. Dr.Puongrat Kesonpat, Mrs. Tasana Thongpukdee.

This research aimed to study the variables related to the readiness of administrators and the factors predicted to the readiness of administrators on internal evaluation for quality assurance in secondary schools under the Office of Bangkok Educational Service Area, Office of the Basic Educational Commission.

The sample of this study was consisted of 336 directors from 24 schools. The instruments used for collecting data was five-rating scale questionnaire. The statistical procedures for analyzing the data were percentage, means, standard deviation, alpha coefficient, pearson product-moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The research findings revealed as the followings :

1. Variables ; educational level had statistically significant negative relationship with the readiness of administrators on internal evaluation for quality assurance at .01 level. Long term of work had no relationship with the readiness of administrators on internal evaluation for quality assurance. Experience in evaluation, information exposure, training and achievement motive had statistically significant positive relationship with the readiness of administrators on internal evaluation for quality assurance at .01 level.

- 2.. Variables ; experience in evaluation, information exposure, training and achievement motive could statistically predict 73 percent of the readiness of administrators on internal evaluation for quality assurance at .01 level.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ตัวแปรที่สัมพันธ์กับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายใน
เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ของ

นางกาญจนา ศรีทอง

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

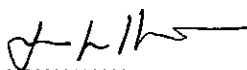


คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. นภาพร หะวานนท์)

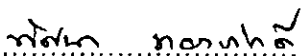
วันที่ 28 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2547

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์



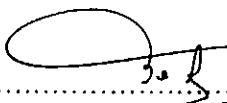
ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พงรัตน์ เกษรแพทย์)



กรรมการ

(อาจารย์ทัศน ทอภักดี)



กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระ สุภากิจ)



กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ท. ดร. ไพบูลย์ อ่อนมั่ง ร.น.)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้เพราะการให้คำปรึกษา คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ของผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ทัศน ทองภักดี กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ พร้อมด้วยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระ สุภากิจ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพบุลย์ อ่อนมั่ง ที่ได้กรุณาร่วมเป็นกรรมการสอบ ตลอดจนการให้คำแนะนำเพิ่มเติมอันมีค่าแก่การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร ดร. ยุทธนา ไชยจุฑาล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรพินทร์ ชูชม และผู้อำนวยการสุชน คุ่มสลด ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแก้ไข และให้คำแนะนำในการสร้างแบบสอบถาม

ขอขอบคุณครู-อาจารย์โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และสุดท้ายนี้ขอขอบคุณ อาจารย์สุรินทร์ ศรีทอง ที่ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจด้วยดีมาโดยตลอด

กาญจนา ศรีทอง

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมา.....	1
	ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า.....	5
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	5
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	5
	ขอบเขตของเนื้อหา.....	5
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	6
	ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	6
	ค่านิยมศัพท์เฉพาะ.....	6
	กรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	8
	สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	11
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
	การประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา.....	12
	ความหมายของการประเมินคุณภาพภายใน.....	12
	วัตถุประสงค์ของการประเมินคุณภาพภายใน.....	13
	มโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายใน.....	14
	แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาของกรมสามัญศึกษา.....	14
	ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา.....	16
	การดำเนินงานการประเมินคุณภาพเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา	
	โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	19
	แนวทางการดำเนินงานการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพ	
	การศึกษา.....	20
	ขอบข่ายการประเมินคุณภาพภายในและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน.....	22
	แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อม.....	25
	ความหมายของความพร้อม.....	25
	องค์ประกอบและคุณลักษณะของความพร้อม.....	26
	ความพร้อมในการดำเนินงานการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา.....	29

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2 (ต่อ)	ตัวแปรที่สัมพันธ์กับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายใน เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา.....	31
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
	งานวิจัยในประเทศ.....	42
	งานวิจัยต่างประเทศ.....	46
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	48
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	48
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	49
	ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	49
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาค้นคว้า.....	56
	สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	66
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	66
	วิธีดำเนินการวิจัย.....	66
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
	สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	67
	การอภิปรายผล	68
	ข้อเสนอแนะ.....	75
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย.....	76

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	77
ภาคผนวก.....	86
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	114

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ตารางจำนวนกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 24 โรงเรียน.....	48
2	ตารางจำนวนและร้อยละของผู้บริหารที่เป็นประชากรจำแนกตามข้อมูล พื้นฐาน ได้แก่ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	58
3	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพร้อมของผู้บริหาร เป็นประชากรจำแนกตามตัวแปร 59	
4	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามตัวแปรความพร้อมของ ผู้บริหาร.....	60
5	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประสพการณ์ด้านประเมินผล การเปิดรับข่าวสาร การฝึกอบรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับความพร้อมของผู้บริหาร ในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การรับรู้ การไตร่ตรอง การเตรียมการ การปฏิบัติ และ การยืนยัน.....	61
6	การวิเคราะห์ตัวแปรระดับการศึกษา ประสพการณ์ด้านประเมินผล การเปิดรับข่าวสาร การฝึกอบรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพร้อมของผู้บริหารใน การประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา.....	62
7	คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ประสพการณ์ด้านการประเมินผล การฝึกอบรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพร้อม ของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพ การศึกษา.....	63
8	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารแต่ละโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน จำนวน 24 โรงเรียน.....	88

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง

หน้า

9	คำอำนาจจำแนกของแบบสอบถามปัจจัยลักษณะบุคคล ด้านการเปิดรับ ข่าวสารในการประเมินคุณภาพภายใน.....	92
10	คำอำนาจจำแนกของแบบสอบถามปัจจัยลักษณะบุคคล ประสพการณ์ด้านการ ประเมินผลในการประเมินคุณภาพภายใน.....	93
11	คำอำนาจจำแนกของแบบสอบถามปัจจัยลักษณะบุคคล การฝึกอบรมใน การประเมินคุณภาพภายใน.....	94
12	คำอำนาจจำแนกแบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการประเมิน คุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา	95
13	คำอำนาจจำแนกแบบสอบถามความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพ ภายในที่เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา.....	96
14	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามลักษณะตัวแปรระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประสพการณ์ด้านการประเมินผล การเปิดรับ ข่าวสาร การฝึกอบรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความพร้อมของผู้บริหารใน การประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา.....	98

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- | | | |
|---|--|----|
| 1 | ตัวแปรที่สัมพันธ์กับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพ
ภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... | 10 |
|---|--|----|

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ และมนุษย์เป็นรากฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งปวง และผลของการพัฒนาจะสะท้อนกลับไปพัฒนาการศึกษาให้ก้าวหน้าและพัฒนามากยิ่งขึ้น สังคมไทยในยุคโลกาภิวัตน์ จึงควรมีพลเมืองที่เป็นคนเก่ง และเป็นคนดี มีความพอดีในเรื่องของเศรษฐกิจ มีความมั่นคงในเอกราชและวัฒนธรรมของชาติ มีความก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสามารถอยู่ร่วมกับชาวต่างชาติ ต่างภาษา หรือต่างวัฒนธรรมได้ นั่นคือการศึกษาจะเอื้อต่อสภาพสังคม โดยการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ จะต้องกลายเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต รู้หลักการอยู่ร่วมกัน รู้เรื่องเกี่ยวกับตนเอง รู้การกินการอยู่ เรียนรู้ความรู้รอบโลก และเรียนรู้จากสังคมข่าวสารที่ทันสมัย สังคมในปัจจุบัน จึงเป็นสังคมที่ต้องใช้ความรู้เป็นหลักในการสร้างความเจริญของประเทศ (ศิริรัตน์ แอดสกุล. 2541 : 28)

อย่างไรก็ตามการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ยังมีได้นำไปสู่การพัฒนาในอนาคตในทางที่สร้างสรรค์เท่าที่ควร แต่กลับเป็นฝ่ายทำลาย เป็นการสร้างปัญหาต่างๆเพิ่มขึ้น (เจริญ ดาอ้าย. 2540 : 51) ปัญหาสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหาร และการจัดการศึกษา ได้แก่ การรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง ขาดเอกภาพในการบริหาร ขาดประสิทธิภาพและมาตรฐาน ประชาชนไม่มีส่วนร่วม ขาดการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ขาดการเชื่อมโยงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นๆ สิ่งนี้นำมาซึ่งความล้มเหลวทางการศึกษา ที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง จากสภาพปัญหาดังกล่าว มีผลทำให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของชาติเกิดความตระหนัก และเล็งเห็นว่าถ้าการศึกษาของชาติยังเป็นเช่นนี้ต่อไปโดยไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข อาจเกิดผลเสียแก่ประเทศชาติได้ จึงผลักดันให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาขึ้น (การประชุมสัมมนาทางวิชาการเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. 2544 : 1)

การปฏิรูปการศึกษาเป็นความจำเป็นของประเทศในภาวะที่ต้องเผชิญกับวิกฤตการณ์ ในหลายๆด้าน ทั้งความอยู่รอดและความเจริญมั่งคั่งของแผ่นดิน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 ได้กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาไว้หลายประการด้วยกัน โดยเฉพาะการออกกฎหมายที่เกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ระบุให้มีการปฏิรูปการศึกษา (กรมสามัญศึกษา. หน่วยศึกษานิเทศก์. 2543 : คำนำ) การปฏิรูปการศึกษามุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบในการจัดการศึกษา ได้แก่ ให้มีการปฏิรูประบบบริหารและการจัดการ การปฏิรูปหลักสูตร การปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน และการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร

ทางการศึกษา เพื่อหวังผลว่า คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของไทยจะสูงขึ้นได้เท่าเทียมกับนานาชาติ และบุคลากรทุกฝ่าย ทุกระดับ โดยเฉพาะระดับสถานศึกษาได้ร่วมมือกันพัฒนาหลักสูตร และจัดกระบวนการเรียนการสอนที่สนองตอบความต้องการของผู้เรียน ที่มุ่งให้ผู้เรียนมีคุณภาพและมาตรฐานสูง เอื้อต่อการพัฒนาดตนเอง ชุมชน สังคม และประเทศชาติอย่างยั่งยืน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการปฏิรูปการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ มีความรับผิดชอบ มีความเป็นอิสระ และคล่องตัวในการตัดสินใจในการบริหารจัดการ เป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมมากที่สุด (กรมสามัญศึกษา. หน่วยศึกษานิเทศก์. 2543 : 1)

การจัดการศึกษาในยุคใหม่ มุ่งเน้นไปที่คุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 6 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 23-24) ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ให้นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประเมินผลภายนอก จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีฐานะเป็นองค์กรมหาชนอย่างน้อย 1 ครั้ง ในทุก 5 ปี และสถานศึกษา จะต้องทำการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาเอง โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา ที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ มีการจัดทำรายงานประจำปี เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชนเป็นประจำทุกปี (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542 : 23-24) ผลจากการประเมินคุณภาพการศึกษา จะเป็นตัวบ่งชี้ว่า สถานศึกษานั้นๆ มีการจัดการศึกษาเป็นเช่นไร และรวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการจัดการศึกษา (Stakeholder) เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน สังคมนั้นๆ มั่นใจและพอใจกับผลผลิตที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนเพียงใด ชุมชนพอใจต่อสภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้นๆ ในระดับใด (ปราณี สังขะตะวรรณ. 2543 : 87)

การประเมินคุณภาพภายในนั้น จะทำให้ได้สารสนเทศ ที่สะท้อนถึงการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ผลการประเมิน หากดำเนินการอย่างถูกต้องและเหมาะสม มีการนำไปใช้ประโยชน์อย่างจริงจัง จะส่งผลดีต่อสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนา และการปรับปรุงตนเองให้บรรลุเป้าหมาย (สุวิมล ว่องวานิช. 2543 : 2) อีกทั้งเป็นการสร้างวัฒนธรรมการประเมินจากร่องรอยหลักฐานที่เป็นจริง โรงเรียนที่มุ่งพัฒนาคุณภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ย่อมจะมีข้อมูลและร่องรอยหลักฐานให้เห็น การประเมินคุณภาพ จึงเป็นสิ่งที่จะช่วยยืนยันในคุณภาพของโรงเรียน เพื่อสร้างความเชื่อถือศรัทธาให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนได้มากยิ่งขึ้น (อรรณพ จินะวัฒน์. 2544 : 64) การประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา จึงนับเป็นเครื่องมือสำคัญในการกระตุ้นให้การจัดการศึกษาของแต่ละสถานศึกษา มีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ซึ่งหมายความว่า การจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ น่าจะเป็นหลักประกันได้มาซึ่งทรัพยากรที่มีคุณภาพ และส่งผลต่อการพัฒนาประเทศชาติ ในด้านต่างๆ อย่างแท้จริง (ปราณี สังขะตะวรรณ. 2543 : 87)

ผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องรู้ว่าการประเมินคุณภาพ จะประเมินเรื่องอะไรบ้าง ใครมีส่วนร่วมในการประเมิน บทบาทของผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินควรเป็นเช่นไร และรู้ว่าจะดำเนินวิธีการประเมินอย่างไร เป็นต้น (ดำรง พลโภชน. 2545 : 30)

จากการสำรวจสภาพการดำเนินงาน ด้านการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา 63 แห่ง พบว่า มีสถานศึกษามากกว่าครึ่งหนึ่ง ที่มีได้มีการประเมินคุณภาพภายใน และได้ใช้การประเมินผลภายใน ให้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาคุณภาพให้เป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษา ส่วนสถานศึกษาที่ได้ทำการประเมินคุณภาพภายในนั้น ส่วนใหญ่ประเมินผลด้านปัจจัย มากกว่ามาตรฐานด้านกระบวนการ และด้านผู้เรียน โดยเฉพาะด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนมีการประเมินน้อยมาก (สุวิมล ว่องวานิช. 2543 : 10)

ในด้านความพร้อมของบุคลากร พบว่า แรงจูงใจในการทำการประเมินคุณภาพภายใน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยบุคลากรร้อยละ 95 ยินดีและเต็มใจที่จะเรียนรู้และดำเนินการในเรื่องนี้ ประมาณร้อยละ 31 รู้สึกกังวลในการทำงานนี้ และประมาณร้อยละ 88 รับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษา ส่วนความรู้และทักษะในการประเมินมีเพียงร้อยละ 53 ผู้ที่เคยผ่านการฝึกอบรมด้านการประเมิน สัดส่วนของผู้ที่ทำวิจัยเป็นในสถานศึกษามีไม่ถึงร้อยละ 10 ของจำนวนบุคลากรในสถานศึกษา ผู้ที่สามารถทำการประเมินผลภายในได้มีประมาณร้อยละ 21 ที่คิดว่าสามารถสร้างเครื่องมือวิจัยเป็นมีประมาณร้อยละ 11 ผู้ที่มีความรู้เรื่องการวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติมีประมาณร้อยละ 17 ส่วนผู้ที่สามารถใช้คอมพิวเตอร์เป็นมีประมาณร้อยละ 32 (สุวิมล ว่องวานิช. 2543 : 10-11)

จากการติดตามการดำเนินการประเมินคุณภาพภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาชั้น พบว่า มีปัญหาอุปสรรคอย่างมาก ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรไม่สละเวลา ไม่ทุ่มเทให้กับการประเมินคุณภาพภายใน ครูไม่มีเวลาเพียงพอในการเตรียมการการประเมินคุณภาพภายในได้ตามแผนที่กำหนด ผู้บริหารโรงเรียนหรือกลุ่มบุคคลแกนนำในการประเมินคุณภาพภายใน ที่ผ่านการอบรม ไม่สามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ไปยังเพื่อนร่วมงานได้ ครูไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน ทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ และไม่เชื่อถือผลการประเมิน (อรรณพ จินะวัฒน์. 2544 : 17) การดำเนินงานการประเมินคุณภาพภายในนี้ถือว่าอยู่ในวงที่จำกัด มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้น้อย (สุวิมล ว่องวานิช. 2543 : 2) ปัญหาที่พบมาก คือ ความรู้สึกที่ขัดแย้งของคณะทำงานในสถานศึกษา เกิดความรู้สึกคับข้องใจในการปฏิบัติ (สุวิมล ว่องวานิช. 2543 : 37)

ปัญหาต่างๆดังกล่าว สาเหตุอาจเนื่องมาจาก ความพร้อม หรือไม่พร้อมของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารคือผู้นำ และเป็นแกนหลักที่สำคัญ ในการบริหารและดำเนินการเพื่อช่วยผลักดัน ส่งเสริม สนับสนุน ประสานให้บุคลากรภายในสถานศึกษา รวมทั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้องภายนอก ร่วมกันทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพภายในให้ผสมผสานกับการวางแผน การดำเนินงาน และการปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 53) การรับรู้หลักการ ระบบ กระบวนการประเมินคุณภาพภายในจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความตระหนักที่ถูกต้องทันสมัยและเข้าใจนโยบายแจ่มชัด นำนโยบายสู่การปฏิบัติได้ทันการณ์ ถูกต้อง ตรงกัน และสอดคล้องแนวทางที่ต้นสังกัดได้กำหนดไว้ (วีรอร วัดขนาด. 2542 : 23 - 24) รายงานการวิจัยเรื่อง การวิจัยและพัฒนากระบวนการประเมินผลภายในของสถานศึกษา ชี้ชัดว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างมาก ต่อการเริ่มทำการประเมินคุณภาพภายใน สถานศึกษานำร่อง ที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน เป็นสถานศึกษาที่ผู้บริหารเข้ามามีส่วน ในการวางระบบการประเมินคุณภาพภายในด้วยตนเองและเป็นที่พึงของบุคลากรได้ และสถานศึกษาสามารถทำการประเมินคุณภาพภายในให้ประสบผลสำเร็จได้ หากบุคลากรมีความพร้อม (สุวิมล ว่องวานิช. 2543 : 37-38) สอดคล้องกับผ่องพรรณ จรัสจินดารัตน์ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2546 : 68 ; อ้างอิงจาก ผ่องพรรณ จรัสจินดารัตน์. 2546) กล่าวว่าการที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้เข้าสู่มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติได้ จะต้องพัฒนาบุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้พร้อมที่จะดำเนินการได้ไม่ว่าจะเป็นผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หรือผู้เกี่ยวข้อง

ความพร้อมจึงนับเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะทำให้การพัฒนาประสบความสำเร็จ เนื่องจากความพร้อมเป็นสภาพที่บุคคลพร้อมหรือเต็มใจที่จะปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พัชรินทร์ ปิ่นบัณฑิตทรัพย์. 2543 : 42 ; อ้างอิงจาก WHO. 1993 : 9) ในการจัดการศึกษาเงื่อนไขพื้นฐานที่สำคัญของการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหาร และ บุคลากรต้องมีความพร้อมทั้งในการบริหาร แนวคิด และปรัชญา เพราะเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญของแนวคิด ทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางที่จะต้องเตรียมความพร้อมในด้านอื่นๆต่อไป โดยที่ผู้บริหาร และบุคลากรต้องมีความรู้ และความเข้าใจในเรื่องนั้นๆดีด้วย (อุษณีย์ โพธิ์สุข และคณะ. 2544 : 1-2) ทั้งนี้ความพร้อมขึ้นอยู่กับ อายุ ความรู้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ การได้รับการฝึกอบรม และการเปิดรับข่าวสารของบุคคล (ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2534 : 47) นอกจากนั้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ยังเป็นดัชนีชี้บ่งถึงควมมีคุณภาพ และความพร้อมของบุคคลอย่างหนึ่ง เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้บุคคลมีจิตลักษณะเป็นผู้ประกอบการขึ้น เมื่อบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (นิลบล รู้คุณ. 2539 : 6 ; อ้างอิงจาก McClelland. 1969 : 207) จากการศึกษาการพัฒนางานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของผ่องพรรณ จรัสจินดารัตน์ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2546 : 68 ; อ้างอิงจาก ผ่องพรรณ จรัสจินดารัตน์. 2546.) พบว่ามีสถานศึกษาอีกเป็นจำนวนมากที่ยังไม่มีความพร้อมในการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการประเมินผล และผู้ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานการประกันคุณภาพภายในยังมีความต้องการในการอบรม ประชุม สัมมนา เกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมาก และความรู้เดิมในด้านการประเมินพบว่ามีความรู้อยู่ในระดับปานกลาง แต่ความรู้ที่

ต้องใช้ในการปฏิบัติงานควรมีในระดับมากที่สุด และปริญา ณ วันจันทร์ (นิลบล รัชณ. 2539 : 6 ; อ้างอิงจาก ปริญา ณ วันจันทร์ 2536 : 91 :) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของครูพบว่า แรงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูและยังสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของครูได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ตัวแปรที่สัมพันธ์กับความพร้อม และตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายใน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ จึงมุ่งที่จะศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และคาดว่าผลจากการวิจัยนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐาน ที่ช่วยในการพัฒนา และเพิ่มพูนความพร้อมของผู้บริหาร ในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการวิจัยนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐาน และเป็นประโยชน์ในการหาแนวทางการพัฒนาและเพิ่มพูนความพร้อมของผู้บริหารโรงเรียน ในการดำเนินงานการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างประสบผลสำเร็จ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

ศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัยไว้ ดังนี้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการประเมินผล การเปิดรับข่าวสาร การฝึกอบรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายใน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 24 โรงเรียน โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 336 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

- 3.1.1 ระดับการศึกษา
- 3.1.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- 3.1.3 ประสิทธิภาพในการประเมินผล
- 3.1.4 การเปิดรับข่าวสาร
- 3.1.5 การฝึกอบรม
- 3.1.6 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. การประเมินคุณภาพภายใน หมายถึง การจัดทำแผนการดำเนินการ การกำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ การติดตาม ตรวจสอบ ทวนคุณภาพการดำเนินกิจกรรม โครงการต่างๆของโรงเรียน ตลอดจนการติดตาม ตรวจสอบ ทวนการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. ความพร้อม หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆของบุคคล อย่างมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จ โดยได้มีการรับรู้ การไตร่ตรอง การเตรียมการ การปฏิบัติ และการยืนยันที่จะปฏิบัติกิจกรรม อันเป็นผลมาจากการเตรียมตัวด้านประสิทธิภาพทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ให้บุคคลปฏิบัติกิจกรรมต่างๆสำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความพร้อมของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความพร้อมในการประเมินคุณภาพภายใน คือมีความสามารถในการจัดทำแผนการดำเนินการ การกำหนดเป้าหมาย

และยุทธศาสตร์ การติดตาม ตรวจสอบ ทบทวนคุณภาพการดำเนินงานกิจกรรม โครงการต่างๆของ โรงเรียน ตลอดจนการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด โดยผู้บริหารมีการรับรู้ การไตร่ตรอง การเตรียมการ การปฏิบัติ และการยืนยัน การปฏิบัติงานการประเมินคุณภาพภายใน อันเป็นผลมาจากการเตรียมตัวด้านประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ผู้บริหารปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1 การรับรู้ หมายถึง ผู้บริหารได้ศึกษาหาความรู้จากการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการเกี่ยวกับหลักการ วิธีการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา ร่วมการนิเทศการปฏิบัติงานการประเมินคุณภาพภายใน กับคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษา มีประสบการณ์จากการศึกษาดูงานในโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพสถานศึกษา

3.2 การไตร่ตรอง หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนได้คิด พิจารณาถึงประโยชน์ และประสิทธิภาพ ผลดี ผลเสียของการดำเนินงานการประเมินคุณภาพภายใน

3.3 การเตรียมการ หมายถึง ผู้บริหารได้มีการจัดทำแผนการดำเนินการ กำหนดเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน สร้างความตระหนัก ให้ความรู้ ความเข้าใจกับบุคลากร ได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานการดำเนินงานการประเมินคุณภาพภายใน เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา

3.4 การปฏิบัติ หมายถึง ผู้บริหารได้ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และได้ ทบทวนการปฏิบัติงานของบุคลากร และหน่วยงานของโรงเรียนร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

3.5 การยืนยัน หมายถึง ผู้บริหารมีความมั่นใจ เชื่อมั่นและได้แสดงเจตจำนงในการดำเนินงานการประเมินคุณภาพภายในให้เป็นผลสำเร็จ

4. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิทางการศึกษาสูงสุดของผู้บริหารที่ได้รับ ณ เวลาปัจจุบันที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยแบ่งระดับการศึกษาเป็น 2 ระดับ คือ

4.1. ระดับปริญญาตรี

4.2. ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหาร โดยจำแนกเป็น

5.1 น้อยกว่า 5 ปี

5.2 5 – 10 ปี

5.3 10 ปีขึ้นไป

6. ประสบการณ์ในการประเมินผล หมายถึง ผู้บริหารได้ปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายใน โดยตรวจสอบแผนปฏิบัติงาน ติดตามการดำเนินงานการจัดกิจกรรม โครงการต่างๆ ตัดสินคุณค่าการดำเนินงานกิจกรรม โครงการต่างๆ และนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการดำเนินงาน ทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปตามแผนที่กำหนดและได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจอนาคตของกิจกรรมหรือโครงการ

7. การฝึกอบรม หมายถึง ผู้บริหารได้ร่วมประชุม อบรม สัมมนา ในเนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายในโรงเรียน ก่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง ทำให้ผู้บริหารมีความพร้อมในการประเมินคุณภาพภายใน

8. การเปิดรับข่าวสาร หมายถึง การที่ผู้บริหารได้แสดงออกถึงพฤติกรรมในการรับข่าวสาร และได้ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายใน เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงตนเองจากสื่อต่าง ๆ ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ วิทยุทัศน์ หนังสือพิมพ์ วารสาร แผ่นพับ และ นิตยสารทางวิชาการ เป็นต้น

9. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ผู้บริหารมีความปรารถนา หรือมุ่งที่จะปฏิบัติงานการประเมินคุณภาพภายใน ให้ผ่านการรับรองคุณภาพ เข้ารับการตรวจสอบทบทวนจากบุคคลภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง และมีการดำเนินการติดตามตรวจสอบการประเมินคุณภาพภายในจนสำเร็จ พยายามหาวิธีการต่างๆ ในการแก้ปัญหาเพื่อให้การปฏิบัติงานการประเมินคุณภาพภายในบรรลุผล

10. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายธุรการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายปกครอง ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริการ หัวหน้าหมวดวิชา และหัวหน้างานแผนงาน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 24 โรง

11. โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เปิดสอนตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่หนึ่งถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่สาม หรือถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่หก ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ

กรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาเรื่องตัวแปรที่สัมพันธ์กับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และสรุปเป็นกรอบความคิดในการวิจัย ดังนี้

จากแนวคิดของประภาเพ็ญ สุวรรณ (2534 : 47) กล่าวว่าความพร้อมของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยคุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ประสบการณ์ที่เคยได้รับมาก่อนในเรื่องนั้นๆ ระดับการศึกษา และปัจจัยสนับสนุนอื่น ๆ ได้แก่ การฝึกอบรม การเปิดรับข่าวสารและ ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของแม็คเคิลแลนด์ (ยงยุทธ เกษสาคร. 2541 : 64 ; อ้างอิงจาก McClelland. 1969 : n.d.) กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หมายถึงความปรารถนาหรือความมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ เมื่อบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัย

ได้นำมากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ ดังนี้

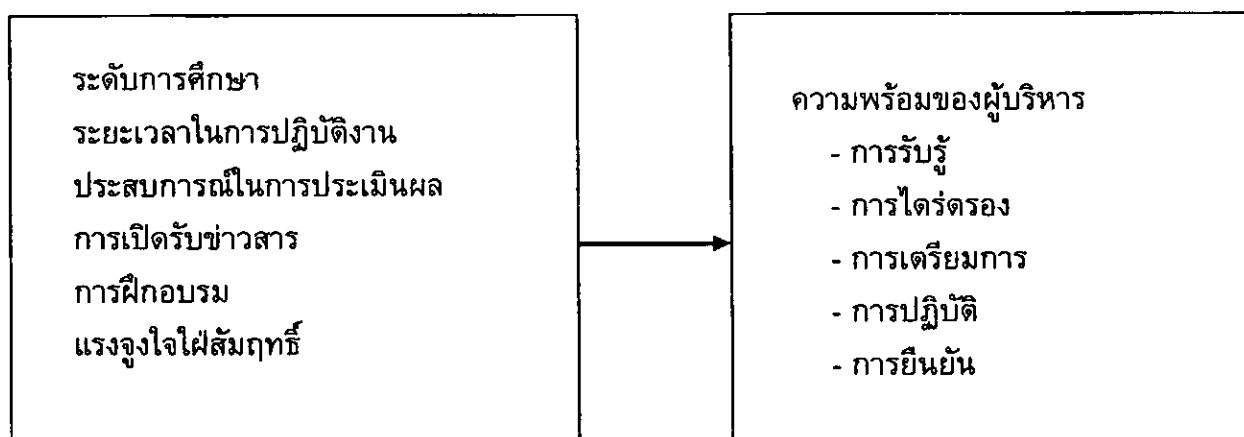
ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการประเมินผล การเปิดรับข่าวสาร การฝึกอบรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

โปรชาสกา, ไดเคิลเมนท์ และนอร์ครอส (Prochaska, DiClemente & Norcross. 1992 : 1114) ศึกษาพฤติกรรมการเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่นำไปสู่ความพร้อม พบว่าลักษณะพฤติกรรมของบุคคล ที่นำไปสู่ความพร้อม ได้แก่ การรับรู้ การไตร่ตรอง การเตรียมการ การปฏิบัติ และการยืนยัน จากแนวคิดดังกล่าวได้นำมากำหนดเป็นตัวแปรตาม ดังนี้

ความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 ตัวแปรที่สัมพันธ์กับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายใน
เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการประเมินผล การเปิดรับข่าวสาร การฝึกอบรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับความพร้อมของผู้บริหาร ในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ตัวแปรระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการประเมินผล การเปิดรับข่าวสาร การฝึกอบรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถพยากรณ์ความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. การประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการประเมินคุณภาพภายใน
 - 1.2 วัตถุประสงค์ของการประเมินคุณภาพภายใน
 - 1.3 มโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายใน
 - 1.4 แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา
2. การดำเนินงานการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.1 แนวทางในการดำเนินงานการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา
 - 2.2 ขอบข่ายการประเมินคุณภาพภายในและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
3. แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อม
 - 3.1 ความหมายของความพร้อม
 - 3.2 องค์ประกอบและคุณลักษณะของความพร้อม
4. ความพร้อมในการดำเนินงานการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา
5. ตัวแปรที่สัมพันธ์กับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

1. การประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา

การประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด จำเป็นที่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในด้านการประเมินผลภายใน ต้องสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในเรื่องต่อไปนี้

1.1 ความหมายของการประเมินคุณภาพภายใน

การประเมินภายใน การประเมินผลภายใน หรือการประเมินคุณภาพภายใน เป็นคำที่มีความหมายเดียวกัน คำในภาษาอังกฤษคือ Internal evaluation ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

บัณฑิต แท่นพิทักษ์ (2543 : 19) ได้กล่าวว่า การประเมินผลภายในหรือการประเมินตนเองของสถานศึกษานั้น เป็นการดำเนินการจัดเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยการนำสารสนเทศ มาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ตามตัวชี้วัดของมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลป้อนกลับ ให้กระบวนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนให้มีการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

เซ็น แก้วยศ (2544 : 54) กล่าวว่า การประเมินคุณภาพภายใน คือ การตรวจสอบและทบทวนการดำเนินงานตามเป้าหมายของนโยบาย แผนงาน และโครงการของสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนา ตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษา โดยอาศัยตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้

วิลค็อกซ์ (สุวิมล ว่องวาณิช. 2543 : 8 ; อ้างอิงจาก Wilcox. 1992) ได้อธิบายว่าการประเมินคุณภาพภายใน (Internal evaluation) คือ กระบวนการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงาน ที่กระทำโดยบุคลากรในหน่วยงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะช่วยในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ถือเป็นกระบวนการตรวจสอบการทำงานของตนเอง (Self-evaluation) และควรทำเป็นกิจกรรมหนึ่งอย่างต่อเนื่อง

สุวิมล ว่องวาณิช (2543 : 51) ได้อธิบายว่าลักษณะสำคัญของการประเมินผลภายในของสถานศึกษา คือ สถานศึกษาประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการประเมินภายในของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้ได้ข้อมูลนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงตนเอง และพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบจากการประเมินภายนอก

การประเมินคุณภาพภายในหรือการประเมินตนเอง จึงเหมือนกับการส่องกระจกดูตัวเอง สถานศึกษาใช้การประเมินเป็นกระจกส่องตน ส่องงาน ส่องศิษย์ แล้ววินิจฉัย วิเคราะห์ หาจุดอ่อน จุดแข็ง ที่เกิดกับตน กับงาน และกับศิษย์ จะช่วยทำให้เกิดการพัฒนา ปรับปรุงให้ดีขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 81)

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การประเมินคุณภาพภายใน หมายถึง การประเมินผลการดำเนินงานการจัดการศึกษาของโรงเรียน ที่ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันตรวจสอบ ทบทวน และปรับปรุงตนเอง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ดังนั้น การประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน จึงถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และมีคุณภาพ เกิดความเชื่อมั่นต่อผู้รับผลประโยชน์

1.2 วัตถุประสงค์ของการประเมินคุณภาพภายใน

การประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นการประเมินผล การติดตามตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานของสถานศึกษาจากภายใน ที่กระทำโดยบุคลากรในสถานศึกษา หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ ๆ ดังนี้

(กรมสามัญศึกษา. หน่วยศึกษานิเทศก์. 2543 : 2)

1. เพื่อให้สถานศึกษาได้ตรวจสอบ ทบทวน และปรับปรุงคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
2. เพื่อให้ได้มีการนำข้อมูล และสารสนเทศมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการวางแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา
3. เพื่อรายงานผลการประเมินให้ผู้เกี่ยวข้อง ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษา (Stakeholders)
4. เพื่อการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินผลจากหน่วยงานภายนอก (External evaluation) สู่การรับรองคุณภาพการศึกษา (Quality accreditation)

1.3 มโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายใน

การประเมินคุณภาพภายใน เป็นการประเมินตนเอง ที่ต้องอาศัยบุคลากรทุกคนในหน่วยงานร่วมกันดำเนินการ ดังนั้น การมีจิตสำนึกและตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินตนเอง จึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ที่รับผิดชอบในด้านการประเมินผลภายใน จะต้องสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานทุกฝ่าย ให้ได้รับรู้มโนทัศน์ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายใน ดังนี้

การประเมินเป็นการให้ข้อมูลที่ช่วยให้มีการปรับปรุงตนเองให้ทำงานได้ดีขึ้น
 การประเมินเป็นงานที่ต้องทำในวงจรการทำงานอยู่แล้ว ไม่ใช่การเพิ่มภาระ
 การประเมินเป็นงานที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง
 การประเมินเป็นงานของทุกคน ไม่ใช่การสร้างผลงานทางวิชาการของใคร
 การประเมินเป็นงานที่ต้องทำด้วยใจเป็นกลาง สะท้อนผลตามความเป็นจริง
 การประเมินเป็นงานที่ทุกคนต้องทำด้วยความเต็มใจและอยากทำ
 การประเมินเป็นงานที่ต้องทำให้ถูกต้องตรงตามหลักวิธีการ ผู้ทำต้องมีความรู้ในการประเมิน

การประเมินเป็นเรื่องที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องร่วมมือกันทำให้เสร็จ
 การประเมินเป็นงานที่ต้องเอาผลไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง
 การประเมินเป็นงานที่ต้องเผยแพร่ผลการประเมินให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทราบ

1.4 แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้กำหนดให้จัดการศึกษามีคุณภาพ ในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ว่าให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เพราะเป็นระบบที่สร้างความมั่นใจว่า สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้คุณภาพตามมาตรฐาน ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด และสังคมต้องการ การประกันคุณภาพการศึกษา จึงเป็นกลไกสำคัญในการ

พัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีหลักการในการสร้างความมั่นใจ และความพึงพอใจในคุณภาพการศึกษา การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานการศึกษาของทุกฝ่าย ทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ รวมทั้งความร่วมมือทางวิชาการขององค์กรและบุคลากรในพื้นที่ การดำเนินงานที่เน้นคุณภาพในการปฏิบัติงานทุกระดับ ทุกขั้นตอนที่สามารถติดตามตรวจสอบได้ และรายงานสู่สาธารณชนและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยมีหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน เหตุผลความจำเป็นหลายประการ ที่ทำให้โรงเรียนต้องดำเนินการให้มีการประกันคุณภาพการศึกษา คือ (กรมสามัญศึกษา. หน่วยศึกษานิเทศก์. 2543 : 7)

1. กระแสโลกาภิวัตน์ โลกในยุคปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นที่แต่ละประเทศต้องเรียนรู้ ที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลก โดยปัจจัยสำคัญที่จะเผชิญการเปลี่ยนแปลง และความท้าทายดังกล่าวได้แก่ คุณภาพของคน

2. สภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ยังไม่ได้ตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ผู้ปกครอง สังคม และ ประเทศชาติ สังคมยังขาดความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนจะจัดการสอนให้ผู้เรียนเกิดคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อกำหนด ของหลักสูตรและความต้องการของสังคมได้ทัดเทียมกันทุกโรงเรียน ในแนวทางที่เสนอแนะจะเน้นการมีเกณฑ์มาตรฐานที่ชัดเจนทั้งด้านปัจจัยพื้นฐานในโรงเรียน การปฏิบัติงานของครูและการเป็นผู้นำที่ดีของผู้บริหารโรงเรียน

3. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 หมวด 6 มาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายใน เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา ที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยการให้โรงเรียนทำการประเมินคุณภาพตนเองและได้รับการประเมินโดยหน่วยงานที่รัฐกำหนด

4. นโยบายรัฐด้านการศึกษา จากสภาพสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี เปลี่ยนแปลงพัฒนาไปอย่างรวดเร็วทำให้โลกไร้พรมแดน เกิดผลกระทบต่อบรรบบเศรษฐกิจ สังคม รัฐจึงได้มีนโยบายที่จะจัดการศึกษา ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม และเร่งรัดพัฒนาคุณภาพการศึกษา จัดการศึกษาเพื่อให้สร้างผลผลิตที่ผู้เรียนมีคุณภาพ ได้สมบูรณ์ตามมาตรฐานหลักสูตรและความมุ่งหวังของโรงเรียน

5. การปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายสำคัญ เพื่อผลักดันของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและนอกกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งภาครัฐและเอกชน มุ่งปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ตลอดจนพัฒนาผู้เรียน ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาให้มีวิสัยทัศน์ในการปฏิรูปการเรียนรู้และมีคุณภาพ

การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น จำเป็นที่สถานศึกษาจะต้องทำการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาเอง โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และจัดทำรายงานเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชนเป็นประจำทุกปี

1.5 ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

องค์ประกอบของระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยกระบวนการพัฒนาที่สำคัญ 3 ส่วน ได้แก่ การควบคุมคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบทบทวนและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา และการประเมินและรับรองคุณภาพการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542 : 1-4)

1. การควบคุมคุณภาพการศึกษา เป็นการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน เพื่อการพัฒนาคุณภาพเข้าสู่มาตรฐานที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย การกำหนดมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ และจัดทำข้อมูลพื้นฐานการศึกษา เพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพต่อไป และการพัฒนาเข้าสู่มาตรฐาน เป็นการจัดทำแผน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพเข้าสู่มาตรฐานที่กำหนดไว้ในด้านพัฒนาหลักสูตร สื่อ การพัฒนาครู และบุคลากร ธรรมเนียมสถานศึกษา การเรียนการสอน การแนะแนว การจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล โดยเน้นระบบและกลไกการปฏิบัติงานตามแผน การติดตาม การกำกับ การดำเนินงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

2. การตรวจสอบ ทบทวนและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา เป็นการดำเนินงานการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา จึงเป็นสิ่งที่สถานศึกษาจะต้องนำไปดำเนินการเพื่อเป็นการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา ว่าได้มีดำเนินการพัฒนาเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพที่กำหนดแล้วหรือไม่ หากพบว่ายังไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ก็จะนำไปสู่การส่งเสริม ปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จนได้คุณภาพตามมาตรฐาน และรายงานผลต่อผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษา

3. การประเมินและรับรองคุณภาพการศึกษา เป็นการดำเนินงานประกันคุณภาพภายนอกโดยสำนักรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อประเมินและรับรองว่าสถานศึกษาจัดการศึกษาได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้

สำหรับการประเมินคุณภาพภายในโดยต้นสังกัดนี้ ถือว่าอยู่ในองค์ประกอบที่ 2 ของระบบการประกันคุณภาพที่เรียกว่า การตรวจสอบทบทวนและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดยมอบหมายให้สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด และสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ให้เป็นหน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงจัดให้สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ได้จัดทำโครงการติดตามการดำเนินงานประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อเป็นการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน และรายงานให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทราบต่อไป (หน่วยศึกษานิเทศก์.

ดังนั้นแนวทางการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา จึงเป็นสิ่งที่สถานศึกษาจะต้องนำไปดำเนินการ และเพื่อเป็นการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาว่าได้ดำเนินการพัฒนาเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพที่กำหนดแล้วหรือไม่ ถ้าพบว่ายังไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ก็จะนำไปสู่การส่งเสริม ปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งได้คุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับรองต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมินคุณภาพภายในเป็นกลไกสำคัญในการประเมิน เพื่อให้ได้การรับรองคุณภาพการศึกษา โดยมีองค์ประกอบของระบบประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยกระบวนการพัฒนาที่สำคัญ 3 ส่วน คือ การควบคุมคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบ ทบทวน และปรับปรุงคุณภาพการศึกษา และการประเมินเพื่อรับรองคุณภาพการศึกษา การประเมินคุณภาพภายในอยู่ในองค์ประกอบที่ 2 ของระบบประกันคุณภาพ คือ การตรวจสอบ ทบทวน และปรับปรุงคุณภาพการศึกษา

ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นระบบของความเชื่อมั่นศรัทธาที่โรงเรียนต้องสร้างความมั่นใจว่าโรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด โรงเรียน ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีคุณภาพ ผู้เรียนมีคุณภาพเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความมั่นใจ และสร้างความมั่นใจให้แก่ครู บุคลากรในโรงเรียนว่าสามารถทำได้อย่างดีมีคุณภาพ ที่จะรับการเปลี่ยนแปลงนี้ แนวทางที่ผู้บริหารจะพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนนั้นควรจะมีการดำเนินการให้ครอบคลุมใน 6 ขั้นตอน (กรมสามัญศึกษา. หน่วยศึกษานิเทศก์. 2544 : 24-27) ดังนี้

1. การศึกษาและการเตรียมการ เป็นการเตรียมความพร้อมของผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคน มุ่งเน้นในเรื่องของการศึกษาค้นคว้า การแสวงหาความรู้ ให้ความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักในมาตรฐาน และการประกันคุณภาพ หลักการแนวคิด ระบบและโครงสร้าง และแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา หัวใจสำคัญ คือ ความมุ่งมั่นและจริงจังในการประกาศนโยบาย และวิสัยทัศน์การประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนโดยผู้บริหาร ซึ่งถือว่าผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน

2. การวางแผนการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นขั้นตอนของการวางแผนคุณภาพ โดยเริ่มตั้งแต่

- 2.1 การจัดทำมาตรฐานการศึกษา และตัวชี้วัดของโรงเรียน เป็นการกำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายคุณภาพที่ต้องการของโรงเรียน ทั้งในด้านผลผลิต (นักเรียน) ด้านกระบวนการ (การบริหารจัดการ การเรียนการสอน การมีส่วนร่วมของชุมชน) และในด้านปัจจัย (ผู้บริหาร ครู หลักสูตร สื่อและทรัพยากร) ตลอดจนตัวชี้วัดคุณภาพตามมาตรฐานนั้นๆที่ทุกคนมีส่วนร่วมจัดทำ

2.2 การจัดทำข้อมูลพื้นฐาน และการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นการจัดเก็บข้อมูลตามมาตรฐานและตัวชี้วัดที่แสดงคุณภาพของโรงเรียนในปัจจุบันเพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผน แสดงความก้าวหน้าในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนตามมาตรฐานนั้นๆ

2.3 การจัดทำธรรมนูญโรงเรียน เป็นแผนแม่บทในการพัฒนาโรงเรียนตามระยะเวลาที่กำหนดเช่น 3 ปี หรือ 5 ปี ที่จะมองเห็นภาพความสำเร็จของโรงเรียนในอนาคตตามระยะเวลานั้น

2.4 การจัดทำแผนปฏิบัติการ เป็นแผนการดำเนินการในระยะเวลา 1 ปี มีรายละเอียดการปฏิบัติที่ชัดเจน

2.5 การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นการกำหนดบทบัญญัติหรือข้อตกลงร่วมกันในแต่ละระดับ ที่จะทำให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพมาตรฐาน

3. การนำแผนการประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้ เป็นการนำแผนการปฏิบัติในแต่ละปี มุ่งเน้นในเรื่องการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ การนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผล ตลอดจนการพัฒนาบุคลากร และจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ให้การปฏิบัติตามแผนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

4. การตรวจสอบและการทบทวนคุณภาพการศึกษา ถือเป็นการประเมินภายในหรือการประเมินตนเองของโรงเรียนโดยบุคลากรของโรงเรียนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เป็นการประเมินคุณภาพของโรงเรียน ว่าได้ดำเนินการตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไขวางแผนกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียนต่อไป การประเมินภายในหรือประเมินตนเอง โรงเรียนต้องรายงานผลให้หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชนได้รับทราบความก้าวหน้า ความสำเร็จในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

5. การพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เป็นขั้นตอนของการวิเคราะห์ พิจารณาดัดสินใจในการใช้ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องตลอดไปไม่มีที่สิ้นสุด เป็นการยกระดับคุณภาพโรงเรียนให้สูงขึ้น หลังจากได้ประเมินภายใน หรือได้รับการประเมินภายนอก โดยที่โรงเรียนสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของมาตรฐานที่กำหนด แล้วจึงร่วมกันพิจารณากำหนดมาตรฐานใหม่ให้สูงขึ้น

ในขั้นตอนที่ 4 และ 5 นั้น เป็นเรื่องของการตรวจสอบ ทบทวนและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา เป็นขั้นตอนของการประเมินคุณภาพภายในโดยสถานศึกษา เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการพิจารณาดัดสินใจ วางแผนพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาต่อไป

6. การเตรียมรับการประเมินจากองค์กรภายนอก เป็นการเตรียมการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพจากองค์กรประเมินภายนอก ได้มุ่งเน้นในเรื่องของการ

สร้างความเข้าใจให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และการเตรียมการด้านเอกสาร หลักฐาน ข้อมูล ต่างๆ และบุคลากรให้พร้อมสรรพเพื่อรับการประเมินจากภายนอก

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นระบบ ของความเชื่อมั่น ศรัทธาที่โรงเรียนจะต้องสร้างความมั่นใจว่า โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้ อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด โรงเรียน ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีคุณภาพ ผู้เรียนมีคุณภาพ เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งผู้บริหาร โรงเรียนต้องมีความมั่นใจ และสร้างความมั่นใจให้แก่ครู และบุคลากรในโรงเรียนว่า สามารถทำ ได้อย่างดีและมีคุณภาพ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้ มีประสบการณ์ในการประเมินผล เพื่อให้เกิดความพร้อมในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา

2. การดำเนินงานการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา

โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2541 โดยโรงเรียนได้ระดมสรรพ กำลัง ใช้ความร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำให้โรงเรียนได้พัฒนาเข้าสู่มาตรฐานคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนให้จงได้ ทั้งนี้ โรงเรียนจะต้องมีระบบการประเมิน เพื่อตรวจสอบผลการ ดำเนินการดังกล่าว เพื่อแสดงว่าโรงเรียนได้พัฒนาเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพที่กำหนดแล้ว หรือไม่ ขณะเดียวกัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในฐานะที่เป็นหน่วยงาน ดันสังกัด จะประเมินคุณภาพโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนเกิดความมั่นใจในคุณภาพมากขึ้น อีกทั้ง ช่วยชี้จุดเด่นและจุดที่ควรปรับปรุงพัฒนาให้กับโรงเรียนด้วย (จำนง แจ่มจันทรวงศ์. 2543 : 277)

การดำเนินงานการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปีงบประมาณ 2543 ได้ กำหนดให้มีการประเมินมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนจำนวน 12 มาตรฐาน จาก 26 มาตรฐานที่กรมกำหนด และจะขยายจำนวนมาตรฐานให้ครบทั้ง 26 มาตรฐานในปีต่อไป เพื่อ รองรับการประเมินมาตรฐานคุณภาพภายนอกที่จะประเมิน 14 มาตรฐาน ในการประเมินรอบ แรก ซึ่งจะต้องประเมินให้เสร็จสิ้นในปี 2548 โดยมอบหมายให้สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นผู้ที่ทำการประเมินภายในโดยหน่วยงานต้นสังกัด โดยดำเนินการแต่งตั้งผู้ที่ผ่านการอบรมตามหลักสูตรการประเมินคุณภาพภายในโรงเรียน หรือ ผู้ที่มีความสามารถในการด้านการประเมินคุณภาพการศึกษา เป็นคณะผู้ประเมินโรงเรียน คณะละ 3-5 คน และในจำนวนดังกล่าว กำหนดให้มีหัวหน้าคณะผู้ประเมินโรงเรียนละ 1 คน ผู้ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะผู้ประเมิน ควรผ่านการอบรมตามหลักสูตรการประเมินคุณภาพภายในโรงเรียนของ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำการประเมินโรงเรียนในสังกัด ในปีงบประมาณนี้ได้กำหนดขอบข่ายการประเมินไว้ 12 มาตรฐาน ดังนี้

1. ด้านผลผลิต 6 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1,3,4,5,7,8
2. ด้านกระบวนการ 4 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1,4,6,7
3. ด้านปัจจัย 2 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 5,6

2.1 แนวทางการดำเนินงานการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกัน

คุณภาพการศึกษา

กรอบแนวทางของการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย การประเมิน 2 รูปแบบ คือ การประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนาทั้งในระดับผู้ปฏิบัติและหน่วยงาน กับ การประเมินเพื่อตรวจสอบ ทบทวนและปรับปรุงแก้ไข โดยการประเมินทั้ง 2 รูปแบบ มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันหลายประการ เช่น ขั้นตอนในการปฏิบัติ เทคนิควิธีการในการประเมิน การแปลผล และการสรุปผล ซึ่งในการกำหนดแนวทางปฏิบัติของสถานศึกษา ควรกำหนดแนวทางที่ให้เห็นถึงการประเมินแต่ละแบบให้ชัดเจน เป็นรูปธรรม เน้นให้ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาได้ตระหนัก มองเห็นความสำคัญ และนำแนวทางหรือหลักการที่ได้ร่วมกันกำหนดไปปฏิบัติจริง ดังนี้

1. การประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนา เป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จของงานที่ทำ แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือเกณฑ์ เพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ทำ โดยกระทำอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปกับการทำงาน เป็นการประเมินที่มีหลายระดับเริ่มจากบุคคล ประเมินการทำงานของตนเอง จนถึง การประเมินของหน่วยงานย่อยต่างๆ ในสถานศึกษา โดยมีหลักการสำคัญของการประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนา 2 ประการ คือ ผู้ทำงานเป็นผู้ประเมินผล ตรวจสอบงานที่ทำอย่างเป็นระบบว่าตนเองทำงานตรงกับปัญหาที่เป็นจริงหรือไม่ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1.1 ขั้นตอนเตรียมการ

- 1.1.1 จัดให้มีการทบทวนตรวจสอบข้อกำหนดที่ปรากฏอยู่ในธรรมนูญสถานศึกษา ว่าได้กำหนดแนวทางในการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานไว้อย่างไร เพื่อใช้เป็นแผนแม่บทในการกำหนดแนวปฏิบัติ

- 1.1.2 จัดการประชุมบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้เข้าใจ และสามารถนำความรู้เกี่ยวกับการประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนาไปใช้ได้ และกำหนดแนวปฏิบัติของสถานศึกษา สำหรับบุคลากรและหน่วยงานย่อย ๆ จะได้นำไปดำเนินการ ซึ่งแนวปฏิบัติควรครอบคลุมทั้งผู้ประเมิน วิธีการประเมิน ขอบเขตของเนื้อหาสาระการประเมิน ประเภท รวมทั้งเนื้อหาสาระของเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล แหล่งข้อมูล และวิธีเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

- 1.1.3 กำหนดแนวทางในการจัดทำระบบข้อมูล ที่แสดงถึงการนำผลของการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนางาน เพื่อสะดวกต่อการตรวจสอบและการนำผลไปใช้ในการ

พัฒนาการปฏิบัติงาน

1.2 ขั้นปฏิบัติการ

1.2.1 บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาได้นำแนวปฏิบัติที่ร่วมกันกำหนดไปปฏิบัติจริงควบคู่กับการทำงาน

1.2.2 บุคลากรแต่ละคนควรมีการสะท้อนร่องรอยหลักฐานเกี่ยวกับการทดแทน การปฏิบัติ การตรวจสอบ และการพัฒนางาน เช่น จัดทำแฟ้มสะสมงานในรูปของแฟ้มพัฒนางานส่วนตัว

1.2.3 ฝ่ายบริหารสถานศึกษาควรได้ใช้ภาวะผู้นำ กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ปฏิบัติจริงอย่างทั่วถึง เช่น กระตุ้นให้ครูได้ฝึกฝนให้ผู้เรียนประเมินตนเอง ควบคู่กับการที่ครูประเมินการทำงานของตนเอง โดยเน้นการติดตามตรวจสอบผลการทำงานเป็นระยะ

1.3 ขั้นสรุปผลและนำผลการประเมินไปใช้

การสรุปผลการประเมินตนเองในระยะเริ่มต้นสถานศึกษาอาจกำหนดกรอบเวลา เพื่อเป็นการกระตุ้นทางอ้อม เช่น กำหนดให้มีการทบทวนการปฏิบัติงาน จากการทบทวนแฟ้มสะสมงานเดือนละครั้ง เพื่อตรวจสอบจุดเด่นและจุดที่ต้องปรับปรุงของตนเอง ครูได้ทบทวนและประเมินผลการสอนของตนเอง หมวดยิชาได้ทบทวนการปฏิบัติงานตามโครงการของหมวดเป็นต้น ในการทบทวนทุกครั้ง ควรมีข้อมูลเพียงพอสำหรับการสรุปเพื่อมองเห็นจุดเด่น และจุดที่ต้องปรับปรุง เมื่อสถานศึกษาได้มีการดำเนินการไประยะหนึ่งตามกรอบเวลาที่ได้ร่วมกันกำหนด การประเมินตนเองจะผสมผสานเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน

2. การประเมินเพื่อตรวจสอบ ทบทวน เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบ ทบทวน และปรับปรุงแก้ไข เป็นการประเมินเพื่อสรุปความสำเร็จของการนำยุทธศาสตร์ ที่สถานศึกษาได้กำหนดเป็นแผนปฏิบัติการในแต่ละปีการศึกษาว่า บรรลุเป้าหมายและจุดเน้นที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยมีจุดประสงค์หลักในการประเมินเพื่อรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษาได้ทราบถึงจุดเด่น และจุดที่ต้องปรับปรุง สำหรับใช้เป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจในระดับสถานศึกษาว่าจะดำเนินการต่อไปอย่างไรเพื่อให้เกิดคุณภาพสูงสุด โดยการประเมินเพื่อตรวจสอบ ทบทวน มีหลักการสำคัญ ดังนี้

2.1. หลักการสำคัญของการประเมินเพื่อตรวจสอบทบทวน มีดังนี้

2.1.1 ผู้ประเมิน ควรอยู่ในรูปของคณะกรรมการ ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่มาจากบุคลากรหลายฝ่าย

2.1.2 วางแผนการตรวจสอบ ทบทวนอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงข้อมูลจากการประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนา

2.1.3 กำหนดเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพ ที่สถานศึกษาพึงประสงค์ โดยยึดเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพที่หน่วยประเมินภายนอก/หน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้กำหนด

2.1.4 กำหนดมาตรการรองรับอย่างชัดเจน และเป็นรูปธรรมในการให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และปรับปรุงแก้ไข

2.2 ขั้นตอนในการดำเนินการ

2.2.1 จัดตั้งคณะกรรมการ เพื่อทำหน้าที่วางระบบการตรวจสอบ ทบทวน โดยที่คณะทำงานอาจเป็นผู้ประเมินด้วยก็ได้ แต่มีเงื่อนไขสำคัญว่า ผู้ประเมินควรมีฝ่ายบริหารสถานศึกษาร่วมอยู่ด้วย และพยายามหลีกเลี่ยงให้ผู้รับผิดชอบโดยตรง ประเมินงานของตนเอง ในระยะเริ่มต้นควรจัดให้มีการพัฒนา และฝึกอบรมผู้ประเมินก่อน

2.2.2 คณะทำงานประชุม เพื่อวางแผนในการกำหนดแนวทางในการตรวจสอบ ทบทวนคุณภาพภายในสถานศึกษา ควบคู่กับไปการกำหนดแนวปฏิบัติในการประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนา สำหรับบุคลากรและหน่วยงานย่อย

2.2.3 ประชุมชี้แจงให้ทุกฝ่ายในสถานศึกษาได้เข้าใจโดยกระทำไปพร้อม ๆ กับการชี้แจง และการกำหนดแนวปฏิบัติ ในการให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาได้ประเมินตนเอง เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน

2.3 ขั้นปฏิบัติ

2.3.1 คณะกรรมการประเมิน ดำเนินการเบื้องต้นตามคู่มือในการดำเนินการในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เช่น จัดทำฐานข้อมูลตามตัวชี้วัดทุกมาตรฐาน และจัดสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล

2.3.2 เก็บรวบรวมข้อมูลตามกรอบเวลาที่กำหนด

2.4 ขั้นสรุปผลการประเมิน

2.4.1 จัดประชุมเพื่อสรุปผลการประเมิน โดยให้ยึดเกณฑ์การผ่านมาตรฐานตามที่ได้กำหนดไว้ตั้งแต่ต้น

2.4.2 นำเสนอผลการประเมินให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ และผลการประเมินควรนำเสนอในทุกมาตรฐาน

จากแนวทางการประเมินคุณภาพภายในที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าทั้ง 2 แนวทางจะมุ่งประเมินเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ให้เข้าสู่มาตรฐานคุณภาพที่สถานศึกษากำหนดไว้ โดยมีขั้นตอน วิธีการประเมินคล้ายคลึงกัน จะแตกต่างกันที่การประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนา จะเน้นให้ผู้ปฏิบัติเป็นผู้ประเมินเองแล้วปรับปรุง พัฒนาให้เข้าสู่มาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม การประเมินทั้ง 2 แนวทาง ต้องดำเนินการควบคู่กันไปอย่างสอดคล้องต่อเนื่อง เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาให้เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานคุณภาพ ตามที่กรมสามัญศึกษากำหนดไว้ (กรมสามัญศึกษา. หน่วยศึกษานิเทศก์.2543 : 15 – 26)

2.2 ขอบข่ายการประเมินคุณภาพภายในและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

ในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาปีงบประมาณ 25453 นี้ กำหนดให้มีการประเมินคุณภาพภายในโรงเรียนครอบคลุม 12 มาตรฐานจากจำนวนมาตรฐาน

คุณภาพที่กรมสามัญศึกษาประกาศใช้ 26 มาตรฐานประกอบด้วย (อรรถพร จินะวัฒน์. 2544 : 58)

1. ด้านผลผลิต (Output) มี 6 มาตรฐานได้แก่

มาตรฐานที่ 1 มีความรู้และทักษะพื้นฐานตามหลักสูตรขั้นพื้นฐาน
เครื่องมือที่ใช้ประเมิน ประกอบด้วย

1. แบบบันทึกผลการประเมิน (ผ. 1.1)
2. แบบบันทึกรายการ (ผ. 1.2)
3. แบบบันทึกผลการปฏิบัติงานของนักเรียน (ผ. 1.3)
(ความสามารถใช้ภาษาไทยในการสื่อสาร)
4. แบบบันทึกผลการปฏิบัติงานของนักเรียน (ผ. 1.4)
(ความสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร)

มาตรฐานที่ 3 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
เครื่องมือที่ใช้ประเมิน ประกอบด้วย

1. แบบบันทึกผลการประเมิน (ผ. 3.1)
2. แบบสัมภาษณ์ (ผ. 3.2)

มาตรฐานที่ 4 มีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์
เครื่องมือที่ใช้ประเมิน ประกอบด้วย

1. แบบบันทึกผลการประเมิน (ผ. 4.1)
2. แบบสัมภาษณ์ (ผ. 4.2)

มาตรฐานที่ 5 มีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา
เครื่องมือที่ใช้ประเมิน ประกอบด้วย

1. แบบบันทึกผลการประเมิน (ผ. 5.1)
2. แบบสัมภาษณ์ (ผ. 5.2)

มาตรฐานที่ 7 มีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดีปลอดภัยจาก
สิ่งเสพติดให้โทษ

เครื่องมือที่ใช้ประเมิน ประกอบด้วย

1. แบบบันทึกผลการตรวจสอบสารสนเทศและเอกสาร (ผ. 7.1)
2. แบบสัมภาษณ์ (ผ. 7.2)

มาตรฐานที่ 8 มีทักษะในการจัดการและทำงาน รักการทำงาน
มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

เครื่องมือที่ใช้ประเมิน ประกอบด้วย

1. แบบบันทึกรายการ (ผ. 8.1)
2. แบบตรวจสอบ (ผ. 8.2)

3. แบบบันทึกการรายการ (ผ. 8.3)

4. แบบสัมภาษณ์ (ผ. 8.4)

5. แบบบันทึกการรายการ (ผ. 8.5)

6. แบบสัมภาษณ์ (ผ. 8.6)

2. ด้านกระบวนการ (Process) มี 4 มาตรฐาน ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 มีการบริหารและการจัดการอย่างเป็นระบบ
เครื่องมือที่ใช้ประเมิน ประกอบด้วย

1. แบบบันทึกการตรวจสอบเอกสาร / หลักฐาน

2. แบบสัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้อง

มาตรฐานที่ 4 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็น

ศูนย์กลาง

เครื่องมือที่ใช้ประเมิน ประกอบด้วย

1. แบบบันทึกการตรวจสอบเอกสาร / หลักฐาน

2. แบบสังเกตการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น

ศูนย์กลาง

3. แบบสอบถามนักเรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

มาตรฐานที่ 6 มีการพัฒนาครูและบุคลากรอื่นให้มีความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ

เครื่องมือที่ใช้ประเมิน ประกอบด้วย

1. แบบบันทึกการตรวจสอบเอกสาร / หลักฐาน

2. แบบสัมภาษณ์ด้านกระบวนการ

มาตรฐานที่ 7 ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชนในการจัดและพัฒนาการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ประเมิน ประกอบด้วย

1. แบบบันทึกการตรวจสอบเอกสาร / หลักฐาน

2. แบบสัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้อง

3. ด้านปัจจัย (Input) มี 2 มาตรฐาน ได้แก่

มาตรฐานที่ 5 มีหลักสูตรที่ยืดหยุ่น เหมาะสม เอื้อต่อการเรียนรู้ และตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ประกอบด้วย

1. แบบตรวจสอบรายการ (ป. 5.1)

2. แบบตรวจสอบรายการ (ป. 5.2)

มาตรฐานที่ 6 มีเอกสารสื่อ วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ประกอบด้วย

- แบบตรวจสอบรายการ

สถานศึกษาควรจัดให้มีระบบการกำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการ เพื่อประเมินประสิทธิผลของการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ โดยมุ่งติดตามความคืบหน้า ชี้แนะแนวทางการดำเนินงาน และกระตุ้นให้แผนงานและโครงการแล้วเสร็จตามกำหนด

3. แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อม

ความพร้อมเป็นปัจจัยพื้นฐานของบุคคล ที่จะทำใหบุคคลสามารถปฏิบัติงานหรือกระทำการใดๆได้ ความพร้อมนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อการดำเนินงานให้ก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จ นักการศึกษาหลายท่านได้แสดงแนวคิดเกี่ยวกับความพร้อมดังนี้

3.1 ความหมายของความพร้อม

มีผู้ที่กล่าวถึง และให้ความหมาย เกี่ยวกับความพร้อมไว้หลายแนวคิด ซึ่งสรุปได้ดังนี้ สุวรรณ รอดบำเรอ (2534 : 44) สรุปว่าความพร้อมเป็นสภาพที่บุคคลพร้อมหรือเต็มใจที่จะปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความพร้อมจึงเป็นปัจจัยสำคัญ ในการทำนายผลที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติกิจกรรมนั้นว่าจะปฏิบัติกิจกรรมนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด

กฤษดา ทองสังวรณ (2540 : 17) และ จุติยา เพชรมณี (2540 : 27) ได้แสดงความเห็นในทางเดียวกันว่า ความพร้อมหมายถึง คุณสมบัติหรือสภาวะของบุคคล ที่พร้อมจะทำงาน มีความสามารถที่จะเรียนรู้หรือทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีแนวโน้มที่จะประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพ การเตรียมตัวสำหรับการทำกิจกรรมนั้น ๆ อย่างพร้อมมูล ทั้งความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ ความสนใจ หรือแรงจูงใจ ประสบการณ์ และการได้รับการฝึกอบรม

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2540 : 212-213) กล่าวว่า การเตรียมความพร้อมของบุคคลในการเผชิญสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมต่างๆ ทำใหบุคคลสามารถที่จะรับรู้ถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม และทำใหบุคคลสามารถที่จะพิจารณา ประเมินผล และประมวลขอบเขตของการแสดงพฤติกรรมในแต่ละสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปิยะนุช เงินคล้าย. 2540 : 23) ชี้ให้เห็นว่า การที่บุคคล ชุมชน และท้องถิ่น จะมีความพร้อมในการรองรับการกระจายอำนาจได้นั้น บุคคล ชุมชน และท้องถิ่นนั้นๆ จะต้องมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ เข้าใจในในเรื่องความรับผิดชอบ และอำนาจที่มากขึ้น เพื่อที่การดำเนินการด้านการกระจายอำนาจจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ทั้งในด้านประสิทธิภาพ และเป็น

ประโยชน์ต่อประชาชนและสังคมโดยรวม

พงษ์ศักดิ์ ศรีวรกุล (2541: 18-19) มีความเห็นว่าการที่จะทำให้บุคคล ครอบครัว และชุมชน มีความพร้อมต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร และการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ต้องสร้างเสริมความเข้มแข็งด้วยการพัฒนาในการเรียนรู้ของคนในชุมชนให้ดีขึ้น

เศาวนิต เศาณานนท์ (2542 : 51) กล่าวว่าหน้าที่ผู้นำมีการเตรียมตัวให้พร้อมทั้งในด้านความรู้ ด้านทักษะ ตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่อการบริหาร จะทำให้ผู้นำสามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามกระบวนการบริหาร และจะทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ

แททเชอร์ และคณะ (Tatcher, et al. 1980 : 695) ให้ความหมายว่าความพร้อม หมายถึงสภาพหรือคุณภาพของการเตรียมพร้อมของบุคคล อันเป็นผลมาจากการเตรียมการ ความถนัด ความพอใจ และความกระตือรือร้นคล่องแคล่วที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ

กู๊ด (Good. 1990 : 472) ได้อธิบายไว้ว่าความพร้อมเป็นความสามารถดกลองใจ ความปรารถนาและความสามารถที่จะเข้าร่วมกิจกรรม ความพร้อมเกิดจากลักษณะทางวุฒิภาวะ ประสบการณ์ และอารมณ์ของบุคคล ความพร้อมจึงเป็นการพัฒนาคนให้มีความสามารถที่จะเรียนหรือทำกิจกรรม

คอลลินส์ (Collins. 1997 : 641) ให้ความหมายของความพร้อมว่าเป็นการเตรียมการของบุคคลที่จะกระทำกิจกรรมใดๆ อย่างมีความกระตือรือร้น ทันทีและรวดเร็ว และการกระทำนั้นเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นจากการใช้สติปัญญา

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่าความพร้อม หมายถึง สภาพของบุคคลที่พร้อมจะปฏิบัติหรือทำงานอันเป็นผลมาจากความรู้ความเข้าใจ ความสามารถในการเรียนรู้ ประสบการณ์ มีความพอใจ มีความตั้งใจ มีความกระตือรือร้น และมองเห็นคุณค่าที่จะปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติกิจกรรมอย่างมีแนวโน้มที่จะประสบผลสำเร็จ ดังนั้น การดำเนินงานการประเมินคุณภาพภายใน ผู้บริหารต้องเตรียมความพร้อมหรือพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ และวิธีการประเมินคุณภาพภายใน มีประสบการณ์ในการประเมินคุณภาพภายใน โดยการฝึกอบรมปฏิบัติให้เกิดทักษะและประสบการณ์ในการประเมินคุณภาพภายใน มีการรับรู้และเรียนรู้จากข้อมูลข่าวสาร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติและมีความเชื่อมั่นหรือเจตคติที่ดีต่อการดำเนินการประเมินคุณภาพภายในว่าเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของชุมชน ท้องถิ่นและสังคม

3.2 องค์ประกอบและคุณลักษณะของความพร้อม

ภรณ์พันธ์ จันทรสว่าง (พัชรินทร์ ปิ่นบัณฑิตทรัพย์. 2543 : 40 ; อ้างอิงจาก ภรณ์พันธ์ จันทรสว่าง 2525 : 186) กล่าวว่าความพร้อมของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับสิ่งสำคัญ 5 ประการได้แก่ 1) ความรู้ของบุคคล 2) วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ 3) กำหนดแผนการ

ดำเนินงาน 4) การสาธิตและฝึกซ้อมการปฏิบัติงาน 5) การประสานงานและความร่วมมือต่อกันของบุคคลในองค์กร

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2531 : 47) กล่าวว่าความพร้อมของบุคคลในด้านใดก็ตามจะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 2 ประการ คือ ปัจจัยด้านบุคคล เช่นอายุ เพศ ความรู้ ประสบการณ์ที่เคยได้รับมาก่อนในเรื่องนั้นๆ ระดับการศึกษา รายได้ เป็นต้น และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เช่นวัสดุ อุปกรณ์ กำลังคน การคมนาคม และการได้รับสิ่งสนับสนุนต่างๆ ได้แก่การฝึกอบรม การเปิดรับข่าวสารของบุคคล

อุษณีย์ โพธิ์สุข และคณะ (2544 : 1-3) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพร้อมในการจัดการศึกษา เงื่อนไขพื้นฐานที่สำคัญของการจัดให้ประสบความสำเร็จ จะต้องมีความพร้อมทั้งในการบริหาร แนวคิด ปรัชญา เพราะเป็นสิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญของแนวคิด ทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางที่จะต้องเตรียมความพร้อมในด้านอื่น โดยที่ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จะต้องมีความรู้และความเข้าใจในเรื่องเหล่านี้ คือ

1. ธรรมชาติและความต้องการที่ท้าทายความคิดและมีความซับซ้อนกว่าปรกติที่สอดคล้องกับลักษณะการทำงานของสมอง

2. ความรู้ความเข้าใจในเรื่องของความคิดระดับสูง เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ความคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ การแก้ปัญหา การคิดแบบอภิปัญญา ฯลฯ และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาผสมผสาน

3. กระบวนการส่งเสริมความสามารถพิเศษทางความคิด เช่น กลยุทธ์และวิธีการต่างๆ ที่หลากหลาย

4. การวัดและการประเมินผลที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ

5. ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมนั้นๆ ที่จะพัฒนาความคิดระดับสูง

กาเย (พัชรินทร์ ปิ่นบัณฑิตทรัพย์. 2543 : 41 ; อ้างอิงจาก Gange. 1970:407) ได้ให้แนวคิด ไว้ว่า ความสนใจ หรือความใส่ใจ แรงจูงใจ และสภาพของการพัฒนาการ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้เกิดความพร้อม

ดาวนิง และแทคเคย์ (สุวรรณี รอดบำเรอ. 2534 : 67 ; อ้างอิงจาก Downing and Thackrey. 1971 :14) ได้แบ่งองค์ประกอบของความพร้อมไว้ 4 กลุ่ม คือ

1. องค์ประกอบทางกายภาพ (Physiological factors) ได้แก่ การบรรลุวุฒิภาวะด้านร่างกายทั่วไป การเจริญเติบโตทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม

2. องค์ประกอบทางสติปัญญา (Intellectual factors) ได้แก่ ความพร้อมด้านสติปัญญาโดยทั่วไป ประกอบด้วย อายุสมอง ความสามารถในการรับรู้ในการแยกแยะ การเห็นและการฟัง ความสามารถในการตัดสินใจ และความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผล

3. องค์ประกอบทางด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental factors) ได้แก่ สภาพทางเศรษฐกิจ ความพอเพียง โอกาสในการหาประสบการณ์ด้านสังคม โอกาสในการหาความรู้

4. องค์ประกอบด้านอารมณ์ (Emotional factors) ได้แก่ สภาพทางอารมณ์ เจตคติ สิ่งจูงใจและบุคลิกภาพ ประกอบด้วย ความมั่นคงทางด้านอารมณ์ ความพอใจและความต้องการที่จะเรียนรู้

เคแกน (Kagan. 1990) ได้กล่าวถึงความพร้อมว่าเป็นลักษณะความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งนี้ความพร้อมของบุคคลขึ้นอยู่กับการศึกษา การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความรู้ เช่นการรับรู้จากโฆษณาต่าง ๆ ประวัติส่วนตัว สุขภาพอนามัย บุคลิกภาพ ความสามารถในการรับรู้ ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อม ครอบครัว สังคม บทบาทและความแตกต่างทางวัฒนธรรมของบุคคล ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมของบุคคล

โปรชาสกา (พัชรินทร์ ปิ่นบัณฑิตทรัพย์. 2543 : 43 ; อ้างอิงจาก Prochaska. 1991) กล่าวถึงความพร้อมว่าประกอบด้วย ความตระหนัก แรงจูงใจ การมีทักษะ การมีทรัพยากร การเสริมแรง และความมั่นคงขององค์การ

องค์การอนามัยโลก (พัชรินทร์ ปิ่นบัณฑิตทรัพย์. 2543 : 42 ; อ้างอิงจาก WHO. 1993 : 9) อธิบายว่าความพร้อมจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องเกิดจากสภาวะที่บุคคลต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงไปจากสภาพการปฏิบัติเดิมๆที่เคยกระทำอยู่เป็นประจำ โดยเกิดจากองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ แรงขับภายในตัวบุคคล แรงผลักดันจากสถานการณ์ ปฏิกริยาของบุคคลจากการได้รับข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ และระดับความเชื่อมั่นของบุคคลต่อการได้รับข่าวสารใหม่ๆ

ควิน (Quinn. 1999 : 289) ได้กล่าวว่าความพร้อมนับเป็นปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความพร้อมจะเป็นตัวชี้วัดถึงสิ่งที่กระทำได้ และสิ่งที่ได้กระทำ โดยทั้งนี้ความพร้อมของบุคคลขึ้นอยู่กับความรู้ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับปัญหาและความรู้ในการแก้ปัญหา การจัดการ การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ วัฒนธรรม คุณลักษณะบุคคล การมองเห็นคุณค่า ความเชื่อ ภาวะผู้นำ และทรัพยากร ได้แก่ บุคลากร เงิน เวลา ฯลฯ

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่าความพร้อมของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบหรือตัวแปรที่สำคัญ ได้แก่ ความรู้ ประสบการณ์ การรับรู้และเรียนรู้จากข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจ การมีความเชื่อหรือเจตคติที่ดี และมีทรัพยากรที่มีคุณภาพพอเพียงในการปฏิบัติงาน

โปรชาสกา, ไดเคิลเมนต์ และนอร์ครอส (Prochaska, DiClement & Norcross. 1992 : 1114) ได้ศึกษาพฤติกรรมของการเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่นำไปสู่ความพร้อม (Stages of Change) พบว่า ลักษณะพฤติกรรมของการเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่นำไปสู่ความพร้อมได้แก่

1. การรับรู้ (Precontemplation) หมายถึง การที่บุคคลได้เรียนรู้ เข้าใจถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ รายละเอียดต่างๆ
2. การไตร่ตรอง (Contemplation) คือบุคคลได้คิดพิจารณา และมีการไตร่ตรองอย่างมาก ตระหนักและมองเห็นคุณค่า คุณประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงได้เรียนรู้ถึงผลดีและผลเสียของการเปลี่ยนแปลง
3. การเตรียมการ (Preparation) คือ การได้วางแผนการดำเนินการใน

การเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามลำดับขั้น

4. การปฏิบัติ (Action) หมายถึง บุคคลได้ลงมือดำเนินงานตามแผนที่ได้วางไว้

5. การยืนยันทน (Maintenance) หมายถึง การที่บุคคลมีความมั่นใจเชื่อมั่น และได้แสดงเจตจำนงที่จะกระทำกิจกรรมนั้นต่อไปให้สำเร็จ

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว สรุปว่า ความพร้อมของบุคคลในการปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ เกิดขึ้นจากสถานะของบุคคลมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงในการรับรู้ การไตร่ตรองทำให้มีความตระหนักและมองเห็นคุณค่า มีการเตรียมการที่จะปฏิบัติ และดำเนินการปฏิบัติ ทำให้มีความเชื่อมั่นยืนยันทนที่จะปฏิบัติกิจกรรมต่อไปให้สำเร็จ ดังนั้น ความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายใน เกิดขึ้นจากสถานะของผู้บริหารมีการรับรู้เกี่ยวกับหลักการและวิธีการประเมินคุณภาพภายใน มีการไตร่ตรองโดยการพิจารณาถึง ประสิทธิภาพ คุณภาพของระบบ การประเมินคุณภาพภายใน ประโยชน์ต่อการบริหารจัดการศึกษา การเตรียมการดำเนินการกำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ สร้างความตระหนัก การให้ความรู้ความเข้าใจกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติการติดตาม ตรวจสอบ และทบทวนการปฏิบัติงานของบุคลากร และเชื่อว่าการติดตาม ตรวจสอบ ทบทวนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ทำให้สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพได้มาตรฐาน

4. ความพร้อมในการดำเนินการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา

การประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นการประเมินผล ตรวจสอบ และทบทวนคุณภาพของสถานศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจว่า โรงเรียนสามารถที่จะจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ในการดำเนินการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหาร ครูอาจารย์ บุคลากรที่เกี่ยวข้องในหลายโรงเรียนให้ความสนใจ เห็นคุณค่า คุณประโยชน์ มุ่งมั่น เอาใจใส่ในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีกระบวนการสร้างความรู้ความเข้าใจ ความตระหนัก ควบคู่ไปกับการปฏิบัติจริง ในลักษณะของการเรียนรู้คู่การปฏิบัติต่อไปอย่างต่อเนื่อง (อรรถพ จินะวัฒน์. 2543 : 15) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหลายโรงเรียน จึงได้มีการเคลื่อนไหวศึกษาพัฒนารูปแบบ และแนวทางการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนในการดำเนินการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพ ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญยิ่ง ต้องสามารถเป็นแกนนำในการบริหารจัดการ สร้างความเชื่อถือ ศรัทธาให้กับบุคลากรในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารและบุคลากรแกนนำของโรงเรียนจะต้องมีความพร้อมในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาในการตรวจสอบทบทวนและปรับปรุงคุณภาพ (อรรถพ จินะวัฒน์. 2543 : 17)

จากการที่ได้สำรวจความพร้อมของสถานศึกษาจำนวน 63 แห่ง ในช่วงปลายปี 2541 นั้นพบว่า การดำเนินการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของ

โรงเรียนมัธยมศึกษามีความแตกต่างกันมาก กล่าวคือหลายโรงเรียนมีความก้าวหน้าไปไกลมาก ถึงระบบการตรวจสอบ ทบทวนและปรับปรุงคุณภาพ ครบถ้วนตามกระบวนการของระบบการประกันคุณภาพภายใน แต่หลายโรงเรียนก็ยังอยู่ในขั้นของการให้ความรู้ความเข้าใจแก่ครูและบุคลากร (บัณฑิต แท่นพิทักษ์. 2544 : 23) นอกจากนั้นปรากฏว่า ยังมีสถานศึกษามากกว่าครึ่งหนึ่งมิได้มีการประเมินผลภายใน และไม่ได้ใช้การประเมินผลภายในให้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาคุณภาพให้เป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษา และสำหรับสถานศึกษาที่ทำการประเมินผลภายในนั้น ส่วนใหญ่จะประเมินผลตามมาตรฐานในด้านปัจจัยมากกว่ามาตรฐานด้านกระบวนการและด้านผู้เรียน โดยเฉพาะทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน มีการประเมินน้อยมาก ส่วนในด้านความพร้อมของบุคลากรนั้น ถึงแม้ว่าทัศนคติและแรงจูงใจในการประเมินผลภายในอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ ครูอาจารย์มากกว่าร้อยละ 95 รู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะทำการประเมินผลภายใน และพร้อมที่จะเรียนรู้ในเรื่องนี้ แต่มีครูประมาณร้อยละ 31 ที่รู้สึกกังวลในการทำงานนี้ ส่วนความรู้และทักษะในการประเมิน มีเพียงร้อยละ 53 ที่เคยผ่านการฝึกอบรมด้านการประเมิน ร้อยละ 21 คิดว่าสามารถทำการประเมินผลภายในได้ร้อยละ 11 คิดว่าสามารถสร้างเครื่องมือวิจัยเป็นมีความรู้เรื่องการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ ร้อยละ 17 คิดว่าสามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้ ร้อยละ 32 และ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารได้ ร้อยละ 14 (สุวิมล ว่องวาณิช. 2543 : 10 -12) นอกจากนั้นปัญหาที่สำคัญในการดำเนินงานการประเมินคุณภาพภายใน คือ การที่ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนยังเข้าใจไม่ชัดเจนว่าการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพ คือกระบวนการทำงานตามปกติ เป็นงานที่ต้องทำอยู่แล้ว จึงทำให้รู้สึกว่าเป็นการเพิ่มภาระ ผู้บริหารและบุคลากรในหลายโรงเรียนส่วนใหญ่ยังไม่คุ้นกับการเน้นคุณภาพ และวิธีการทำงานที่ต้องมีการตรวจสอบ บางครั้งจึงเกิดการต่อต้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 14)

ดังนั้นการที่โรงเรียนแต่ละแห่งมีสภาพการดำเนินงานการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาที่แตกต่างกัน เนื่องจากสภาพของความพร้อมทางกายภาพที่หลากหลาย ความแตกต่างในเรื่องของความเชื่อถือ ศรัทธา ตลอดจนการให้ความร่วมมือจากผู้ปกครอง ชุมชน รวมทั้งความแตกต่างในศักยภาพของโรงเรียน ทำให้ส่งผลต่อการดำเนินงานการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพ (อรอนพ จินะวัฒน์. 2543 : 17) แต่สาเหตุสำคัญคือการเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์ การมีความรู้ของผู้บริหาร และบุคลากรแกนนำของโรงเรียน ตลอดจนการมีความตระหนัก การมองเห็นคุณค่า และความมุ่งมั่นจริงจังในการปฏิบัติ และผู้บริหารพร้อมที่จะเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่แตกต่างกัน (บัณฑิต แท่นพิทักษ์. 2544 : 23) ดังนั้นการประเมินคุณภาพภายในจึงเป็นเรื่องของผู้บริหารและบุคลากรทุกคนทุกฝ่ายในหน่วยงานจะต้องร่วมกันดำเนินการ จำเป็นที่ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติการ มีความตระหนัก และสร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกฝ่ายมองเห็นคุณค่าของการประเมินคุณภาพภายใน มีการกำหนดนโยบายชัดเจน

ทุกคนรับรู้เข้าใจถูกต้องตรงกัน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินงานการประเมินคุณภาพภายในบรรลุเป้าหมาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 14 – 17)

จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินคุณภาพภายใน เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารและการจัดการเรียนการสอน การประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาจะบรรลุผลตามเป้าหมายและนโยบายการจัดการศึกษาได้ควรมีการเตรียมการในเรื่องต่าง ๆ โดยการเตรียมการที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ การเตรียมความพร้อมของผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้มีการรับรู้เกี่ยวกับหลักการและวิธีการประเมิน การไต่ร่องถึงความสำคัญ ความจำเป็นและประโยชน์ของการประเมินคุณภาพภายใน การเตรียมการจัดทำแผนการดำเนินการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากร การปฏิบัติกรดำเนินงานติดตาม ตรวจสอบ ทบทวน การปฏิบัติงานและการยืนยันที่จะให้สถานศึกษาได้รับการตรวจสอบ ทบทวน และการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา

5. ตัวแปรที่สัมพันธ์กับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา

ผู้บริหารถือเป็นกำลังสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนนั้นเจริญขึ้นหรือเสื่อมลง บุคคลที่เป็นผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติทางวิชาการ ได้แก่ มีความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ มีประสบการณ์ และวุฒิการศึกษาสูง นอกจากนั้นผู้บริหารโรงเรียน นับว่าเป็นบุคคลสำคัญในการที่จะเชื่อมโยงหน่วยงานต่างๆ ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (พนัส หันนาคินทร์. 2524 : 63) โดยเฉพาะการบริหารงานด้านการศึกษาดองอาศัยผู้บริหารที่มีคุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ระดับการศึกษา ความรู้ ประสบการณ์ การฝึกอบรม และการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวที่เป็นประโยชน์ (พนัส หันนาคินทร์. 2524 : 63) นอกจากนั้น แมคเคลแลนด์ (ยงยุทธ เกษสาคร. 2541 : 65 ; อ้างอิงจาก McClelland. n.d.) ยังเน้นเรื่องของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจในด้านอื่นๆ เพราะเห็นว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญมากที่สุดในความสำเร็จของคนเรา ดังนั้น ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการประเมินผล การเปิดรับข่าวสาร การฝึกอบรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ น่าจะเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมีรายละเอียดของตัวแปรแต่ละด้านดังนี้

5.1 ระดับการศึกษา

การศึกษาเป็นกระบวนการทางสังคมอย่างหนึ่ง ที่จะช่วยพัฒนาคุณสมบัติของบุคคล เช่น ความรู้ ค่านิยม ทักษะคติ ทำให้บุคคลเป็นสมาชิกของสังคมได้ ก่อให้เกิดความรับผิดชอบ และช่วยในการรับรู้การเปลี่ยนแปลงต่างๆ มีความรู้ความเข้าใจในสิ่งใหม่ ๆ ได้ง่าย (นฤตพงษ์

ไชยวงศ์. 2540 : 87 ; อ้างอิงจาก Fett. 1971) สอดคล้องกับ วิจิตร อาวะกุล (2539 : 32) ที่ได้กล่าวว่าการศึกษาคำทำให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกนึกคิดต่างกัน และการศึกษาช่วยให้คนมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวเอาชนะสิ่งแวดล้อมได้ บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุผล มีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมได้ถูกต้องมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาคำ และ ดับส์ (Dubs. 1975 : 59) กล่าวว่าบุคคลที่ปฏิบัติงานได้ดีนั้น การศึกษามีส่วนช่วยอย่างมาก เนื่องจากการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้คนมีประสิทธิภาพ วรรณสิทธิ ไวมหเสรี (สุวรรณี รอดบำเรอ. 2534 : 48; อ้างอิงจาก วรรณสิทธิ ไวมหเสรี. 2526) กล่าวว่า การศึกษาคือเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลมีประสิทธิภาพและความสามารถในการปรับตัวสามารถเอาชนะสิ่งแวดล้อมได้ บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูง ย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุผล มีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมได้ถูกต้อง มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาคำ จากการศึกษางานวิจัยของสมศักดิ์ กุลสรวุฑ (2534 : 125) ได้ศึกษาความพร้อมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำในจังหวัดชัยนาท พบว่า หัวหน้าครัวเรือนที่มีระดับการศึกษาสูงมีความพร้อมในการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำสูงกว่าหัวหน้าครัวเรือนที่มีระดับการศึกษาคำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับกฤษฎา ทองสังวรณ (2540 : 125) ได้ศึกษาเรื่องความพร้อมของคณะกรรมการการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าความพร้อมด้านความรู้ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาและอาชีพ ส่วนความพร้อมด้านเจตคตินั้นขึ้นอยู่กับอายุ และระดับการศึกษา อัญชลี มุละดา (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพร้อมในการวางแผนสาธารณสุขของหัวหน้างานแผนงาน และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานวางแผนสาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการวางแผนสาธารณสุขของหัวหน้างานแผนงานและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ แต่ขณะที่สุวรรณี รอดบำเรอ (2534 : 113) ทำการศึกษาพบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อม ในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกัน และการควบคุมโรคเอดส์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล เช่นเดียวกับบรรจบ จันทร์เจริญ (2542 : 83) ได้ทำการศึกษาความพร้อมในการบริหารจัดการของผู้บริหารระบบบำบัดน้ำเสีย ในโรงพยาบาลชุมชน พบว่า การศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการบริหารจัดการของผู้บริหารระบบบำบัดน้ำเสีย

จากแนวความคิดและงานวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคคลเกิดความรู้ความสามารถ เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จ และยิ่งบุคคลได้รับการศึกษาสูงขึ้นเท่าไร ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้อย่างประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ระดับการศึกษาน่าจะเป็นตัวแปรหนึ่ง ที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร

5.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาของสมพร อิทธิเดชพงศ์ (ศิริวรรณ วชิรวงศ์ 2536 : 52 ; อ้างอิงจาก

สมพร อิทธิเดชพงศ์. 2530 : 76) พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของพรทิพย์ อุ่นโกมล (2532 : 74-76) ที่พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ผู้อำนวยการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมด้านวิชาการ แต่จากการศึกษางานของไพเราะ ไตรดิลาพันธ์ (2534 : 92 ; อ้างอิงจาก ศิริวรรณ วชิรวงศ์. 2536 : 52) พบว่าอายุราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ไม่มีความสัมพันธ์กับปริมาณ และคุณภาพงานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม เช่นเดียวกับสุจินต์ วงศ์ดามา (2538 : 81) พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ สอดคล้องกับการศึกษาของนฤตพงษ์ ไชยวงศ์ (2540 : 189) ที่พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมของคณะกรรมการหมู่บ้านในการจัดป้าชุมชน และเช่นเดียวกับบรรจบ จันท์เจริญ (2542 : 84) ศึกษาความพร้อมในการบริหารจัดการของผู้บริหารระบบบำบัดน้ำเสียโรงพยาบาลชุมชน พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการบริหารจัดการของผู้บริหารระบบบำบัดน้ำเสีย

จากแนวคิดและงานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคคลมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพร้อมของบุคคลในการที่จะกระทำการใดๆ ดังนั้น ระยะเวลาในการปฏิบัติงานจึงน่าจะเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร

5.3 ประสพการณ์ในการประเมินผล

การประเมินผล เป็นกระบวนการตรวจสอบการทำงานทั้งในช่วงขณะที่กำลังทำ และในเวลาที่งานเสร็จสิ้นลงเพื่อหาข้อสรุปว่า งานที่ทำได้รับความสำเร็จตามที่คาดหวังหรือไม่ มีปัญหาหรืออุปสรรคใดเกิดขึ้นบ้าง อันเป็นผลให้งานไม่สำเร็จตามที่คาดหวัง และจะมีแนวทางการแก้ไขอย่างไร เพื่อให้การทำงานเกิดความสำเร็จตามความคาดหวัง หรือใกล้ความคาดหวังมากที่สุด (มรกต ศรีรัตน. 2535. : 10 ; อ้างอิงจาก กรมวิชาการ.2535 : 1) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544 : 7) ให้ความหมายการประเมินผลว่า เป็นการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ถูกวัด โดยการเทียบกับเกณฑ์ จุดเน้นของการประเมินอยู่ที่ความยุติธรรม และความเหมาะสมของเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสิน ที่มีความโปร่งใส และเปิดเผยได้ นอกจากนี้การประเมินผลที่ดีต้องอยู่บนฐานของข้อมูลที่มีความตรงและเชื่อถือได้ ซึ่งได้มาจากการรวบรวมการวัดผลที่มีคุณภาพ สามารถให้ผลการวัดที่ถูกต้อง แม่นยำและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ซึ่งการประเมินผลโดยทั่วไป สิ่งที่ถูกประเมินได้แก่

1. การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs assessment) เป็นการประเมินตรวจสอบสภาพการดำเนินงานของหน่วยงานว่ามีจุดใดบ้างที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผล ทำให้สามารถวางแผนการดำเนินงานได้สอดคล้อง สนองความต้องการของหน่วยงาน

หรือผู้เกี่ยวข้อง เป็นการประเมินเพื่อนำผลไปใช้ในการวางแผนปฏิบัติการหรือดำเนินโครงการใด ๆ

2. การประเมินปัจจัยเข้า (Input valuation) เป็นการประเมินตัวป้อนที่ใช้ในการดำเนินงาน เช่นบุคลากร สถานที่ งบประมาณ ซึ่งทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินงาน และเป็นการเตรียมความพร้อมของปัจจัยต่าง ๆ สำหรับการดำเนินงานต่อไป

3. การประเมินกระบวนการ (Process evaluation) เป็นการประเมินเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่กำลังเกิดขึ้นในการทำงาน ทำให้มีข้อมูลช่วยในการปรับปรุงการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายดียิ่งขึ้น ก่อนที่การดำเนินงานจะสิ้นสุดลง

4. การประเมินผลผลิต (Product evaluation) เป็นการประเมินผลสิ่งที่เกิดขึ้นหลังการดำเนินงานสิ้นสุด ว่าบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปว่าการประเมินผล หมายถึง กระบวนการตรวจสอบ ตัดสินคุณค่าสิ่งที่ต้องการทราบโดยการเทียบกับเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสิน ทำให้ได้ข้อมูลที่ช่วยปรับปรุงแก้ไขปัญหาการดำเนินงาน ทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปตามแผนที่กำหนดและได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจอนาคตของโครงการ

ดังนั้นประสบการณ์ในการประเมินผลของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายใน จึงหมายถึงประสบการณ์ที่ผู้บริหาร ได้มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจสอบ และตัดสินคุณค่าการดำเนินงานกิจกรรม โครงการต่าง ๆ และนำผลที่ได้มาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขปัญหาการดำเนินงาน ทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปตามแผนที่กำหนด และได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจอนาคตของโครงการ โดยมีแนวคิดและงานวิจัยสนับสนุนดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 93) กล่าวว่าประสบการณ์จากสิ่งที่เห็นต่างกัน ทำให้มีผลต่อการใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ คนที่มีประสบการณ์ในการทำงานนาน ย่อมได้เปรียบในด้านความชำนาญงาน นอกจากนั้นประสบการณ์ในอดีตทำให้บุคคลรู้ว่าภาวะอะไรบ้างที่เสี่ยงและไม่เสี่ยง มีความกล้าที่จะเผชิญปัญหาต่างๆ ได้ดี ประสบการณ์จะช่วยพัฒนาความคิด จินตนาการ คิดหาทางเลือกสำหรับการตัดสินใจได้มาก (นิตยา แพร่วณิชย์. 2534 : 4 ; อ้างอิงจาก Kirk. 1981 : 172) และการที่บุคคลมีประสบการณ์ในเรื่องเฉพาะมาก ๆ จะเกิดการเรียนรู้ ยอมรับประสบการณ์อันนั้นเข้าเป็นส่วนหนึ่งของความคิดหรือความรู้สึก (ศิริวรรณ วชิรวงศ์. 2536 : 52) จากการศึกษาของทัศนีย์ ศรีจันทร์ (อัญชลี มุละดา. 2541 : 33 ; อ้างอิงจาก ทัศนีย์ ศรีจันทร์. 2528 : 69) พบว่าประสบการณ์ในการทำงานของหัวหน้าสถานีนามายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับสมใจ กุลมะลิวัลย์ (2534 : 104) ที่พบว่าประสบการณ์ในตำแหน่งมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการประสานงานของฝ่ายเวชกรรมสังคม เช่นเดียวกับอนงค์นารถ คงคาน้อย (2538 : 87) พบว่าความพร้อมในการให้คำปรึกษาแนะแนวเกี่ยวกับโรคเอดส์ขึ้นอยู่กับประสบการณ์การทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

และ จำลอง อัครวสุฒิ. (2538 : 60) พบว่าประสบการณ์ในการสอนมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการสอนวิชาประชากรกับสิ่งแวดล้อม แต่ปลายมาศ ชุนภักดี (นันทิยา ชุมช่วย. 2542 : 32 ; อ้างอิงจากปลายมาศ ชุนภักดี. 2533 : 69) พบว่าประสบการณ์ในตำแหน่งมีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคมเฉพาะด้านบริการเท่านั้น นอกจากนี้ โอนิล (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536 : 43 ; อ้างอิงมาจาก O'Neal. 1978 : 320) ยังพบว่าผู้บริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานยิ่งมาก และมีประสบการณ์บริหารงานมาก จะยิ่งทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานและเข้าใจงานมากยิ่งขึ้น

จากแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าประสบการณ์ในงานของบุคคลมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพร้อมของบุคคลในการที่จะกระทำการใดๆ ดังนั้นประสบการณ์ในการประเมินผลจึงน่าจะเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษา

5.4 การฝึกอบรม

นักการศึกษาหลายท่านได้แสดงทัศนะและให้ความหมายไว้ดังนี้

บรรเจิด สาริพัฒน์ (ยงยุทธ เกษสาคร. 2541 : 301 ; อ้างอิงจาก บรรเจิด สาริพัฒน์. 2532:7) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างมีแบบแผนเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และเพื่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นตามไปด้วย

อุทุมพร จามรมาน (ยงยุทธ เกษสาคร. 2541 : 301 ; อ้างอิงจาก อุทุมพร จามรมาน. 2533 : 2) ให้ความหมายว่า การฝึกอบรมคือ กิจกรรม หรือความพยายามที่จะจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ในเรื่องความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการทำงาน

ยงยุทธ เกษสาคร (2541 : 301) สรุปว่า การฝึกอบรม หมายถึงกระบวนการอย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์การ โดยอาศัยการดำเนินงานอย่างเป็นระบบขั้นตอน มีการวางแผนที่ดีและเป็นการกระทำที่ต่อเนื่อง เพื่อมุ่งหมายในการเพิ่มพูนความรู้ เนื่องจากความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของวิทยาการปัจจุบัน ก่อให้เกิดความจำเป็นที่ทุกคนต้องพยายาม ขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมให้ทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนไป เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้บังเกิดคุณภาพยิ่งขึ้น และเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญเพื่อการบรรเทา การสูญเสียอันเกิดจากการทำงาน ตลอดจนการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม

นอกจากนั้น ยงยุทธ เกษสาคร (2541 : 302) กล่าวเพิ่มเติมว่า การฝึกอบรม หรือการพัฒนาบุคลากร คือ การบรรยาย การอธิบาย การอภิปราย การประชุมสัมมนา แสดงความคิดเห็น ซึ่งจะได้กรอบความคิดที่กว้างขวาง ครอบคลุมชัดเจน และเป็นระบบ

จากความหมายข้างต้นสรุปว่าการฝึกอบรม หมายถึง การที่บุคคลได้เข้าร่วมประชุมอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง ดังนั้น การฝึกอบรมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพ

ภายใน หมายถึง ผู้บริหารเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ในเนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายในโรงเรียน ก่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง

การฝึกอบรมจึงเป็นการช่วยให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการยกระดับความสามารถของบุคคลทุกวิถีทาง ให้เท่าเทียมกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ การฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงลักษณะการทำงานให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคล และนโยบายขององค์กร (บรรยงค์ โตจินดา. 2543 : 194) การฝึกอบรมให้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคคลและหน่วยงานเป็นอันมาก เพราะนอกจากจะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ รวมทั้งเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ค่านิยมของผู้เข้ารับการอบรม ทำให้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้นแล้ว การฝึกอบรมยังช่วยเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน (ยงยุทธ เกษสาคร. 2541 : 312) ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (เจริญศักดิ์ ครองพล. 2544 : 37 ; อ้างอิงจากกระทรวงศึกษาธิการ. 2542 : 13) ที่ได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยชี้ให้เห็นว่าปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา คือ การพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ เปลี่ยนแปลงแนวคิด และเปลี่ยนแปลงวิธีปฏิบัติ ซึ่งจะส่งผลให้การศึกษามีคุณภาพ อีกทั้งจะทำให้การศึกษาของประเทศมีความเป็นเลิศได้ และจากงานวิจัยของสมศักดิ์ สงกา (2536 : ก) ที่พบว่าความพร้อมของครูแนะแนวและครูพยาบาลในด้านความรู้เกี่ยวกับโรคเอดส์ ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการได้รับการฝึกอบรม สอดคล้องกับ เสด็จ หมวดนา (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาตำบลในเขตอำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่าประสบการณ์จากการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ และจากการศึกษาดูงานนอกสถานที่นั้น สามารถนำมาปรับใช้ กับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ดียิ่งขึ้น แต่จากการศึกษาของวัฒนา แม่นพยัคฆ์ (2541 : บทคัดย่อ) พบว่า การได้รับการอบรม ประชุมสัมมนาศึกษาดูงานเกี่ยวกับโรคเอดส์ ไม่เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อม ของอาสาสมัครสาธารณสุขในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับโรคเอดส์

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า การฝึกอบรม มีบทบาทสำคัญในการช่วยเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ความชำนาญทางด้านวิชาการและพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของการพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ ทั้งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติในทางที่ดีขึ้น ทำให้เกิดความพร้อมที่จะกระทำกิจกรรมต่างๆ ของบุคคล ดังนั้น การฝึกอบรมจึงน่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะเป็นตัวแทนที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมของผู้บริหาร ในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา

5.5 การเปิดรับข่าวสาร

การเปิดรับข่าวสารและการสื่อสาร เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตประจำวันของมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงจำเป็นต้องมีกาติดต่อสื่อสาร

แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ความต้องการของตนเอง รวมทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน (วุฒิชัย จ้างงค์. 2523 : 3) การสื่อสารมีหลายประเภท ได้แก่ การอ่านหนังสือพิมพ์ การฟังวิทยุ การดูโทรทัศน์ การพูดคุย การประชุมปรึกษาหารือ เป็นต้น (สุดา ทัพสุวรรณ. ม.ป.ป. : 89-90) และการสื่อสารโดยใช้เครื่องอิเล็กทรอนิกส์ เช่น เพจเจอร์ การประชุมโดยใช้วิทยุทัศน์ วีดีโอ การประชุมโดยใช้เครื่องอิเล็กทรอนิกส์ อีเมล โทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541 : 194) นอกจากนี้ข่าวสารยังเป็นปัจจัยสำคัญที่บุคคลใช้ประกอบในการตัดสินใจ (วุฒิชัย จ้างงค์. 2523 : 3) การตัดสินใจได้นั้นต้องอาศัยข้อมูล หรือข่าวสารจากแหล่งหรือผู้เกี่ยวข้อง ช่วยให้ผู้มีความเชื่อมั่นและมีเหตุผลมากขึ้น (นิตยา แพร่วาณิชย์. 2534 : 4 ; อ้างอิงจาก Kirk. 1981 : 172) ในกรณีที่มนุษย์เกิดความไม่แน่ใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งมากเท่าไร ความต้องการข่าวสารก็เพิ่มมากขึ้นเท่านั้น โดยจะแสวงหาข่าวสารเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐาน 4 ประการของมนุษย์ คือ ความต้องการรู้ในเหตุการณ์ ความต้องการคำแนะนำในการปฏิบัติให้ถูกต้อง ต้องการข่าวสารเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงให้กับตนเอง และต้องการข่าวสารเพื่อนำไปใช้ในการสนทนากับผู้อื่น (นุกูล สารวงศ์. 2541 : 54 ; อ้างอิงจาก Atkin. 1973 : 203) สำหรับในด้านพฤติกรรมกรรับรู้ข่าวสารของบุคคลที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ได้มีผู้วิจัยพบว่า พนักงานในโรงงานที่มีความทันสมัยจะมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ โดยการอ่านสิ่งตีพิมพ์ หนังสือพิมพ์ วารสาร แผ่นพับ หรือรับรู้ข่าวสารจากสื่อมวลชนอยู่เป็นประจำ (นุกูล สารวงศ์. 2541 : 54 ; อ้างอิงจาก Kahl. 1968 : 18-37) ส่วนโรเจอร์ส และ ชูเมกเกอร์ (Rogers and Shoemaker. 1971 : 8) ได้กล่าวว่าสื่อมวลชนมีความสำคัญในการเพิ่มพูนความรู้ และก่อให้เกิดความตระหนัก สร้างความสนใจในเรื่องใหม่ ๆ แต่การสื่อสารระหว่างบุคคลช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติ งานวิจัยของพนมศรี เสาร์สาร (อัญชลี มุลดา. 2541 : 32 ; อ้างอิงจาก พนมศรี เสาร์สาร. 2532 : 60) พบว่า ระดับข่าวสารและโอกาสได้รับรู้เรื่องโรคเอดส์ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันการติดเชื้อเอดส์ในระดับสูงกว่าปัจจัยอื่นๆ สุวรรณี รอดบำเรอ (2534 : 130) ได้ศึกษาระดับความพร้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อการป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดราชบุรี พบว่าการเปิดรับข่าวสาร และความรู้เกี่ยวกับโรคเอดส์มีความสัมพันธ์กับการประเมินความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ของตนเอง

จากแนวความคิดและงานวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่าการเปิดรับข่าวสารของบุคคลนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล และใช้การเปิดรับข่าวสารเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ดังนั้น การเปิดรับข่าวสาร จึงน่าจะเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายใน โรงเรียนมัธยมศึกษา

5.6 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ในลักษณะที่เป็น

แรงกระตุ้นให้เกิดความต้องการที่จะทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง นักจิตวิทยาเชื่อว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นหลายอย่างของมนุษย์แฝงไว้ด้วยแรงจูงใจทั้งสิ้นและบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยภายในตัวเอง จะทำให้บุคคลนั้นมีความพร้อมในการทำงาน จะทำให้ทำงานได้ดีและมีประสิทธิภาพตามไปด้วย (จิตติยา เพชรมณี. 2540 : 44)

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534 : 78) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่จะทำสิ่งต่างๆให้ได้รับความสำเร็จ ซึ่งบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความมานะพยายาม อุตสาหะทำงาน มีแผนการทำงาน ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง และจะพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไป

สถิต วงษ์สวรรค์ (2534 : 107) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง พลังที่กระตุ้นให้บุคคลมีแรงจูงใจ มีความพยายาม มานะบากบั่นคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นคนที่พยายามฝ่าฟันเอาชนะอุปสรรค ไม่ยอมแพ้อะไรง่าย ๆ ไม่ย่อท้อต่อปัญหาเฉพาะหน้า กล้าเผชิญ ไม่กลัวต่อปัญหาที่ยาก มีความอดทนต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เป็นคนที่รักษามาตรฐาน และเพิ่มมาตรฐานของงาน โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงดูได้จากลักษณะ 3 ประการนี้

1. มีความต้องการให้งานสำเร็จอย่างมีคุณภาพ มีมาตรฐานสูง (Standard of excellence)
2. เป็นการกระทำที่ได้ผลงานที่มีลักษณะ เป็นงานที่สำเร็จอย่างดี มีลักษณะดีเด่นเห็นได้ชัด (Unique of characteristic)
3. เป็นงานที่ต้องใช้เวลา (Long term of work) แสดงถึงว่ามีความอดทนทำงานไม่ย่อท้อ

อารี เพชรมุต (2537 : 98) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจภายในที่พัฒนามาจากความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลที่ต้องการจะแสดงความสามารถ หรือต้องการแข่งขันกับตัวเอง มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำ ต้องการให้สิ่งที่ทำมีมาตรฐานดีที่สุดใน

ฮิลการ์ต (ยงยุทธ เกษสาคร. 2541 : 63-64 ; อ้างอิงจาก Hilgard. : n.d.) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึงแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลกระทำการเพื่อบรรลุเป้าหมายด้วยมาตรฐานอันยอดเยี่ยม เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้น เมื่อบุคคลรู้ตัวว่าการกระทำของตน จะต้องได้รับการประเมินผลจากตัวเองหรือบุคคลอื่น โดยเทียบเคียงกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลการประเมินอาจเป็นที่พอใจเมื่อการกระทำจนประสบผลสำเร็จ หรืออาจไม่เป็นที่พอใจ เมื่อการกระทำไม่ประสบผลสำเร็จ

แมคเคลแลนด์ (ยงยุทธ เกษสาคร. 2541 : 64-65 ; อ้างอิงจาก McClelland. n.d.) ได้ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยแข่งขันกันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยมหรือทำได้ดีกว่าบุคคล

อื่นๆที่เกี่ยวข้อง ความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ หรือความรู้สึกสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลใจเมื่อไม่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

แมคเคลแลนด์ (ยงยุทธ เกษสาคร. 2541 : 64-65 ; อ้างอิงจาก McClelland. n.d.)

กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไว้ 6 ลักษณะ คือ

1. มีความกล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate risk-taking) ในเหตุการณ์ที่ต้องใช้ความสามารถโดยไม่ขึ้นอยู่โชคชะตา จะมีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเล บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักไม่พอใจที่จะทำงานง่าย ๆ แต่ต้องการทำงานที่ยากลำบากพอสมควร เพราะมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง เพราะการทำงานที่ยากให้สำเร็จลุล่วงไปได้นั้น จะนำความพอใจมาสู่ตน ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ มักจะหลบหลีกงานที่ต้องเสี่ยง เพราะกลัวความล้มเหลว หรือมีฉะนั้นก็มักจะยอมเสี่ยงจนเกิดเหตุ ทั้งๆที่รู้ว่าจะไม่ประสบความสำเร็จ โดยเชื่อถือในโชคชะตาว่าจะเข้าข้างตน

2. กระตือรือร้น (Energetic) หรือชอบการกระทำแปลกๆใหม่ๆ ที่จะทำใ้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกตนเองประสบความสำเร็จ ผู้มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงไม่จำเป็นต้องเป็นคนขยันขันแข็งในทุกกรณีไป แต่จะมานะพากเพียรต่อสิ่งท้าทาย หรือย้้วยความสามารถของตน ชอบงานที่ต้องใช้สมอง และเป็นงานที่ไม่ซ้ำแบบใคร หรือสามารถจะค้นคว้าหาวิธีการใหม่ๆ ที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไป

3. รับผิดชอบต่อตนเอง (Individual responsibility) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักจะพยายามทำงานให้สำเร็จลุล่วงเพื่อความพึงพอใจในตนเอง มิใช่หวังจะให้คนอื่นยกย่อง มีความต้องการเสรีภาพในการคิดและการกระทำ ไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการ

4. ต้องการทราบผลการตัดสินใจของตน (Knowledge of results of decision) จะติดตามผลการกระทำของตน ไม่ใช่เพียงการคาดคะเนเอาว่า จะต้องเป็นอย่างนั้นหรืออย่างนี้ นอกจากนี้ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง ยังพยายามที่จะทำตัวให้ดีขึ้นกว่าเดิมอีก เมื่อทราบผลการกระทำของตนเองเป็นอย่างไร

5. มีการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า (Anticipation of future possibilities) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นบุคคลที่มีแผนระยะยาว เพราะเป็นผู้ที่เล็งเห็นการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

6. ทักษะในการจัดระบบงาน (Organizational skills) คือเป็นผู้ที่มีสมรรถภาพในการจัดระบบงาน

แมคเคลแลนด์ (ดาระณี พัฒนศักดิ์ภิญโญ. 2533 : 19-20 ; อ้างอิงจาก McClelland.

1969 : 104) ยังได้กำหนดลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ดังนี้

1. ทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จมากกว่าทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว
2. เลือกทำสิ่งที่เป็นไปได้ และเหมาะสมกับความสามารถของตน

3. มีความตั้งใจจริงในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จอย่างแท้จริง ไม่ใช่เกิดจากโอกาส และไม่เชื่อในสิ่งมหัศจรรย์

4. ทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุมาตรฐานของตนเอง ไม่ใช่ทำเพื่อรางวัล

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเมอร์เรย์ (ยงยุทธ เกษสาคร. 2541 : 63-64 ; อ้างอิงจาก Murray. 1964)) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้รวบรวมความต้องการทางจิตของมนุษย์ไว้มากมายหลายชนิด และในจำนวนนี้ มีความต้องการเอาชนะ และประสบผลสำเร็จ (Need for achievement) รวมอยู่ด้วย เขากล่าวถึงความต้องการผลสัมฤทธิ์ว่าเป็นความต้องการทางจิตที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน เพราะมนุษย์เป็นผู้ที่มีความต้องการ มีความสามารถ มีพลังจิต (Will power) ที่จะเอาชนะอุปสรรค มุ่งมั่นที่จะทำสิ่งที่ยากให้ประสบผลสำเร็จ

กิลฟอร์ด (ยงยุทธ เกษสาคร. 2541 : 66 ; อ้างอิงจาก Guilford. 1968:39) กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าประกอบด้วย

1. ความทะเยอทะยานทั่ว ๆ ไป คือ ประารถนาที่จะทำกิจกรรมนั้นให้สำเร็จ
2. มีความเพียรพยายาม ได้แก่ ความอดทนมีมานะที่จะทำงานให้เป็นผลสำเร็จ
3. มีความเต็มใจที่จะลำบากแม้งานจะยากเพียงใดก็ตาม ก็มุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จด้วยดี

แอทคินสัน (ยงยุทธ เกษสาคร. 2541 : 66 ; อ้างอิงจาก Atkinson. 1966:51) ได้อธิบายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้น เมื่อบุคคลรู้ตัวว่าการกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมินผลจากตัวเอง หรือบุคคลอื่น โดยเทียบเคียงกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการประเมินอาจเป็นที่พอใจเมื่อกระทำจนเสร็จ หรือไม่พอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จก็ได้ และกล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า ต้องคำนึงถึงประเด็นต่าง ๆ 3 ประเด็น คือ

1. การจูงใจที่จะบรรลุความสำเร็จ (Motive to achieve success) บุคคลแต่ละคนมีแรงจูงใจที่จะไปสู่ความสำเร็จ และรวมทั้งแรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลวแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิมของแต่ละบุคคล ถ้าเขาประสบความสำเร็จ เขาก็จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าบุคคลที่เคยประสบความล้มเหลวมาก่อน ซึ่งจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ
2. การมีโอกาของความสำเร็จ (Probability of success) ถ้างานที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป บุคคลจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก แต่ถ้งานที่ทำง่ายหรือยากมากเกินไป ไม่ว่าคนนั้นจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากหรือน้อย เขาก็จะไม่รู้ว่าเขาจะมีโอกาสประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว
3. คุณค่าของความสำเร็จ (Incentive value of success) เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในความสำเร็จของตนมากขึ้น ก็จะทำให้เขาไม่เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จนั้นมากเท่าไร

นอกจากนั้น ยังมีนักวิชาการได้รวบรวมลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ เช่น เฮอร์แมน (ยงยุทธ เกษสาตร. 2541 ; อ้างอิงจากHurman.1970 : 53) กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. เป็นบุคคลที่มีระดับความทะเยอทะยานสูง
2. ต้องเป็นผู้มีความหวังอย่างมากว่าตนเองจะประสบความสำเร็จ ถึงแม้การกระทำนั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาสก็ตาม
3. มีความพยายามไปที่จะมุ่งสู่สถานะที่สูงขึ้นไปเป็นลำดับ
4. มีความอดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน
5. ถึงแม้งานที่ทำถูกขัดจังหวะ หรือถูกรบกวนจะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ
6. รู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งและสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว
7. คิดคำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน
8. มีความคิดพิจารณาเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก
9. ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยพยายามปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น
10. พยายามปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ของตนเองให้ดีเสมอ

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ดังกล่าวสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievable motivation) หมายถึง ความปรารถนาของบุคคล ที่จะบรรลุถึงผลสำเร็จในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาเพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการ มีอิสระในการทำงานและการแสดงออก ต้องการชัยชนะในการแข่งขัน มุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศ มีความสบายใจเมื่อพบกับความสำเร็จและวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

แมคเคิลแลนด์ (ยงยุทธ เกษสาตร 2541 : 19-65 ; อ้างอิงจาก McClelland. 1969 : n.d.) เน้นในเรื่องของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจด้านอื่น ๆ เพราะเขาเห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญมากที่สุดในความสำเร็จของคนเรา เพราะเป็นดัชนีชี้บ่งถึงควมมีคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์อย่างหนึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ (2531 : 54) ที่กล่าวว่า โดยทั่วไปแล้วบุคคลมิได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถเสมอไป การจูงใจเพื่อให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ทำให้บุคคลปฏิบัติงานและทำงานด้วยความเต็มใจ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้มีขึ้นในตัวบุคคล เพื่อจะได้นำไปสู่ความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคคล กฤษดา ทองสังวรณ (2540 : 17) และ จิตติยา เพชรมณี (2540 : 27) ได้ให้ความเห็นในทางเดียวกันว่า ความพร้อมขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพ การเตรียมตัวสำหรับการทำกิจกรรมนั้น ๆ อย่างพร้อมมูล ทั้งความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ ความสนใจหรือแรงจูงใจ ประสิทธิภาพ และการได้รับการฝึกอบรม ผลการวิจัยของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 105) ที่ว่าแรงจูงใจใน

การทำงาน โดยเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในตัวพนักงาน มีผลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพสูง

โฮลเลย์ (กัลยาณี สนิทสุวรรณ. 2542 :51 ; อ้างอิงจาก Holley. 1970 : 472) ศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จของนักธุรกิจ ปรากฏว่าลักษณะประการหนึ่งซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะตัวของนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ คือเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงหรือความต้องการสัมฤทธิ์ มีความต้องการพึ่งตนเอง และมีความรับผิดชอบสูง เช่นเดียวกับภารดี อนันต์นาวิ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2546 : 166-167 ; อ้างอิงจาก ภารดี อนันต์นาวิ. 2545) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร ทั้งนี้ ปรินญา ณ วันจันทร์ (นิลุบล วัคณ. 2539 : 6 ; อ้างอิงจาก ปรินญา ณ วันจันทร์ 2536 : 91) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของครู พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของครูได้ ซึ่งสตีเฟนสัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2546 : 166 ; Stephenson. 1977 : 3445-3446) พบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ยังมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ เช่น เชาวน์ปัญญา ระดับความสามารถทางการศึกษา ความสามารถในการแก้ปัญหา และเมอร์เรย์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2546 : 166-167 ; อ้างอิงจาก Murray. 1988 : 152-216) ได้กล่าวว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะต้องเป็นผู้มีความสามารถ มีพลังจิตที่จะเอาชนะอุปสรรค มุ่งมั่นที่จะทำสิ่งที่ยากตั้งใจที่จะปฏิบัติให้สำเร็จจึงได้

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น่าจะเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

วนิดา วีระกุล (2534 : 93 -94) ศึกษาความพร้อมของ ผสส./อสม. ในการดำเนินกิจกรรมประชากรศึกษา : ศึกษากรณีในจังหวัดขอนแก่น โดยศึกษาความพร้อมในด้านความรู้ การชักชวน การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล การประสานงาน พบว่า จากคะแนนเต็มของความพร้อมแต่ละด้านเท่ากับ 12 คะแนน ผสส./อสม. มีความพร้อมด้านการชักชวนด้วยคะแนนเฉลี่ย 7.94 คะแนน ด้านความรู้ 9.20 ด้านการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล 7.99 และด้านการประสานงาน 9.71

สมศักดิ์ กุลสรวุฑ (2534 : 125-142) ทำการศึกษาความพร้อมของประชาชนในการ

อนุรักษัทรพยากรน้ำศึกษากรณี เฉพาะ จังหวัดชัยนาท ในด้านความรู้ เจตคติและความผูกพัน ผลการศึกษาพบว่า หัวหน้าครัวเรือนมีความพร้อมในด้านความรู้และเจตคติเกี่ยวกับการอนุรักษัทรพยากรน้ำอยู่ในระดับสูงและปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมพบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อความพร้อมมากที่สุด ซึ่งระดับการศึกษาที่สูงก็คือการมีความรู้ดี แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านความรู้มีผลต่อความพร้อมในการดำเนินกิจกรรมใดๆ

สุวรรณี รอดบำเรอ (2534 : 130) ศึกษาความพร้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อการป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี ศึกษาแบบ Cross sectional study กลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลจำนวน 189 คน สุ่มตัวอย่างโดยวิธี Stratified Random Sampling โดยศึกษาความพร้อมในด้าน ความรู้ ทักษะและการตัดสินใจ โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความรู้เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในระดับตำบล

สมศักดิ์ สงกา (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพร้อมของครูในการให้คำปรึกษาแนะแนวเกี่ยวกับโรคเอดส์ ศึกษากรณีครูแนะแนวและครูพยาบาลในโรงเรียนมัธยมศึกษา พิจารณาจากความพร้อมด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการให้คำปรึกษาแนะแนวที่พึงประสงค์พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพร้อมของครูแนะแนวและครูพยาบาลในด้านความรู้เกี่ยวกับโรคเอดส์ ขึ้นอยู่กับการฝึกอบรมและหน้าที่ที่ปฏิบัติ ความพร้อมในด้านความรู้ เกี่ยวกับการให้คำปรึกษาแนะแนวขึ้นอยู่กับอายุ และวุฒิการศึกษา สำหรับความพร้อมด้านทักษะ และด้านพฤติกรรมการให้คำปรึกษาแนะแนวที่พึงประสงค์นั้นไม่ขึ้นอยู่กับตัวแปรที่ศึกษา

อนงค์นารถ คงคาน้อย (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพร้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยตำบล และโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดพิษณุโลก ในการให้คำปรึกษาแนะแนวเกี่ยวกับโรคเอดส์ ในด้านความรู้ เจตคติ และพฤติกรรมการให้คำปรึกษาพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการให้คำปรึกษาแนะแนวเกี่ยวกับโรคเอดส์ ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน

ปริญญญา ณ วันจันทร์ (นิลบล รัตนะ 2540 : 6 ; อ้างอิงจาก ปริญญญา ณ วันจันทร์. 2536 : 91) ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของครู ค้นพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของครูได้

สุคนธ์ ประสงค์ (2539 : 45) ศึกษาความพร้อมของเจ้าหน้าที่การพยาบาล โดยศึกษาในด้านความรู้ ความสามารถ สภาพการทำงาน การพัฒนางานและความพึงพอใจในงานด้วยการใช้แบบสอบถามประเมินตนเองของกองการพยาบาล 5 งาน คืองานผู้ป่วยนอก งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน งานผู้ป่วยใน งานบริการพยาบาล และงานห้องผ่าตัด จำนวน 235 คน ผลของการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลมีความพร้อมในด้านความรู้ความสามารถ เพื่อ

เตรียมการรองรับระบบการควบคุมคุณภาพการพยาบาล ในระดับดีร้อยละ 85.0

กฤษฎา ทองสังวรณ (2540 : 125) ได้ศึกษาความพร้อมของคณะกรรมการการบริหารส่วนตำบล โดยพิจารณาจากความพร้อมด้านความรู้ และความพร้อมด้านเจตคติต่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมของคณะกรรมการการบริหารส่วนตำบลในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่น ในจังหวัดอุดรธานี พบว่าคณะกรรมการการบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง โดยความพร้อมด้านความรู้ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษา และอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนความพร้อมด้านเจตคติขึ้นอยู่กับอายุ และระดับการศึกษา

นฤตพงษ์ ไชยวงศ์ (2540 : 87) ทำการศึกษาความพร้อมในการจัดป่าชุมชนของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอปัว จังหวัดน่าน โดยศึกษาความพร้อมด้านการรับรู้ในการจัดป่าชุมชนและความพึงพอใจต่อการจัดป่าชุมชน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางสังคม และปัจจัยทางจิตวิทยาของคณะกรรมการหมู่บ้านมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการจัดป่าชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นัยนา กนกสุนทรรัตน์ (2540 : 85) ศึกษาความพร้อมในการทำวิจัยของข้าราชการกลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภค กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ พบว่าการเข้าอบรมทางวิชาการ ความสนใจอ่านวารสาร ความรู้ในการดำเนินงานวิจัย เจตคติต่อการทำวิจัย รวมทั้งสถานภาพของข้าราชการ ประสบการณ์การทำวิจัยมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการทำวิจัย วุฒิการศึกษา และ อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการทำวิจัย

สมเกียรติ ยุติธรรม (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพร้อมของคณะกรรมการการบริหารส่วนตำบลในจังหวัดราชบุรีต่อการแก้ไขมลพิษทางน้ำ ได้ศึกษาความพร้อมในด้านความรู้ และเจตคติเกี่ยวกับมลพิษทางน้ำและการแก้ปัญหา พบว่าคณะกรรมการการบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมระดับปานกลางส่วนใหญ่ และส่วนน้อยไม่พร้อมเนื่องจากมีความรู้อยู่ในระดับต่ำ ความพร้อมด้านความรู้และเจตคติมีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษา และความพร้อมด้านความรู้มีความสัมพันธ์กับการได้รับข่าวสาร

บรรจบ จันท์เจริญ (2542 : 4) ได้ศึกษาเรื่องความพร้อมในการบริหารจัดการของผู้บริหารระบบบำบัดน้ำเสีย ในโรงพยาบาลชุมชน ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารมีความพร้อมในการบริหารจัดการในระดับปานกลาง ส่วนใหญ่สมรสแล้ว การศึกษาของผู้บริหารส่วนใหญ่จบปริญญาตรี

กลุ่มพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 6 (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2546 : 354-355 ; อ้างอิงจาก กลุ่มพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษา สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 6. 2544) ศึกษาสภาพการดำเนินการประเมินผลภายใน และความต้องการรับการสนับสนุนในการดำเนินการประเมินผลภายในของสถานศึกษา ในประเภท

อาชีวศึกษา พบว่า ด้านการวางแผน สถานศึกษาต้องการรับการสนับสนุนในด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินผลภายใน ด้านการปฏิบัติตามแผน ต้องการอบรมความรู้เกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือ การกำหนดเกณฑ์การประเมินและเทคนิควิธีเก็บข้อมูล สำหรับด้านการตรวจสอบหรือประเมิน ต้องการอบรมความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบและประเมินผลข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการเขียนรายงานการประเมิน และได้ให้ข้อเสนอแนะจากการวิจัยว่าควรพัฒนาผู้บริหารให้มีจิตสำนึกในการทำการประเมินผลภายใน และสามารถบริหารงานประเมินผลภายในให้เป็นส่วนหนึ่งของงานปกติ

ชานินทร์ บัวนอก (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2546 : 448 ; อ้างอิงจาก ชานินทร์ บัวนอก. 2545) ศึกษาเรื่องการเตรียมความพร้อมของผู้บริหารในการนำนโยบายปฏิรูปการศึกษาไปใช้ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร พบว่า การดำเนินกิจกรรมการเตรียมความพร้อมของผู้บริหารโรงเรียนในการนำนโยบายปฏิรูปการศึกษาไปใช้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งได้สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนนั้นให้ความสำคัญ ในการดำเนินกิจกรรมของการนำนโยบายปฏิรูปการศึกษาไปใช้ในโรงเรียนยังขาดความพร้อมและการเอาใจใส่เท่าที่ควร

ผ่องพรรณ จรัสจินดารัตน์ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2546 : 71-72 ; อ้างอิงจาก ผ่องพรรณ จรัสจินดารัตน์. 2546) ศึกษาเรื่องการพัฒนางานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา : โครงการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาแนวทางในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า

1. จากการศึกษาปัญหาจากสภาพแวดล้อม พบว่า มีสถานศึกษาจำนวนร้อยละ 45 ไม่มีความพร้อมในการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน ขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินผล และมาตรฐานการอาชีวศึกษา

2. ผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำนวน 433 คน พบว่า มีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในขั้นเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.29 ขั้นการดำเนินงานของสถานศึกษามีปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.29 โดยเฉพาะความรู้ความเข้าใจในการสร้างเครื่องมือในการประเมินจะมีปัญหามากที่สุด

3. ผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีความต้องการในการอบรม ประชุม สัมมนา เกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.31 ความรู้เดิมในด้านการประเมินพบว่ามีความรู้อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.81 แต่ความรู้ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานควรมีในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.57 และความรู้ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ เรื่องการสร้างเครื่องมือวัดตัวบ่งชี้ เรื่องการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน และการกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา

พงศ์วัช วิวัณฐ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2546 : 169-170 ; อ้างอิงจาก พงศ์วัช วิวัณฐ. 2546) ทำการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของบุคลากรสายงานสนับสนุนวิชาการของหน่วยงานด้านการเรียนการสอนของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน และการได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน ประกันคุณภาพการศึกษา และสุขภาพจิตของ บุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิต ได้แก่แรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา สุขภาพจิตของบุคลากร สามารถร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาได้ คิดเป็นร้อยละ 47.6

เสนห์ เหล่าเสนา ((สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2546 : 482 ; อ้างอิงจาก เสนห์ เหล่าเสนา. ม.ป.ป.) ศึกษาเรื่องความพร้อมและความคาดหวังต่อการกระจายอำนาจการบริหารงบประมาณ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ ด้านแนวทางการเตรียมความพร้อมและการป้องกันปัญหาอุปสรรค พบว่า แนวทางการเตรียมความพร้อมควรพัฒนาบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา โรงเรียนและชุมชนควรกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน จัดระบบข้อมูลสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพในการทำงาน

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เฟรนช์ และ โทมัส (French & Thomas. 1958 : 45-48) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพกับความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพกับพนักงานการบิน ได้พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดีกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ นั่นก็คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โฮลเลย์ (กัลยาณี สนิทสุวรรณ. 2542 : 51 ; อ้างอิงจาก Holley. 1970 : 472) ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จของนักธุรกิจ ปรากฏว่าลักษณะประการหนึ่งซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะตัวของนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ คือจะเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงหรือความต้องการสัมฤทธิ์ มีความต้องการพึ่งตนเอง และมีความรับผิดชอบสูง

เฮนรี (Henry. 1974 : 5191) ศึกษาความพร้อมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเกี่ยวกับเรื่องประชากรศึกษา ด้านความรู้ และทัศนคติเกี่ยวกับประชากรศึกษาเบื้องต้น โดยส่งแบบสอบถามไปยังครูจำนวน 1,000 คน ในจำนวนนี้เป็นครูที่สอนวิชาสังคมศาสตร์ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ พบว่าครูจำนวน 573 คน มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาประชากรศึกษา แต่มีความรู้เกี่ยวกับประชากรศึกษาไม่มากนัก

สตาร์ค (Stark. 1992 : 500 – A) ทำการศึกษาเรื่องความพร้อมเพื่อการตัดสินใจขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ครูแนะแนว ผู้บริหาร ในโรงเรียนระดับตำบล เมืองแซนแอนโตนิโอ รัฐเท็กซัส มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมกับตำแหน่ง เพศ ประสบการณ์ และระดับการศึกษาในการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน พบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ในด้านการวางแผนและการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา และควรมีประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษาในโรงเรียน 4-5 ปี

ลาร์สัน (Larson. 1998 : 386 – A) ทำการศึกษาเรื่องความพร้อมและความสามารถของโรงเรียนในระดับตำบลในการพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาชุมชน มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความพร้อมและความสามารถของโรงเรียนในระดับตำบลในการพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาชุมชน และเพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับโครงสร้างการจัดการศึกษาชุมชน ผลการวิจัยพบว่า การให้ความรู้เกี่ยวกับโปรแกรมการศึกษา และการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ชุมชน มีความสัมพันธ์กับความพร้อมและความสามารถในการจัดการศึกษาชุมชน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปว่าตัวแปรระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการประเมินผล การเปิดรับข่าวสาร การฝึกอบรม และแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับความพร้อมของผู้บริหาร ในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขต จำนวน 24 สหวิทยาเขต จำนวนโรงเรียน 117 โรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 1,638 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารโรงเรียนได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขต ๆ ละ 1 โรง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายธุรการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายปกครอง ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และหัวหน้างานแผนงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 24 โรง จำนวน 336 คน

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 24 โรง

ลำดับที่	ตำแหน่ง	จำนวน(คน)
1	ผู้อำนวยการโรงเรียน (จำนวน 1 คน)	24
2	ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน (จำนวน 4 คน)	96
3	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (จำนวน 8 คน)	192
4	หัวหน้างานแผนงาน (จำนวน 1 คน)	24
	รวม	336

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) เกี่ยวกับตัวแปรที่สัมพันธ์กับความพร้อมในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. และแบบสอบถามเกี่ยวกับความพร้อมในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพใน 5 ด้าน คือ การรับรู้ การไตร่ตรอง การเตรียมการ การปฏิบัติ และการยืนยัน รายละเอียดของแบบสอบถามดังกล่าวแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะบุคคลของผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายธุรการ ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายปกครอง ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายบริการ หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้างานแผนงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะของคำถามเป็นแบบเลือกกรายการ โดยระดับการศึกษาจำนวน 2 ตัวเลือก และระยะเวลาในการปฏิบัติงานจำนวน 3 ตัวเลือก

ตอนที่ 2 แบบสอบถามตัวแปรด้านการเปิดรับข่าวสาร ประสพการณ์ในการประเมินผล และการฝึกอบรม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ท โดยการเปิดรับข่าวสารมีจำนวนข้อคำถาม 10 ข้อ ประสพการณ์ในการประเมินผลมีจำนวนข้อคำถาม 15 ข้อ และการฝึกอบรมมีจำนวนข้อคำถาม 10 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ท โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีจำนวนข้อคำถาม 10 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดระดับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท โดยความพร้อมของผู้บริหารมีจำนวนข้อคำถาม 20 ข้อ

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการปฏิบัติงานและตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ

3.2 สร้างแบบสอบถามข้อมูลลักษณะบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีลักษณะของคำถามเป็นแบบเลือกกรายการ

3.3 แบบสอบถามตัวแปรลักษณะบุคคล ประสพการณ์ในการประเมินผล การเปิดรับข่าวสาร การฝึกอบรม โดยแบบสอบถามประสพการณ์ในการประเมินผล แบบสอบถาม

การฝึกอบรมผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง และแบบสอบถามพฤติกรรมการเปิดรับข่าวสาร ผู้วิจัยสร้างดัดแปลงมาจากแบบสอบถามพฤติกรรมการเปิดรับสารของ นกุล สารวงศ์ (2541 : 105 – 112) โดยใช้เกณฑ์ประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท

3.4 แบบสอบถามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ผู้วิจัยสร้างโดยดัดแปลงมาจากแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของปิยะพงษ์ แก้วภู (2544) โดยใช้เกณฑ์ประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท

3.5 แบบสอบถามวัดระดับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท โดยลักษณะเนื้อหาในแบบสอบถามสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างและค่านิยามศัพท์

3.6 นำแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมแบบสอบถามวัดระดับความพร้อมในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพที่สร้างขึ้นเสนอต่อประธานกรรมการ กรรมการควบคุมปริญญาโท เพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

3.7 นำแบบสอบถามที่ประธานกรรมการ กรรมการควบคุมปริญญาโท ตรวจสอบปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่อง ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร ดร.ยุทธนา ไชยจุล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรพินทร์ ชูชม อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบอาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา และนายสุชน คุ่มสลด ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดราชธิวาส เป็นโรงเรียนที่ดำเนินการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และหาความเที่ยงตรง เพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้น แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

3.8 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์ และเหมาะสมไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนราชวินิต มัธยม โรงเรียนมัธยมวัดเบญจมบพิตร และโรงเรียนโยธินบูรณะ จำนวน 38 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นเป็นแบบสอบถามตัวแปรที่สัมพันธ์กับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่น .97 แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการเปิดรับข่าวสารของผู้บริหารเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่น .80 ประสพการณ์ในการประเมินผลของผู้บริหารเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาได้ค่าความเชื่อมั่น .94 และการฝึกอบรมของผู้บริหารเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาได้ค่าความเชื่อมั่น .96 แบบสอบถามตอนที่ 3 สอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร

เกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่น .91 และแบบสอบถามตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่น .94 ซึ่งวิเคราะห์เป็นด้านการรับรู้ ได้ค่าความเชื่อมั่น .89 ด้านการได้ตรง ได้ค่าความเชื่อมั่น .92 ด้านการเตรียมการ ได้ค่าความเชื่อมั่น .86 ด้านการปฏิบัติ ได้ค่าความเชื่อมั่น .92 และด้านการยืนยัน ได้ค่าความเชื่อมั่น .83

3.9 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปใช้ในการรวบรวมข้อมูลจากประชากร โดยการส่งทางไปรษณีย์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 24 โรง เพื่อขอความร่วมมือผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และหัวหน้างานแผนงาน ในการตอบแบบสอบถาม

4.2 ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระ และหัวหน้างานแผนงาน โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 24 โรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยดำเนินการส่งทางไปรษณีย์ ส่วนแบบสอบถามที่บางโรงเรียนไม่ได้ส่งกลับมาหรือมาไม่ครบ ผู้วิจัยได้ดำเนินการติดตามจัดเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเองจนได้ครบทั้ง 24 โรง จำนวน 307 คน คิดเป็นร้อยละ 91.36

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Science for Windows) โดยหาค่าสถิติและทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 ตอนที่ 2 ตอนที่ 3 ตอนที่ 4

การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนของการตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 ตอนที่ 2 ตอนที่ 3 และ ตอนที่ 4 ได้กำหนดค่าคะแนน ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ได้กำหนดค่าคะแนน ดังนี้

1. ระดับการศึกษา แบ่งระดับการวัดเป็นดังนี้
 - 1.1 การศึกษาระดับปริญญาตรี คะแนน = 1
 - 1.2 การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คะแนน = 2
2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แบ่งระดับการวัดเป็นดังนี้
 - 2.1 ต่ำกว่า 5 ปี คะแนน = 1
 - 2.2 ระหว่าง 5 – 10 ปี คะแนน = 2
 - 2.3 10 ปี ขึ้นไป คะแนน = 3

แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามตัวแปรการเปิดรับข่าวสาร ประสิทธิภาพในการประเมินผล และการฝึกอบรม โดยแบบสอบถามตัวแปรการเปิดรับข่าวสาร ผู้วิจัยสร้างและดัดแปลงมาจากแบบสอบถามพฤติกรรมการเปิดรับสาร ของนุกูล สารวงศ์ (2541 : 105 – 112) และแบบสอบถามตัวแปรประสิทธิภาพในการประเมินผล แบบสอบถามการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองโดยใช้เกณฑ์ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับตามแบบของ ลิเคิร์ท มีดังนี้

การให้คะแนนในแบบสอบถามตัวแปรการเปิดรับข่าวสาร กำหนดค่าให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ให้ค่าคะแนน	5
มาก	หมายถึง	ให้ค่าคะแนน	4
ปานกลาง	หมายถึง	ให้ค่าคะแนน	3
น้อย	หมายถึง	ให้ค่าคะแนน	2
น้อยที่สุด	หมายถึง	ให้ค่าคะแนน	1

การแปลความหมายของคะแนน ได้กำหนดการแปลค่าคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับตัวแปรการเปิดรับข่าวสารแบบอิงเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2543 : 99 – 100) ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 แปลความว่า การเปิดรับข่าวสารอยู่ในระดับสูงมาก
 ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 แปลความว่า การเปิดรับข่าวสารอยู่ในระดับสูง
 ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 แปลความว่า การเปิดรับข่าวสารอยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 แปลความว่า การเปิดรับข่าวสารอยู่ในระดับต่ำ
 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 แปลความว่า การเปิดรับข่าวสารอยู่ในระดับต่ำมาก

การให้คะแนนในแบบสอบถามตัวแปรประสบการณ์ในการประเมินผล กำหนดค่าให้คะแนน มีดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ให้ค่าคะแนน	5
มาก	หมายถึง	ให้ค่าคะแนน	4
ปานกลาง	หมายถึง	ให้ค่าคะแนน	3
น้อย	หมายถึง	ให้ค่าคะแนน	2
น้อยที่สุด	หมายถึง	ให้ค่าคะแนน	1

การแปลความหมายของคะแนน กำหนดการแปลค่าคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับตัวแปรประสบการณ์ในการประเมินผลแบบอิงเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2543 : 99 – 100) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 แปลความว่า ประสบการณ์ในการประเมินผลอยู่ในระดับสูงมาก

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 แปลความว่า ประสบการณ์ในการประเมินผลอยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 แปลความว่า ประสบการณ์ในการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 แปลความว่า ประสบการณ์ในการประเมินผลอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 แปลความว่า ประสบการณ์ในการประเมินผลอยู่ในระดับต่ำมาก

การให้คะแนนในแบบสอบถามตัวแปรการฝึกอบรม กำหนดค่าให้คะแนน มีดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ให้ค่าคะแนน	5
มาก	หมายถึง	ให้ค่าคะแนน	4
ปานกลาง	หมายถึง	ให้ค่าคะแนน	3
น้อย	หมายถึง	ให้ค่าคะแนน	2
น้อยที่สุด	หมายถึง	ให้ค่าคะแนน	1

การแปลความหมายของคะแนน กำหนดการแปลค่าคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับตัวแปรการฝึกอบรม แบบอิงเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2543 : 99 – 100) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 แปลความว่า การฝึกอบรมอยู่ในระดับสูงมาก

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 แปลความว่า การฝึกอบรมอยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 แปลความว่า การฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 แปลความว่า การฝึกอบรมอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 แปลความว่า การฝึกอบรมอยู่ในระดับต่ำมาก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ผู้วิจัยสร้างโดยดัดแปลงมาจากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของปิยะพงษ์ แก้วภู (2544) โดยใช้เกณฑ์ประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท กำหนดค่าให้คะแนน มีดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ให้ค่าคะแนน	5
มาก	หมายถึง	ให้ค่าคะแนน	4
ปานกลาง	หมายถึง	ให้ค่าคะแนน	3
น้อย	หมายถึง	ให้ค่าคะแนน	2
น้อยที่สุด	หมายถึง	ให้ค่าคะแนน	1

การแปลความหมายของคะแนน กำหนดการแปลค่าคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	แปลความว่า	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	แปลความว่า	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	แปลความว่า	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	แปลความว่า	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	แปลความว่า	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับต่ำมาก

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท โดยกำหนดคะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

การให้คะแนนในแบบสอบถามตัวแปรความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพ กำหนดค่าให้คะแนน มีดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ให้ค่าคะแนน	5
มาก	หมายถึง	ให้ค่าคะแนน	4
ปานกลาง	หมายถึง	ให้ค่าคะแนน	3
น้อย	หมายถึง	ให้ค่าคะแนน	2
น้อยที่สุด	หมายถึง	ให้ค่าคะแนน	1

การแปลความหมายของคะแนนในตอนที่ 4 ใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยแบบอิงเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2543 : 99 – 100) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	แปลความว่า	ความพร้อมของผู้บริหารอยู่ในระดับสูงมาก
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	แปลความว่า	ความพร้อมของผู้บริหารอยู่ในระดับสูง
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	แปลความว่า	ความพร้อมของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	แปลความว่า	ความพร้อมของผู้บริหารอยู่ในระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	แปลความว่า	ความพร้อมของผู้บริหารอยู่ในระดับต่ำมาก

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติพื้นฐาน

6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

6.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

6.1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

6.2 สถิติที่ใช้หาค่าคุณภาพของเครื่องมือ

หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α : Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach.1971 : 161)

6.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน

6.3.1 สมมติฐานข้อ 1 ตัวแปรระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการประเมินผล การเปิดรับข่าวสาร การฝึกอบรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สถิติที่ใช้กับสมมติฐานข้อ 1 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

6.3.2 สมมติฐานข้อ 2 ตัวแปรระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการประเมินผล การเปิดรับข่าวสาร การฝึกอบรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถพยากรณ์ความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สถิติที่ใช้กับสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 คือการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มและลดตัวแปรเป็นขั้น ๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาค้นคว้า

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อต่าง ๆ ในการแปลความหมาย ดังนี้

N	แทน	จำนวนผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่าง
%	แทน	ค่าร้อยละ
X	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนนเบี่ยงเบนจากค่าเฉลี่ย (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนนเบี่ยงเบนจากค่าเฉลี่ย (Mean Square)
F	แทน	ความถี่ที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงของ F(F-distribution)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงของ t(t-distribution)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนาย
R ² adjusted	แทน	สัมประสิทธิ์ของการทำนายที่ปรับแล้ว
Constant	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
SE _b	แทน	ความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าพารามิเตอร์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
Y	แทน	สมการพยากรณ์ความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้คะแนนดิบ
Z	แทน	สมการพยากรณ์ความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้คะแนนมาตรฐาน
V1	แทน	ตัวแปรระดับการศึกษา
V2	แทน	ตัวแปรระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

V3	แทน	ตัวแปรประสบการณ์ในการประเมินผล
V4	แทน	ตัวแปรการเปิดรับข่าวสาร
V5	แทน	ตัวแปรการฝึกอบรม
V6	แทน	ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
READ	แทน	ตัวแปรความพร้อมของผู้บริหาร
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการจัดกระทำข้อมูลในตัวแปรที่สัมพันธ์กับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้จัดทำข้อมูล ดังนี้
 - 1.1 การวิเคราะห์ค่าจำนวนข้อมูลและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตัวแปรตามระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) จำแนกตามลักษณะของตัวแปร ได้แก่ ประสบการณ์ในการประเมินผล การเปิดรับข่าวสาร การฝึกอบรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และตัวแปรตาม ได้แก่ ความพร้อมของผู้บริหาร
2. การวิเคราะห์ตัวแปรที่สัมพันธ์กับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา
3. การวิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้มีการจัดทำข้อมูล ดังนี้
 - 1.1 การวิเคราะห์ค่าจำนวนข้อมูลและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตัวแปรตามระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าตัวแปรระดับการศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปร 2 ระดับ คือ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี และตัวแปรระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปร 3 ระดับ คือ ต่ำกว่า 5 ปี ระหว่าง 5 – 10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารที่เป็นประชากรจำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	157	51.14
สูงกว่าปริญญาตรี	150	48.86
รวม	307	100
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	10	3.26
ระหว่าง 5 – 10 ปี	19	6.19
10 ปี ขึ้นไป	278	90.55
รวม	307	100

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้บริหารส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.14 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 90.55 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในระดับน้อยสุด ได้แก่ ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.26

1.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ของระดับความพร้อมของผู้บริหาร จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการประเมินผล การเปิดรับข่าวสาร การฝึกอบรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผลปรากฏในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพร้อมของผู้บริหาร จำแนกตามตัวแปร

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ประสบการณ์ในการประเมินผล	3.60	.74	สูง
การเปิดรับข่าวสาร	3.26	.58	ปานกลาง
การฝึกอบรม	3.32	.80	ปานกลาง
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.94	.59	สูง

จากตาราง 3 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.94$) ประสบการณ์ในการประเมินผลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.60$) การฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.32$) และการเปิดรับข่าวสารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.26$)

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) จำแนกตามตัวแปร ความพร้อมของผู้บริหาร ผลปรากฏในตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามตัวแปรความพร้อมของผู้บริหาร

ตัวแปร	X	S.D.	ระดับ
ความพร้อมของผู้บริหาร	3.83	.57	สูง
การรับรู้	3.62	.76	สูง
การไตร่ตรอง	3.98	.72	สูง
การเตรียมการ	4.03	.64	สูง
การปฏิบัติ	3.45	.85	ปานกลาง
การยืนยัน	4.09	.67	สูง

จากตาราง 4 พบว่า ความพร้อมของผู้บริหารโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ส่วนการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.45$)

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการประเมินผล การเปิดรับข่าวสาร การฝึกอบรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา ผลปรากฏในตาราง 5

ตาราง 5 ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษากับความพร้อมของผู้บริหาร

ตัวแปร	V1	V2	V3	V4	V5	V6	READ
ระดับการศึกษา(V1)	1	.077	-.246**	-.027	-.219**	-.195**	-.201**
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน(V2)		1	-.125*	-.037	-.030	-.126*	-.081
ประสบการณ์ในการประเมินผล(V3)			1	.404**	.572**	.539**	.638**
การเปิดรับข่าวสาร(V4)				1	.343**	.346**	.422**
การฝึกอบรม(V5)					1	.514**	.615**
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์(V6)						1	.801**
ความพร้อมของผู้บริหาร(READ)							1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า ระดับการศึกษา (V1) มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความพร้อมของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์($r = -.201$) ส่วนการเปิดรับข่าวสาร ประสบการณ์ในการประเมินผล การฝึกอบรม และตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .422, .638, .615$, และ $.801$) กับความพร้อมของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. การวิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา ผลปรากฏในตาราง 6

ตาราง 6 การวิเคราะห์ตัวแปรระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการประเมินผล การเปิดรับข่าวสาร การฝึกอบรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ร่วมกันอธิบายค่าความแปรปรวนของความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา

Model	SS	Df	MS	F
Regression	73.46	4	18.37	204.00**
Residual	27.19	302	.09	
Total	100.65	306		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 แสดงว่าตัวแปรประสบการณ์ในการประเมินผล การเปิดรับข่าวสาร การฝึกอบรมและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 และสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ จึงได้คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวแปรประสบการณ์ในการประเมินผล การฝึกอบรม
และ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ร่วมกันทำนายความพร้อมของผู้บริหาร ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ
แบบทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวพยากรณ์	b	SE _b	β	t	หมายเหตุ
ขั้นที่ 1					
(Constant)	.77	.13		5.82**	R = .80
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.77	.03	.80	23.38**	R ² = .64 R ² adjusted = .64
ขั้นที่ 2					
(Constant)	.56	.12		4.52**	R = .83
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.62	.03	.64	17.33**	R ² = .70
ประสบการณ์ในการประเมินผล	.22	.02	.29	7.82**	R ² adjusted = .70
ขั้นที่ 3					
(Constant)	.53	.12		4.48**	R = .85
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.57	.03	.58	15.71**	R ² = .72
ประสบการณ์ในการประเมินผล	.16	.03	.21	5.38**	R ² adjusted = .72
การฝึกอบรม	.13	.02	.19	4.95**	
ขั้นที่ 4					
(Constant)	.39	.13		3.03**	R = .85
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.55	.03	.57	15.39**	R ² = .73
ประสบการณ์ในการประเมินผล	.14	.03	.19	4.76**	R ² adjusted = .72
การฝึกอบรม	.13	.02	.18	4.70**	
การเปิดรับข่าวสาร	.08	.03	.08	2.51**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตัวเดียวมีคำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเท่ากับ .80 อย่างมีนัยสำคัญนัยสำคัญที่ .01 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในได้ร้อยละ 64 เมื่อเพิ่มตัวแปรประสบการณ์ในการประเมินผลเข้าไปในการวิเคราะห์มีคำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะเพิ่มขึ้นเป็น .83 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายใน ได้ร้อยละ 70 เมื่อเพิ่มตัวแปร การฝึกอบรม

เข้าไปในการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะเพิ่มขึ้นเป็น .85 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายใน ได้ร้อยละ 72 และเมื่อเพิ่มตัวแปรการเปิดรับข่าวสาร เข้าไปในการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะเพิ่มขึ้นเป็น .85 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายใน ได้ร้อยละ 73

ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถค้นพบว่า ตัวแปรการเปิดรับข่าวสาร ประสบการณ์ในการประเมินผล การฝึกอบรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในได้ร้อยละ 73 อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 และยังมีความแปรปรวนของความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายใน ที่ยังอธิบายไม่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ร้อยละ 27

ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์ความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายใน ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ดีที่สุดคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เกณฑ์เท่ากับ .57 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ดีที่สุดรองลงมาอันดับสอง คือ ประสบการณ์ในการประเมินผล โดยหาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เกณฑ์เท่ากับ .19 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ดีที่สุดรองลงมาอันดับสาม คือ ตัวแปรการฝึกอบรมโดยหาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เกณฑ์เท่ากับ .18 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ดีที่สุดรองลงมาอันดับสี่ คือ ตัวแปรการเปิดรับข่าวสาร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เกณฑ์เท่ากับ .08 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรที่ศึกษากับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายใน เท่ากับ .85

ในการสร้างสมการพยากรณ์ของความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา โดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้คะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .39 + .55(V6) + .14(V3) + .13(V5) + .08(V4)$$

และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = .57(V6) + .19(V3) + .18(V5) + .08(V4)$$

จากสมการ สรุปได้ว่าความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในจะมีค่าเพิ่มมากขึ้นขึ้นอยู่กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพในการประเมินผล การฝึกอบรม และการเปิดรับข่าวสาร

สรุปว่า ตัวแปรการเปิดรับข่าวสาร ประสิทธิภาพในการประเมินผล การฝึกอบรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา ได้ร้อยละ 73

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรจากโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 24 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งจำแนกประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายธุรการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายปกครอง ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และหัวหน้างานแผนงาน จำนวนประชากร 336 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบเกี่ยวกับระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นลักษณะแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรการเปิดรับข่าวสาร ประสิทธิภาพในการประเมินผล และการฝึกอบรม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Science for Windows) โดยการหาค่าสถิติพื้นฐาน และทดสอบสมมติฐานดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ตัวแปรระดับการศึกษา การเปิดรับข่าวสาร ประสบการณ์ในการประเมินผลการฝึกอบรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายใน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1
3. วิเคราะห์ระดับการศึกษา การเปิดรับข่าวสาร ประสบการณ์ในการประเมินผลการฝึกอบรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถพยากรณ์ความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา โดยใช้การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มและลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากผลการศึกษาค้นคว้า ตัวแปรที่สัมพันธ์กับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปผลได้ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตัวแปรตามระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.14 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 90.55
2. การศึกษาระดับความพร้อมของผู้บริหาร จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการประเมินผล การเปิดรับข่าวสาร การฝึกอบรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า การเปิดรับข่าวสาร และการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$ และ 3.32) ประสบการณ์ในการประเมินผลและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.60$ และ 3.94) ความพร้อมของผู้บริหารโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ทุกด้าน ส่วนการปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$)

3. การศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา โดยจำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการประเมินผล การเปิดรับข่าวสาร การฝึกอบรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ในทางลบกับความพร้อมของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสบการณ์ในการประเมินผล การฝึกอบรม การเปิดรับข่าวสาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพร้อมของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมของผู้บริหาร

4. การศึกษาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า ตัวพยากรณ์ที่อธิบายความแปรปรวนความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การเปิดรับข่าวสาร ประสบการณ์ด้านการประเมินผล การฝึกอบรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพร้อมของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .39 + .55(V6) + .14(V3) + .13(V5) + .08(V4)$$

และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = .57(V6) + .19(V3) + .18(V5) + .08(V4)$$

การอภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยมีประเด็นสำคัญที่สามารถอภิปรายได้ ดังต่อไปนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การเปิดรับข่าวสาร ประสบการณ์ในการประเมินผล การฝึกอบรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.นคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า

1.1 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งไม่สอดคล้องกับ วิจิตร อาวะกุล (2539 : 32) กล่าวว่าการศึกษาทำให้บุคคลมีความรู้ความเข้าใจ

ความรู้สึกนึกคิดต่างกัน และการศึกษาช่วยให้คนมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวเอาชนะสิ่งแวดล้อมได้ บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล มีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมได้ถูกต้องมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อย อาจเป็นเพราะตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้กำหนดให้จัดการศึกษามีคุณภาพ ในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาว่าให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพราะเป็นระบบที่สร้างความมั่นใจว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้คุณภาพตามมาตรฐาน เนื่องจากการดำเนินการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกลไกกระบวนการบริหารในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และมีคุณภาพ เกิดความเชื่อมั่นต่อผู้รับผลประโยชน์ ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารต้องมีการเตรียมความพร้อมในกระบวนการสร้างความรู้ความเข้าใจ ความสามารถในการปฏิบัติการ มีความตระหนัก และสร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกฝ่ายมองเห็นคุณค่าของการประเมินคุณภาพภายใน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้บริหารมีความรู้สึกว่าเป็นการเพิ่มภาระมากขึ้น เนื่องจากการบริหารงานโรงเรียนมีกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ เป็นจำนวนมากที่ต้องปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตามแผนและนโยบายที่กำหนดไว้และประกอบกับผู้บริหารต้องใช้เวลามากในการศึกษาและทำความเข้าใจในการดำเนินการประเมินคุณภาพภายในทำให้เกิดความเบื่อหน่ายต่อการทำงานจึงทำให้ระดับการศึกษาของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางลบต่อความพร้อมของผู้บริหารในการทำการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย สมศักดิ์ กุลสรวิธ (2534 : 125) ได้ศึกษาความพร้อมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำในจังหวัดชัยนาท พบว่าหัวหน้าครัวเรือนที่มีระดับการศึกษาสูงมีความพร้อมในการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำสูงกว่าหัวหน้าครัวเรือนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

1.2 การเปิดรับข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ที่เป็นดังนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารที่มีการเปิดรับข่าวสารสูงมีความพร้อมในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาสูง อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีการเปิดรับข่าวสารการประเมินคุณภาพภายในจากสื่อต่าง ๆ มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือข่าวสารกับผู้เชี่ยวชาญ มีการศึกษาดูงานและฝึกอบรม ทำให้ทำให้ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ มีความรู้สึก หรือความเชื่อว่าการดำเนินการประเมินคุณภาพภายใน ทำให้โรงเรียนได้พัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานเป็นที่เชื่อมั่นศรัทธาต่อนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และก่อให้เกิดความตระหนักในการศึกษาข้อมูลการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเพิ่มเติม ทั้งนี้สอดคล้องกับ โรเจอร์ และชูเมกเกอร์ (Rogers and Shoemaker. 1971 : 8) กล่าวว่า การเปิดรับข่าวสารมีความสำคัญในการเพิ่มพูนความรู้และความตระหนัก และสร้างความสนใจในเรื่องใหม่ ๆ ช่วยให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมและมีความเชื่อมั่นว่าการประเมินคุณภาพภายในทำให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

ดังนั้น ผู้บริหารที่มีการเปิดรับข่าวสารต่าง ๆ สูงกว่า ย่อมมีความพร้อมในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับสุวรรณี รอดบำเรอ (2534 : 130) ศึกษาในระดับความพร้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อการป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดราชบุรี พบว่าการเปิดรับข่าวสารและความรู้เกี่ยวกับโรคเอดส์มีความสัมพันธ์กับการประเมินความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ของตนเอง

1.3 ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ที่เป็นดังนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานสูงจะมีความพร้อมในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อประกันคุณภาพการศึกษาสูง เพราะว่าผู้บริหารที่มีประสพการณ์ในการตรวจสอบ จัดเก็บ บันทึกข้อมูล และวิเคราะห์การดำเนินงานกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนว่าเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ มีการทบทวนแผนปฏิบัติงาน และขั้นตอนการดำเนินงานทำให้มองเห็นปัญหาและอุปสรรค และนำผลที่ได้จากการตรวจสอบ ทบทวน มาปรับปรุงแก้ไข แผนปฏิบัติงาน และขั้นตอนการทำงานอย่างต่อเนื่อง จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้บริหารเกิดการเรียนรู้ มีความสามารถและความชำนาญการในการปฏิบัติงาน มีความเข้าใจในกระบวนการทำงาน มองเห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในขั้นตอนการปฏิบัติงาน เกิดความคิด จินตนาการ ในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติและตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนากระบวนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 93) กล่าวว่าประสพการณ์จากสิ่งที่เห็นต่างกัน ทำให้มีผลต่อการใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ คนที่มีประสพการณ์การทำงานนาน ย่อมได้เปรียบในด้านความรู้ ความชำนาญงาน และ นิตยา แพร่วณิชย์ (2534 : 4 ; อ้างอิงจาก Kirk. 1981 : 172) กล่าวว่าประสพการณ์ในอดีตทำให้บุคคลรู้ว่าภาวะอะไรบ้างที่เสี่ยงและไม่เสี่ยง มีความกล้าที่จะเผชิญปัญหาต่างๆ ได้ดี ประสพการณ์จะช่วยพัฒนาความคิด จินตนาการ คิดหาทางเลือกสำหรับการตัดสินใจได้มาก

ดังนั้น ผู้บริหารที่มีประสพการณ์ในการประเมินผล สูงกว่า ย่อมมีความพร้อมในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับ โอเนล (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536 : 43 ; อ้างอิงมาจาก O'Neal. 1978 : 320) พบว่าผู้บริหารการศึกษาที่มีประสพการณ์การทำงานยิ่งมากและมีประสพการณ์บริหารงานมาก จะยิ่งทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานและเข้าใจงานมากยิ่งขึ้น

1.4 การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารที่ได้รับการอบรมฝึกปฏิบัติในการตรวจสอบ ทบทวน และปรับปรุงแก้ไขการ

ดำเนินงานกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ทำให้ผู้บริหารมีทักษะประสบการณ์ ความชำนาญ ส่งผลให้เกิดความมั่นใจ และสร้างความมั่นใจให้แก่ครู และบุคลากรในการประเมินคุณภาพ ภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาว่าสามารถทำได้เป็นอย่างดีมีคุณภาพ จากเหตุผลดังกล่าว การฝึกอบรมทำให้ผู้บริหารได้เสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการทางด้านวิชาการและการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของการพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ อีกทั้งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติในทางที่ดีขึ้น ทำให้ผู้บริหารมีความพร้อมที่จะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ สอดคล้องกับ ยงยุทธ เกษสาคร (2541 : 312) กล่าวว่า การฝึกอบรมจะให้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคคลและหน่วยงานเป็นอันมาก เพราะนอกจากจะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ รวมทั้งเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ค่านิยมของผู้เข้ารับการอบรม ทำให้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้นแล้ว การฝึกอบรมยังเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน สอดคล้องกับ บรรยงค์ โตจินดา (2543 : 194) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการช่วยให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นการยกระดับความสามารถของบุคคลทุกวิถีทางให้เท่าเทียมกับงานที่มอบให้ทำ นอกจากนั้นการฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงลักษณะการทำงานให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคล และนโยบายขององค์กร

ดังนั้น ผู้บริหารที่ได้รับการฝึกอบรมสูงกว่าย่อมมีความพร้อมในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับเสด็จ หมวटना (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาตำบล เขตอำเภอนพพิตย จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์จากการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และการศึกษาดูงานนอกสถานที่ สามารถนำมาปรับใช้กับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ดียิ่งขึ้น

1.5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความปรารถนาหรือมุ่งที่จะปฏิบัติงานในการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา ต้องให้ผ่านการรับรองคุณภาพ จึงมีความปรารถนาที่จะเข้าร่วมในการตรวจสอบ ทบทวน และปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวางถึงแม้มีอุปสรรคมารบกวน และพยายามหาวิธีการต่างๆ ในการแก้ปัญหาเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ พงศ์วัช วิวังสุ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2546 : 169-170 ; อ้างอิงจาก พงศ์วัช วิวังสุ. 2546) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายงานสนับสนุนวิชาการของหน่วยงานด้านการเรียนการสอนของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่าตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน และการได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน

ประกันคุณภาพการศึกษา และสุขภาพจิตของบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ วุฒิสยา เพชรมณี (2540 : 44) กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยภายในตัวเอง จะทำให้บุคคลนั้นมีความพร้อมในการทำงาน และทำให้ทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพตามไปด้วย และ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534 : 78) กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความมานะพยายาม อดทนทำงาน มีแผนการทำงาน ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง และพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วงไป

ดังนั้น ผู้บริหารที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าย่อมมีความพร้อมในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับ บรรจบ จันทรเจริญ (2542 : 87) ได้ศึกษาความพร้อมในการบริหารจัดการของผู้บริหารระบบบำบัดน้ำเสีย ในโรงพยาบาลชุมชน โดยใช้ทฤษฎีจูงใจ – คำจูงของเฮิร์ชเบอร์ก หรือทฤษฎีสองปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานเป็นแนวทางในการศึกษา ผลการศึกษา พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารในโรงพยาบาลชุมชนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการบริหารจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย และสอดคล้องกับ เฟรนช์ และ โทมัส (French & Thomas. 1958 : 45-48) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพกับพนักงานการบิน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดีกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ นั่นก็คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การเปิดรับข่าวสาร ประสบการณ์ในการประเมินผล การฝึกอบรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สามารถพยากรณ์ความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.มหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์ความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา มีค่าค่อนข้างสูง โดยเฉพาะตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เกี่ยวกับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาเพียงตัวเดียวสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา ได้สูงถึงร้อยละ 64 อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความปรารถนาที่จะบรรลุถึงผลสำเร็จในงานถึงจะยุ่งยากซับซ้อน ก็ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาเพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการ มีอิสระในการทำงานและการแสดงออก ต้องการชัยชนะในการแข่งขัน มุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศ มีความสบายใจเมื่อพบกับความสำเร็จและวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว ด้วยเหตุนี้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญมากที่สุดในความสำเร็จของคนเราเพราะเป็นดัชนีชี้บ่งถึงคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์อย่างหนึ่ง จึงจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้

มีขึ้นในตัวบุคคลเพื่อนำไปสู่ความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ
 ปริญญา ฌ วันจันทร์ (นิลบล รู้คุณ 2540 : 6 ; อ้างอิงจาก ปริญญา ฌ วันจันทร์. 2536 : 91)
 ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของครู พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
 ประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของครูได้

การวิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เกี่ยวกับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมิน
 คุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพ ร่วมกับประสบการณ์ในการประเมินผล พบว่า สามารถ
 อธิบายความแปรปรวนของความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการ
 ประกันคุณภาพการศึกษา ได้สูงถึงร้อยละ 70 อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ใน
 การประเมินผลในการประเมินคุณภาพภายใน ได้มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจสอบ ทบทวน
 และตัดสินใจคุณค่าการดำเนินงานกิจกรรม โครงการต่างๆ และนำผลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไข
 ปัญหาการดำเนินงานการประเมินคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทำให้ผู้บริหารมีความรู้
 ความเข้าใจ และทักษะในการการปฏิบัติงานประเมินคุณภาพภายใน ดังนั้น ประสบการณ์ใน
 การประเมินผลร่วมกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพร้อมของผู้บริหารในการ
 ประเมินคุณภาพคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพ

การวิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เกี่ยวกับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมิน
 คุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา ร่วมกับประสบการณ์ในการประเมินผล และ
 การฝึกอบรม พบว่า สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพร้อมของผู้บริหารในการประเมิน
 คุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา ได้สูงถึงร้อยละ 72 อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร
 ที่ได้รับการฝึกอบรมจะช่วยเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ความชำนาญทางด้านวิชาการและ
 พัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็น ส่งผลให้ผู้บริหารมีประสบการณ์ในการประเมินผล เกิดความเชื่อมั่น มี
 ความปรารถนา ความพยายาม และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบผลความสำเร็จ ดังนั้น ประสบการณ์
 ในการประเมินผล การฝึกอบรมและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถร่วมทำนายความพร้อมของ
 ผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา

เมื่อนำการเปิดรับข่าวสารมาอธิบายความแปรปรวนเกี่ยวกับความพร้อมของ
 ผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา เข้ามาร่วมวิเคราะห์กับ
 ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตัวแปรประสบการณ์ในการประเมินผล และตัวแปรการฝึกอบรม
 ทำให้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายใน
 เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา ได้สูงถึงร้อยละ 73 อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารที่การรับข่าวสาร
 จากแหล่งข้อมูลข่าวสารหรือผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ ช่วยให้ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ ความเชื่อมั่นและ
 มีเหตุผลมากขึ้น ทำให้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริหาร มีเจตคติที่ดี มีแรงจูงใจที่จะ
 ปฏิบัติงานการประกันคุณภาพให้เป็นผลสำเร็จ

ดังนั้น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประสบการณ์ในการประเมินผล การฝึกอบรม และการเปิดรับ
 ข่าวสารมีอิทธิพลต่อความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกัน

คุณภาพการศึกษา จึงอาจกล่าวได้ว่าความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อ การประกันคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา นั้น ในหน่วยงานจะต้องกระตุ้นและสร้าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้มีขึ้นในตัวผู้บริหารและบุคลากร ทำให้เกิดความตระหนักที่ต้องปฏิบัติงาน และทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ บรรลุผลถึงความสำเร็จของ งาน และต้องกำหนดให้ผู้บริหาร บุคลากร ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ฝึกอบรมปฏิบัติให้เกิดทักษะและประสบการณ์ในการประเมินคุณภาพภายในมีการรับรู้และเรียนรู้ จากข้อมูลข่าวสาร เพื่อเสริมสร้างเจตคติที่ดี และความตระหนักเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายในเพื่อ ประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของ ชุมชน ท้องถิ่นและสังคม สอดคล้องกับเคแกน (Kagan. 1990) กล่าวว่าความพร้อมของบุคคล ขึ้นอยู่กับการศึกษา การรับรู้ข้อมูลข่าวสารทำให้บุคคลเกิดความรู้ เช่น การรับรู้จากโฆษณาต่าง ๆ และ โปราชสกา (พัชรินทร์ ปิ่นบัณฑิตทรัพย์. 2543 : 43 ; อ้างอิงจาก Prochaska. 1991) กล่าวถึงความพร้อมว่าประกอบด้วย ความตระหนัก แรงจูงใจ การมีทักษะ การเสริมแรง และความ มั่นคงขององค์การ นอกจากนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัยนา กนกสุนทรรัตน์ (2540 : 85) ได้ศึกษา ความพร้อมในการทำวิจัยของข้าราชการกลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ พบว่าการเข้าอบรมทางวิชาการ ความสนใจอ่านวารสาร ความรู้ในการดำเนินงานวิจัย เจตคติ ต่อการทำวิจัย สถานภาพของข้าราชการ ประสบการณ์การทำวิจัยมีความสัมพันธ์กับความพร้อม ในการทำวิจัย และ สทาร์ค (Stark. 1992 : 500 – A) ศึกษาเรื่องความพร้อมเพื่อการตัดสินใจ ขึ้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ครูแนะแนว ผู้บริหาร ในโรงเรียน ระดับตำบล เมืองแซนแอนโดนีโอ รัฐเท็กซัส มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความพร้อมกับตำแหน่ง เพศ ประสบการณ์ และระดับการศึกษาในการจัดการศึกษาโรงเรียน มัธยมศึกษาเอกชน พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ในด้านการวางแผนและการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา และควรมีประสบการณ์ในด้านการจัดการศึกษาในโรงเรียน อีกทั้ง สอดคล้องกับเสนห์ เหล่าเสนา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2546 : 482 ; อ้างอิงจาก เสนห์ เหล่าเสนา. ม.ป.ป.) ศึกษาเรื่องความพร้อมและความ คาดหวังต่อการกระจายอำนาจการบริหารงบประมาณตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ ในด้านแนวทางการ เตรียมความพร้อมและการป้องกันปัญหาอุปสรรค พบว่า ด้านแนวทางการเตรียมความพร้อม ควรพัฒนาบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา โรงเรียน และชุมชนกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน จัดระบบข้อมูลสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาผู้บริหาร ให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพในการทำงาน และชานินันท์ บัวนอก (สำนักงานรับรองมาตรฐานและ ประเมินคุณภาพการศึกษา. 2546 : 448 ; อ้างอิงจาก ชานินันท์ บัวนอก. 2545) ศึกษาการ เตรียมความพร้อมของผู้บริหารในการนำนโยบายปฏิรูปการศึกษาไปใช้ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร พบว่า การดำเนินกิจกรรมการเตรียมความพร้อมของ

ผู้บริหารโรงเรียนในการนำนโยบายปฏิรูปการศึกษาไปใช้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนนั้นให้ความสำคัญในการดำเนินกิจกรรมของการนำนโยบายปฏิรูปการศึกษาไปใช้ในโรงเรียนยังขาดความพร้อมและการเอาใจใส่เท่าที่ควร

ดังนั้น ประสพการณ์ในการประเมินผล การเปิดรับข่าวสาร การฝึกอบรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนี้ มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารระดับสูงหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรจัดให้มีการอบรม สัมมนาและศึกษาดูงานเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายใน และควรมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร โดยจัดทำเอกสารเผยแพร่ผ่านสื่อต่าง ๆ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนัก ทำให้มีความพร้อมในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา
2. ผู้บริหารระดับสูงหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรม และการติดตาม ตรวจสอบหลาย ๆ ครั้ง เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความพร้อมในด้านความรู้ ความเข้าใจ ประสพการณ์และทักษะในการปฏิบัติงานในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ
3. ผู้บริหารระดับสูงหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรให้บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ให้ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความต้องการ และมุ่งมั่นทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความพร้อมที่จะผลักดันการประเมินคุณภาพภายในเพื่อประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ
4. ผู้บริหารระดับสูงหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาการดำเนินงานการประเมินคุณภาพภายใน อย่างเต็มที่ และจริงจัง เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความพร้อมในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ
5. ผู้บริหารระดับสูงหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติอย่างจริงจัง และต่อเนื่องในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ทำให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความพร้อมเพิ่มเติมมากขึ้นในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย ดังนี้

1. ควรมีการวิจัยซ้ำในเรื่องนี้กับบุคลากรในระดับอื่น ๆ เช่น ครู อาจารย์
ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน
2. ควรมีการศึกษาค้นคว้าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อม
หรือโดยการเพิ่มตัวแปรให้มาก
3. ควรมีการศึกษาวจัย ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อระดับความพร้อมของผู้บริหาร
โรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานหรือในการจัดการศึกษา
4. ควรมีการศึกษาวจัย ความพร้อมของผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องใน
การประเมินคุณภาพจากบุคคลภายนอก

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2542). การประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : กรมฯ.
- กรมสามัญศึกษา. (2542). เอกสารชุดการประกันคุณภาพการศึกษา กรมสามัญศึกษา เล่มที่ 1-4. กรุงเทพฯ : กรมฯ.
- กรมสามัญศึกษา. หน่วยศึกษานิเทศก์. (2543). กรอบแนวคิดในการประกันคุณภาพ การศึกษา. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมฯ.
- (2543). เอกสารชุดการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา เล่ม 1 คู่มือการประเมิน คุณภาพภายในสถานศึกษา โดยคณะกรรมการการประเมินโดยหน่วยงานต้นสังกัด. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมฯ.
- (2544). เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาผู้ประเมินและผู้รับการประเมินคุณภาพ ภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมฯ.
- กฤษฎา ทองสังวรณ. (2540). ความพร้อมของคณะกรรมการการบริหารองค์การบริหารส่วน ตำบล ในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สิ่งแวดล้อมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). แนวทางการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวง ศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : กระทรวง.
- การประชุมสัมมนาทางวิชาการเรื่องการบริหารการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. (2544). กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- คหวิ ศรีสิทธิรักษ์. (2540). ความรู้และความตระหนักต่อปัญหาสิ่งแวดล้อมของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลลำปาง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การจัดการมนุษย์กับ สิ่งแวดล้อม). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- จิตรา วสุวานิช. (2528). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เจริญ ตาอ้าย. (2540, มกราคม - มีนาคม). "การจัดการศึกษาในยุคสมัยศตวรรษที่ 21," สารพัฒนาหลักสูตร. 16(128) : 49-52.
- จำลอง อัสวาวุฒิ. (2538). ความพร้อมของครูชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในการสอนวิชาส 053 ประชากรกับสิ่งแวดล้อม ในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ประชากรและ สิ่งแวดล้อม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- จำนงค์ แจ่มจันทรวงศ์. (2543). คู่มือการสอบการปฏิบัติราชการยุคใหม่. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- ฉัตรชัย ต๊ะปีนดา. (2544). การเตรียมโรงเรียนเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- เฉลิมพล ดันสกุล. (2541). พฤติกรรมสาธารณสุข. กรุงเทพฯ : คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชัยนันท์ นันทพันธ์. (2540, ตุลาคม-พฤศจิกายน). "การประเมินผลงาน กลไกสำหรับวิศวกรยุคใหม่," *เพิ่มผลผลิต*. 36(5) : 11-15.
- โชติ เกิดบัณฑิต. (2539). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เซ็น แก้วยศ. (2544). "แนวทางการประเมินคุณภาพภายใน," ใน *รวมบทความการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา*. หน้า 54-56. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์.
- จิตติยา เพชรมณี. (2540). ความพร้อมในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีอาสาสมัครคุมประพฤติ ในสำนักงานคุมประพฤติภาค 8. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ดาระณี พัฒนศักดิ์ภิญโญ. (2533). ผลของการใช้ชุดแนะแนวที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนจิระประวัตินวิทยาคม จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดำรง พลโภชน. (2545, กันยายน-พฤศจิกายน). "บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามเจตนารมณ์ ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542," *บริหารการศึกษามศ.ว.* 1(3) : 28-31.
- ทองหล่อ เดชไทย. (2540). หลักการบริหารงานสาธารณสุข. นครปฐม : สถาบันพัฒนาสาธารณสุขอาเซียน.
- ทัศนีย์ ศรีจันทร์. (2528). อิทธิพลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานอนามัยต่อผลงานโภชนาการของสถานอนามัยในจังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (พยาบาลสาธารณสุข). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพมาศ แก้วชิม. (2542). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นฤตพงษ์ ไชยวงศ์. (2540). ความพร้อมในการจัดป้าชุมชน : ศึกษากรณีคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอป่า จังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สิ่งแวดล้อม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

- นัยนา กนกสุนทรรัตน์. (2540). ความพร้อมในการทำวิจัยของข้าราชการกลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภค กรมวิทยาศาสตร์. วิทยานิพนธ์ สศ.ม. (วิจัยสาธารณสุข). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร
- นิตยา แพรวานิษฐ์. (2534). การศึกษากิจกรรมการสื่อสารเพื่อการบริหารงานของพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- นิลุบล รัศุณ. (2540). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- บรรจบ จันทร์เจริญ. (2542). ความพร้อมในการบริหารจัดการของผู้บริหารระบบบำบัดน้ำเสียในโรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การบริหารกฎหมายการแพทย์และสาธารณสุข). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- บรรยงค์ โดจินดา. (2543). การบริหารงานบุคคล (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : รวมสาส์น.
- บัณฑิต แทนพิทักษ์. (2543, ตุลาคม-ธันวาคม). "การประเมินภายในของสถานศึกษา," นิตยสารการศึกษา. 1(3) : 18 -22.
- (2544). "การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา," ใน รวมบทความการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา. หน้า 51-52,72. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2534). พฤติกรรมศาสตร์ พฤติกรรมสุขภาพและสุขศึกษา. กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาการพิมพ์.
- ประสาธ อีสปริดา. (2523). จิตวิทยาวัยรุ่น. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เรือนแก้วการพิมพ์.
- ปรารถทิพย์ อุจะรัตน์. (2539). การบริหารทางการพยาบาล. กรุงเทพฯ : บุญศิริการพิมพ์.
- ปราณี สังขะตะวรรณ. (2543, มกราคม-เมษายน). "การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน," สุขุทัยธรรมมาธิราช. 13(1) : 86-98.
- ปรียาพร วงษ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซ็ท.
- ปิยะนุช เงินคล้าย. (2540). การสำรวจทัศนคติและความพร้อมของประชาชนต่อการกระจายอำนาจ. กรุงเทพฯ : กองการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- พงษ์ศักดิ์ ศรีวรกุล. (2541). ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการดำเนินการศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 9. อุตรธานี : สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 9.

- พนม พงษ์ไพบูลย์. (2544, ตุลาคม). “บทบาทใหม่ของโรงเรียนตามแนวทางแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ,” *วิชาการ*. 2(10) : 2-8.
- พนมศรี เสาร์สาร. (2532). พฤติกรรมการป้องกันการติดเชื้อโรคเอดส์ของหญิงบริการในเขตกรุงเทพมหานครปี 2531. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (วิทยาการระบาด). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- พนัส หันนาอินทร์. (2524). หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- พรทิพย์ อุ่นโกมล. (2532). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายสุขภาพและป้องกันโรค โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (บริหารสาธารณสุข). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- พัชรินทร์ ปิ่นบัณฑิตทรัพย์. (2543). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการควบคุมคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล : กรณีศึกษาพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาธารณสุขศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- รุ่งเรือง เต๋นดวงใจ. (2540). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้รับผิดชอบงานสุขภาพอาหารในโรงเรียน จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาธารณสุขศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- เรียม ศรีทอง. (2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพฯ : เวิร์ดเวฟเอดดูเคชั่น.
- วนิดา วิระกุล. (2534). ความพร้อมของผลส/อสมในการดำเนินกิจกรรมประชากรศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ประชากรศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- วิญญา วิศาลาภรณ์. (2540). การวิจัยทางการศึกษา หลักการและแนวทางปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ดันอ้อแกรมมี.
- วัฒนา แมนพยัคฆ์. (2541). ความพร้อมของอาสาสมัครสาธารณสุขในการให้คำปรึกษาแนะนำในระดับชุมชนเกี่ยวกับโรคเอดส์ จังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ประชากรศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร อวาทกุล. (2539). การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2541). การวิจัยเชิงปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- วินัย บำรุงกิจ. (2535). ความรู้และความตระหนักต่อภาวะมลพิษทางสิ่งแวดล้อมของนักเรียนพลตำรวจ โรงเรียนตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สิ่งแวดล้อม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

- วีรอร วัฒนาค. (2542). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์เอกสารและ
ตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- วุฒิชัย จำนงค์. (2523). พฤติกรรมการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ศักดิ์ศรี แก้วเอี่ยม. (2543). ความรู้และการปฏิบัติของผู้ประกอบการเกี่ยวกับการกำจัดขยะ
มูลฝอยบริเวณตลาดน้ำดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
(สิ่งแวดล้อมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
ถ่ายเอกสาร.
- ศิริรัตน์ บุญอริยะ. (2538). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการใน
มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการ
ศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริรัตน์ แอดสกุล. (2541). “สถาบันการศึกษาของสังคมไทยยุคโลกาภิวัตน์,” วารสารทาง
วิชาการราชภัฏกรุงเทพ. 4(8) : 21-32.
- ศิริวรรณ วชิรวงศ์. (2536). ปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติงานควบคุมและป้องกัน
โรคความดันเลือดสูงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี.
วิทยานิพนธ์ วท.ม. (วิทยาการระบาด). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหิดล. ถ่ายเอกสาร
- เศวานิต เสดานานนท์. (2542). ภาวะผู้นำ. นครราชสีมา : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ
นครราชสีมา.
- สมเกียรติ ยุติธรรม. (2541). ความพร้อมของคณะกรรมการบริหารส่วนตำบลต่อการแก้ปัญหา
มลพิษทางน้ำ ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สิ่งแวดล้อม
ศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- สมใจ กุลมะลิวัลย์. (2534). ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการประสานงานของฝ่ายเวชกรรม
สังคมโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (พยาบาล
สาธารณสุข). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- สมศักดิ์ กุลสรวุฒ. (2534). ความพร้อมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำ ศึกษา
เฉพาะกรณี : จังหวัดชัยนาท. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สิ่งแวดล้อมศึกษา). กรุงเทพฯ
: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- สมศักดิ์ สงกา. (2536). ความพร้อมของครูในการให้คำปรึกษาแนะแนวเกี่ยวกับโรคเอดส์ :
ศึกษากรณีครูแนะแนวและครูพยาบาลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (ประชากรศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- สุคนธ์ ประสงค์. (2539). “ความพร้อมของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลชุมชนเพื่อ
การรองรับระบบควบคุมคุณภาพการพยาบาลปีงบประมาณ 2539,” การศึกษา
พยาบาล. 7(13) : 45-46.

- สุจิน วงศ์ดามา. (2538). ความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ของพยาบาลในส่วนกลาง กรมราชทัณฑ์. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (บริหารสาธารณสุข). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- สุชาติ อติวานิชยพงศ์. (2539). บทบาทและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายแพทย์ด้านเวชกรรมป้องกันและนักวิชาการสาธารณสุขด้านส่งเสริมพัฒนา. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (บริหารสาธารณสุข). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- สุภัททา ปิณฑะแพทย์. (2540). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยาและแนะแนวสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สุภาดา คำสุชาติ. (2536). แรงจูงใจ การรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาธารณสุข). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- สุวรรณี รอดบำเรอ. (2534). ความพร้อมและปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ประถมศึกษาศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2543). บทสรุปรายงานการวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : บางกอกบล็อก.
- เสด็จ หมดนา. (2541). ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีตำบลนาหนึ่ง อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ไทยคดีศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- (2543). แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา : เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2546). ผลงานวิจัยด้านมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
- อนงค์นารถ คงคาน้อย. (2538). ความพร้อมของบุคลากรสาธารณสุขในการให้คำปรึกษาแนะแนวเกี่ยวกับโรคเอดส์ : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถาน อนามัยตำบลและโรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

- อรรถพร จินะวัฒน์. (2543, ตุลาคม-ธันวาคม). "การประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา : ความคาดหวังและแนวดำเนินการ," *นิเทศการศึกษา*. 1(3) : 15-17.
- . (2544). "การประเมินมาตรฐานคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน," ใน *รวมบทความการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา*. หน้า 57-64. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา.
- อรุณ วัชรธรรม. (2527). *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาทร เยาวปราชญ์. (2520). *คู่มือการเรียนจิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ : บำรุงนุกุลกิจ.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2542). *รายงานการวิจัยการศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- อุษณีย์ โพธิ์สุข และคณะ. (2544). *สร้างสรรค์นักคิด : คู่มือการจัดการศึกษาสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษด้านทักษะความคิดระดับสูง*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- อัญชลี มุละดา. (2541). *ความพร้อมในการวางแผนสาธารณสุขของหัวหน้างานแผนงานและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานวางแผนสาธารณสุข ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาธารณสุขศาสตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- Collins, Harper. (1997). *Collins New English Dictionary*. Great Britain : Caledonian International Book Manufacturing.
- Downing, John and Derek, Thackrey. (1971). *Reading Readiness*. London : University of London Press Ltd.
- Dubs,R. (1975). "Comparison of Student Achievement with Performance Rating of Graduate and State Board Examination Score," *Nursing Research*. New York : Free Press.
- Good, C.V. (1990). *Dictionary of Education*. New York : McGraw - Hill Inc.
- Henry, Michael M. (1974, February). "High School Teacher Readiness for Population Education," *Dissertation Abstracts* 35(8) : 5191 - A.
- Kagan, S.L. (1990). "Readiness 2000 : Rethinking Rhetoric and Responsibility," *Phi Delta Kappan*. 72(8) : 272-281.
- Larson, Rae Samuel. "A Delphi Study to Assess the Readiness and Capacity of a School District to Develop, Implement and Strengthen its Overall Community Education Program," *Dissertation Abstracts International*. 59(02) :

- Prochaska, J.O., DiClemente, C.C., & Norcross, J.C. (1992). "In Search of How People Change : Applications to Addictive Behavior," *American Psychologist*. 47(9) : 1114.
- Quinn, D. (1999). *The Story of B*, Bantam Books, New York : Free Press.
- Robert, J. Battjes & Lisa, S. Onken. (1996). *Treatment Readiness : Factors Influencing Entry and Engagement*. Maryland : Free Press.
- Roger, Everette M. and Floyd, Shoemaker. (1971). *Communication Innovation*. New York : The Free Press.
- Stark, Stephen L. (1992). "The Extend of Readiness for Site-Based Decision-Making as Perceived by High School Teachers, Counselors, Administrators and Other Non-Teaching Personnel in the Northeast Independent School District, Sanantonio, Texas," *Dissertation Abstracts International*. 54(02) : 500-A.
- Tatcher, V.S., et al. (1980). *The New Webster Dictionary of the English Language*. New York : Process and Books Co., Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
ตารางแสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 8 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารแต่ละโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
จำนวน 24 โรงเรียน

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน	หัวหน้ากลุ่มสาระ	หัวหน้างานแผนงาน	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
1	เบญจมราชาลัย	1	4	8	1	14
2	วัดราชาธิวาส	1	4	8	1	14
3	วัดน้อยนพคุณ	1	4	8	1	14
4	เทพศิรินทร์	1	4	8	1	14
5	นนทรีวิทยา	1	4	8	1	14
6	ศรีอยุธยา	1	4	8	1	14
7	นวมินทราชูทิศกรุงเทพมหานคร	1	4	8	1	14
8	สีกัน(วัฒนารักษ์อุปถัมภ์)	1	4	8	1	14
9	สามเสนวิทยาลัย	1	4	8	1	14
10	จันทร์หุ่นบำเพ็ญ	1	4	8	1	14
11	ปทุมคงคา	1	4	8	1	14
12	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	1	4	8	1	14
13	บดินทรเดชา	1	4	8	1	14
14	บดินทรเดชา 4	1	4	8	1	14
15	บดินทรเดชา2	1	4	8	1	14
16	นวมินทราชูทิศ เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า	1	4	8	1	14
17	มัธยมวัดดุสิตาราม	1	4	8	1	14
18	นวมินทราชูทิศ สตรีวิทยา2	1	4	8	1	14
19	ทวีธาภิเศก	1	4	8	1	14
20	ศึกษานารี	1	4	8	1	14
21	บางปะกอกวิทยาคม	1	4	8	1	14
22	ศึกษานารีวิทยา	1	4	8	1	14
23	วัดนวลนรดิศ	1	4	8	1	14
24	วัดรางบัว	1	4	8	1	14
	รวม	24	96	192	24	336

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถามการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถามการวิจัย

- | | |
|------------------------------|---|
| 1. ผศ. ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร | สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. ดร.ยุทธนา ไชยจุล | สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. ผศ.ดร.อรพินทร์ ชูชม | สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 4. ผศ.ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ | หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 5. นายสุธน คุ่มสลด | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดราชาธิวาส |

ภาคผนวก ค

**ตาราง ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ตัวแปรระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
ประสบการณ์ในการประเมินผล การเปิดรับข่าวสาร
การฝึกอบรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ
ความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายใน
เพื่อประกันคุณภาพการศึกษา**

**ตาราง 9 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม การเปิดรับข่าวสารในการประเมิน
คุณภาพภายใน**

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก(r)
1	.77
2	.78
3	.77
4	.77
5	.78
6	.76
7	.81
8	.79
9	.81
10	.79
11	.78
12	.80
13	.80

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .80

ตาราง 10 **ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ประสพการณ์ด้านการประเมินผลใน**
การประเมินคุณภาพภายใน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก(r)
1	.95
2	.94
3	.95
4	.94
5	.94
6	.94
7	.94
8	.94
9	.95
10	.95
11	.94
12	.95
13	.94
14	.94
15	.95

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .95

**ตาราง 11 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม การฝึกอบรมในการประเมินคุณภาพ
ภายใน**

ลำดับข้อ	ค่าอำนาจจำแนก(r)
1	.96
2	.95
3	.95
4	.96
5	.95
6	.95
7	.96
8	.96
9	.96
10	.96

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .96

ตาราง 12 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการประเมิน
คุณภาพภายใน เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก(r)
1	.91
2	.90
3	.90
4	.92
5	.90
6	.90
7	.89
8	.89
9	.90
10	.89

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .91

ตาราง 13 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามความพร้อมของผู้บริหารในการประเมิน
คุณภาพภายในที่เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียน
มัธยมศึกษา

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก(r)
1	.93
2	.93
3	.94
4	.94
5	.93
6	.93
7	.93
8	.94
9	.94
10	.94
11	.93
12	.94
13	.93
14	.93
15	.94
16	.94
17	.94
18	.93
19	.94
20	.94

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97

ภาคผนวก ง

วิเคราะห์ตามลักษณะของตัวแปรระดับการศึกษา
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพด้านการประเมินผล
การเปิดรับข่าวสาร การฝึกอบรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ
ความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายใน
เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา
โดยใช้การคำนวณค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามลักษณะตัวแปรระดับการศึกษา
 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ด้านการประเมินผล การเปิดรับ
 ข่าวสาร การฝึกอบรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความพร้อมของผู้บริหารใน
 การประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.
ระดับการศึกษา	1.49	.501
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	2.87	.420
การเปิดรับข่าวสาร	3.260	.58035
1.1 วารสาร	3.37	1.084
1.2 หนังสือพิมพ์	3.35	1.023
1.3 แผ่นพับ	2.73	.990
1.4 วิทยุ	2.67	1.010
1.5 โทรทัศน์	2.85	1.196
1.6 วีดิทัศน์	2.14	1.021
2.1 เอกสารภายในโรงเรียน	4.31	.770
2.2 จากแผ่นป้ายหรือนิทรรศการทางวิชาการ	3.51	.981
2.3 จากการร่วมประชุม	4.37	.749
3. ท่านได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้หรือข่าวสาร การประเมิน คุณภาพภายในกับ ผู้เชี่ยวชาญ	3.01	.967
4. ท่านได้รับรู้ข่าวสารจากการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายใน	3.55	.908
5. ท่านได้รับรู้ข่าวสารจากการศึกษาดูงานเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายใน ประสบการณ์ด้านการประเมิน	3.26	.895
	3.6016	.74236
1. ข้าพเจ้าได้ตรวจสอบแผนปฏิบัติงานในการจัดกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ได้ สอดคล้องกับมาตรฐานคุณภาพของสถานศึกษา	3.77	.868
2. ข้าพเจ้าได้ตรวจติดตามการดำเนินงานกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ว่าเป็นไปตาม แผนที่กำหนดไว้	3.69	.852
3. ข้าพเจ้าได้ตรวจสอบเอกสารและแหล่งข้อมูลจากการดำเนินงานกิจกรรมหรือ โครงการต่าง ๆ	3.61	.888
4. ข้าพเจ้าได้จัดเก็บและบันทึกข้อมูลการดำเนินงานกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ	3.64	.920
5. ข้าพเจ้าได้วิเคราะห์ข้อมูลจากการตรวจสอบการดำเนินงานกิจกรรมและ โครงการต่าง ๆ	3.36	.965
6. ข้าพเจ้าพิจารณาความเหมาะสมของวิธีการหรือขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรม และโครงการต่าง ๆ โดยการติดตามงาน	3.63	.827
7. ข้าพเจ้าทบทวนแผนปฏิบัติงานทำให้เห็นความเหมาะสมของการจัดกิจกรรม และโครงการต่าง ๆ	3.65	.903
8. ข้าพเจ้าตรวจสอบติดตามทำให้มองเห็นความเหมาะสมในการจัดระบบ การบริหารงานของสถานศึกษา	3.55	.936

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.
9. ข้าพเจ้าติดตามทำให้เห็นอุปสรรคในการประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมและโครงการต่างๆ	3.62	.936
10. ข้าพเจ้าทบทวนทำให้เห็นประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินงานกิจกรรมและโครงการต่างๆ	3.63	.866
11. ข้าพเจ้าวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานกิจกรรมและโครงการต่างๆ เพื่อปรับและแก้ไขการจัดทำแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	3.56	.878
12. ข้าพเจ้าใช้ผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขวิถีทัศน์ นโยบาย เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา	3.51	1.024
13. ข้าพเจ้านำผลการประเมินมาปรับเปลี่ยนวิธีการหรือขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรมและโครงการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ	3.73	.857
14. ข้าพเจ้านำผลการประเมินมาปรับและแก้ไขตัวชี้คุณภาพของสถานศึกษาให้เหมาะสมมากขึ้น	3.58	.968
15. ข้าพเจ้านำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขระบบการบริหารงานและโครงสร้างของสถานศึกษาให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.49	1.077
การฝึกอบรม	3.3192	.79545
1. ข้าพเจ้าเข้ารับการอบรมฝึกปฏิบัติในการตรวจสอบ ทบทวนการดำเนินงานกิจกรรมและโครงการ	3.35	.918
2. ข้าพเจ้าเข้าร่วมประชุมวิธีการหรือขั้นตอนการปฏิบัติตรวจสอบ ทบทวนและปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับการดำเนินงานกิจกรรมและโครงการ	3.41	.879
3. ข้าพเจ้าเข้าร่วมประชุม สัมมนาด้านความรู้ในการตรวจสอบ ทบทวนและการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานกิจกรรม โครงการต่างๆ ของสถานศึกษา	3.36	.905
4. ข้าพเจ้าเข้าร่วมประชุม สัมมนาการตรวจสอบ ทบทวนและการปรับปรุงแก้ไขในการจัดระบบบริหารงานของสถานศึกษา	3.44	.888
5. ข้าพเจ้าเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดเก็บและบันทึกข้อมูลการติดตามดำเนินงานกิจกรรมและโครงการต่างๆ	3.23	.946
6. ข้าพเจ้าเข้าร่วมประชุมเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางการตรวจสอบและทบทวนการดำเนินงานการประเมินคุณภาพภายใน	3.44	.935
7. ข้าพเจ้าเข้าร่วมประชุมวิเคราะห์เครื่องมือหาคุณภาพในการตรวจสอบและทบทวนการดำเนินงานการประเมินคุณภาพภายใน	3.28	.977
8. ข้าพเจ้าเข้าร่วมประชุมวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติการตรวจสอบ ทบทวนในการดำเนินงานกิจกรรมและโครงการต่างๆ ของสถานศึกษา	3.30	.997
9. ข้าพเจ้าเข้ารับการฝึกอบรมการจัดทำเครื่องมือตรวจสอบ การดำเนินงานการประเมินคุณภาพภายใน	3.15	1.001
10. ข้าพเจ้าเข้าร่วมประชุมในการเขียนรายงานสรุปการตรวจสอบ ทบทวนคุณภาพของสถานศึกษา	3.24	.984

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.9443	.59188
1. ข้าพเจ้ามีความตั้งใจปฏิบัติงานในการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา ต้องให้ผ่านการรับรองคุณภาพเสมอ	4.19	.739
2. ข้าพเจ้ามีความปรารถนาเข้าร่วมปฏิบัติการตรวจสอบ ทบทวน และปรับปรุง แก้ไขการดำเนินงานกิจกรรมและโครงการต่างๆ ของสถานศึกษาทุกครั้งอย่าง สม่ำเสมอ	4.02	.756
3. ข้าพเจ้ามีความมุ่งมั่นให้สถานศึกษาได้รับการตรวจสอบ ทบทวนจากบุคคล ภายในและบุคคลภายนอกอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.15	.741
4. ข้าพเจ้าได้รับคำชมจากผู้ที่เกี่ยวข้องว่าเป็นผู้ขยันขันแข็งในการปฏิบัติงานการ ประเมินคุณภาพภายใน	3.60	.867
5. ในการประเมินคุณภาพภายใน แม้ว่าจะมีอุปสรรคมารบกวนข้าพเจ้าก็จะ ปฏิบัติงานนั้นจนสำเร็จ	3.92	.710
6. ข้าพเจ้าไม่ท้อแท้ในการติดตาม ตรวจสอบในการประเมินคุณภาพภายใน แม้ ว่าจะไม่ได้รับความร่วมมือก็จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ	3.84	.729
7. ข้าพเจ้าเพิ่มความพยายามยิ่งขึ้นเมื่อการปฏิบัติงานการประเมินคุณภาพภายใน เป็นปัญหาที่แก้ยาก	3.89	.689
8. ข้าพเจ้าพยายามศึกษาค้นคว้าหาความรู้วิธีการต่างๆ ในการแก้ปัญหาเพื่อให้ การดำเนินงานประเมินคุณภาพภายในประสบความสำเร็จ	3.93	.710
9. ข้าพเจ้าพยายามช่วยประสานสัมพันธ์กันระหว่างคณะกรรมการประเมินคุณภาพ ภายในกับบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้การปฏิบัติงานการประเมินคุณภาพภายใน บรรลุผลสำเร็จ	3.93	.781
10. ข้าพเจ้ามุ่งมั่นสร้างความตระหนักและความสำคัญในการประเมินคุณภาพ ภายในให้แก่บุคลากรของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	3.96	.757
ความพร้อมของผู้บริหาร	3.8327	.57353
การรับรู้	3.6197	.75902
1. ได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักการและวิธีการประเมินคุณภาพภายใน เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา	3.83	.757
2. ได้เข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายใน	3.68	.789
3. ได้เข้าร่วมการนิเทศการปฏิบัติงานในการประเมินคุณภาพภายในกับ คณะกรรมการประเมินคุณภาพสถานศึกษา	3.64	.948
4. มีประสบการณ์จากการศึกษาดูงานในโรงเรียนหรือหน่วยงานที่ผ่านการประเมิน คุณภาพภายใน	3.33	1.039

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.
การไต่ตรอง	3.9813	.71619
5. การดำเนินการประเมินคุณภาพภายในทำให้นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนเกิดความเชื่อมั่นต่อการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา	3.96	.812
6. การติดตาม ตรวจสอบคุณภาพภายในทำให้การดำเนินงานกิจกรรมและโครงการต่างๆ ของสถานศึกษาได้อย่างมีระบบ มีประสิทธิภาพและคุณภาพ	3.95	.784
7. การดำเนินงานการประเมินคุณภาพภายในจะเป็นประโยชน์ในการวัดผลประเมินผลนักเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	3.98	.754
8. การตรวจสอบ ทบทวนในการปฏิบัติงานของบุคลากรทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพและคุณภาพมากขึ้น	4.03	.787
การเตรียมการ	4.0252	.63752
9. ได้มีการจัดทำแผนการดำเนินการในการประเมินคุณภาพภายใน	3.99	.695
10. ได้กำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาในการดำเนินการประเมินคุณภาพภายในให้สอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด	4.10	.695
11. เสริมสร้างความตระหนัก และให้ความรู้ ความเข้าใจให้กับบุคลากรถึงความสำคัญในการดำเนินการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา	4.06	.709
12. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในการดำเนินการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาและแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบ	3.95	.728
การปฏิบัติ	3.4463	.85293
13. ได้มีการดำเนินงานติดตาม ตรวจสอบและทบทวนการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหน่วยงานของโรงเรียน	3.57	.847
14. ข้าพเจ้าได้ติดตามตรวจสอบ แผนการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานภายในของสถานศึกษา	3.57	.870
15. หน่วยงานภายนอกหรือชุมชนได้มีการดำเนินงานตรวจสอบ และทบทวนการดำเนินงานกิจกรรมและโครงการต่างๆ ของสถานศึกษา	3.24	1.040
16. ให้นักเรียน ผู้ปกครองได้มีการประเมินคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรและการปฏิบัติงานของโรงเรียน	3.41	1.020
การยืนยัน	4.0912	.67264
17. มีความเชื่อมั่นว่าการประเมินคุณภาพภายในทำให้สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้มาตรฐาน	4.19	.762
18. กำหนดให้สถานศึกษาปฏิบัติกิจกรรมและโครงการต่างๆ นั้น จะต้องได้รับการตรวจสอบ ทบทวน ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายในเป็นประจำทุกปี	3.87	.827
19. มีความเชื่อว่าการตรวจสอบ ทบทวนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ	4.20	.733
20. การประเมินคุณภาพภายในอย่างสม่ำเสมอทำให้เกิดความมั่นใจในคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษา	4.11	.750

ภาคผนวก จ
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง บัณฑิตที่สัมพันธ์กับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายใน
เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำปฏิญานพันธะระดับมหาดำเนินการ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายธุรการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายปกครอง ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริการ หัวหน้าหมวดวิชา และหัวหน้างานแผนงานเกี่ยวกับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายใน ด้านการรับรู้ การได้ตรง การเตรียมการ การปฏิบัติ และการยืนยันในการดำเนินงานการบริหารการศึกษาของท่านที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการประเมินผล การเปิดรับข่าวสาร การฝึกอบรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนับเป็นความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของงานวิจัย

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบซึ่งประกอบด้วยระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นลักษณะแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยลักษณะบุคคล ด้านการเปิดรับข่าวสาร ประสบการณ์ด้านการประเมินผลและการฝึกอบรม เกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการประเมินคุณภาพภายใน เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา

3. คำตอบของท่านเป็นความคิดเห็นที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่งในการที่จะนำข้อมูลมาศึกษาและนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อพิจารณากำหนดนโยบาย เป้าหมาย หรือวางแผนงาน ขอให้ท่านอ่านและตอบตามความเป็นจริงและแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่คำตอบจะถูกเก็บไว้เป็นความลับขอความกรุณาโปรดตอบคำถามทุกข้อ

4. ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาใช้เวลาอันมีค่าของท่านตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย
ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย (✓) ลงใน () เกี่ยวข้องตัวท่านตามความเป็นจริง

1. ระดับการศึกษา

() ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี

2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

() น้อยกว่า 5 ปี () 5 - 10 ปี () 10 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยลักษณะบุคคล ด้านการเปิดรับข่าวสาร ประสบการณ์ด้าน
การประเมินผล และการฝึกอบรม เกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการ
ประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตอนที่ 2.1 แบบสอบถามปัจจัยลักษณะบุคคล ด้านการเปิดรับข่าวสารในการประเมินคุณภาพ
ภายใน

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับปริมาณการเปิดรับข่าวสารของ
ท่านเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา

ข้อที่	ข้อความ	ปริมาณการเปิดรับข่าวสาร				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ท่านได้รับรู้ข่าวสารการประเมินคุณภาพภายในจากสื่อต่อไปนี้					
	1.1 วารสาร					
	1.2 หนังสือพิมพ์					
	1.3 แผ่นพับ					
	1.4 วิทยุ					
	1.5 โทรทัศน์					
	1.6 วิดีทัศน์					
2	ท่านได้รับรู้ข่าวสารการประเมินคุณภาพภายในจากแหล่งภายในโรงเรียนของท่าน					
	2.1 เอกสารภายในโรงเรียน					
	2.2 จากแผ่นป้ายหรือนิทรรศการทางวิชาการ					
	2.3 จากการร่วมประชุม					
3	ท่านได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้หรือข่าวสาร การประเมิน คุณภาพภายในกับผู้เชี่ยวชาญ					
4	ท่านได้รับรู้ข่าวสารจากการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายใน					
5	ท่านได้รับรู้ข่าวสารจากการศึกษาดูงานเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายใน					

ตอนที่ 2.2 แบบสอบถามปัจจัยลักษณะบุคคล ประสบการณ์ด้านการประเมินผลในการ
ประเมินคุณภาพภายใน

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับไม่เคยปฏิบัติ และปริมาณการ
ปฏิบัติการประเมินผลของท่านเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกัน
คุณภาพการศึกษา

ข้อที่	ข้อความ	ปริมาณการปฏิบัติการประเมินผล					ไม่เคย ปฏิบัติ
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
	การตรวจสอบ						
1	ข้าพเจ้าได้ตรวจสอบแผนปฏิบัติงานในการจัด กิจกรรมและโครงการต่างๆได้สอดคล้องกับ มาตรฐานคุณภาพของสถานศึกษา						
2	ข้าพเจ้าได้ตรวจติดตามการดำเนินงานกิจกรรม หรือโครงการต่างๆว่าเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้						
3	ข้าพเจ้าได้ตรวจสอบเอกสารและแหล่งข้อมูลจาก การดำเนินงานกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ						
4	ข้าพเจ้าได้จัดเก็บและบันทึกข้อมูลการดำเนินงาน กิจกรรมและโครงการต่างๆ						
5	ข้าพเจ้าได้วิเคราะห์ข้อมูลจากการตรวจสอบการ ดำเนินงานกิจกรรมและโครงการต่างๆ						
	ตัดสินคุณค่า						
6	ข้าพเจ้าพิจารณาความเหมาะสมของวิธีการหรือ ขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรมและโครงการ ต่างๆ โดยการติดตามงาน						
7	ข้าพเจ้าทบทวนแผนปฏิบัติงานทำให้เห็นความ เหมาะสมของการจัดกิจกรรมและโครงการต่างๆ						
8	ข้าพเจ้าตรวจสอบติดตามทำให้มองเห็นความ เหมาะสมในการจัดระบบการบริหารงานของ สถานศึกษา						
9	ข้าพเจ้าติดตามทำให้เห็นอุปสรรคในการ ประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมและโครงการ ต่างๆ						
10	ข้าพเจ้าทบทวนทำให้เห็นประโยชน์ที่ได้รับจาก การดำเนินงานกิจกรรมและโครงการต่างๆ						

ข้อที่	ข้อความ	ปริมาณการปฏิบัติการประเมินผล					ไม่เคยปฏิบัติ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	ปรับปรุงแก้ไข						
11	ข้าพเจ้าวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานกิจกรรมและโครงการต่างๆ เพื่อปรับและแก้ไขการจัดทำแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ						
12	ข้าพเจ้าใช้ผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา						
13	ข้าพเจ้านำผลการประเมินมาปรับเปลี่ยนวิธีการหรือขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรมและโครงการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ						
14	ข้าพเจ้านำผลการประเมินมาปรับและแก้ไขตัวชี้คุณภาพของสถานศึกษาให้เหมาะสมมากขึ้น						
15	ข้าพเจ้านำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขระบบการบริหารงานและโครงสร้างของสถานศึกษาให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ						

ตอนที่ 2.3 แบบสอบถามปัจจัยลักษณะบุคคล การฝึกอบรมในการประเมินคุณภาพภายใน
คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับปริมาณการเข้ารับการฝึกอบรมของ
ท่านเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายในเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา

ข้อ ที่	ข้อความ	ปริมาณการเข้ารับการฝึกอบรม				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	การฝึกอบรม ประชุมและสัมมนา					
1	ข้าพเจ้าเข้ารับการอบรมฝึกปฏิบัติในการตรวจสอบ ทบทวนการดำเนินงานกิจกรรมและโครงการ					
2	ข้าพเจ้าเข้าร่วมประชุมวิธีการหรือขั้นตอนการ ปฏิบัติการตรวจสอบ ทบทวน และปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับการดำเนินงานกิจกรรมและโครงการ					
3	ข้าพเจ้าเข้าร่วมประชุม สัมมนาด้านความรู้ในการ ตรวจสอบ ทบทวนและการปรับปรุงแก้ไขการ ดำเนินงานกิจกรรม โครงการต่างๆ ของสถานศึกษา					
4	ข้าพเจ้าเข้าร่วมประชุม สัมมนาการตรวจสอบ ทบทวน และการปรับปรุงแก้ไขในการจัดระบบบริหารงานของ สถานศึกษา					
5	ข้าพเจ้าเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดเก็บและ บันทึกข้อมูลการติดตามดำเนินงานกิจกรรมและ โครงการต่างๆ					
6	ข้าพเจ้าเข้าร่วมประชุมเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางการ ตรวจสอบและทบทวนการดำเนินงานการประเมิน คุณภาพภายใน					
7	ข้าพเจ้าเข้าร่วมประชุมวิเคราะห์เครื่องมือหาคุณภาพใน การตรวจสอบและทบทวนการดำเนินงานการประเมิน คุณภาพภายใน					
8	ข้าพเจ้าเข้าร่วมประชุมวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติการ ตรวจสอบ ทบทวนในการดำเนินงานกิจกรรมและ โครงการต่างๆของสถานศึกษา					
9	ข้าพเจ้าเข้ารับการฝึกอบรมการจัดทำเครื่องมือ ตรวจสอบ การดำเนินงานการประเมินคุณภาพภายใน					
10	ข้าพเจ้าเข้าร่วมประชุมในการเขียนรายงานสรุปการ ตรวจสอบ ทบทวนคุณภาพของสถานศึกษา					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการประเมินคุณภาพภายใน เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ความปรารถนาหรือความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติ					
1	ข้าพเจ้ามีความตั้งใจปฏิบัติงานในการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาต้องให้ผ่านการรับรองคุณภาพเสมอ					
2	ข้าพเจ้ามีความปรารถนาเข้าร่วมปฏิบัติการตรวจสอบ ทบทวน และปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานกิจกรรมและโครงการต่างๆ ของสถานศึกษาทุกครั้งอย่างสม่ำเสมอ					
3	ข้าพเจ้ามีความมุ่งมั่นให้สถานศึกษาได้รับการตรวจสอบ ทบทวนจากบุคคลภายในและบุคคลภายนอกอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
	ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค					
4	ข้าพเจ้าได้รับคำชมจากผู้ที่เกี่ยวข้องว่าเป็นผู้ขยันเข้มแข็งในการปฏิบัติงานการประเมินคุณภาพภายใน					
5	ในการประเมินคุณภาพภายใน แม้ว่าจะมีอุปสรรคมารบกวนข้าพเจ้าก็จะปฏิบัติงานนั้นจนสำเร็จ					
6	ข้าพเจ้าไม่ท้อแท้ในการติดตาม ตรวจสอบในการประเมินคุณภาพภายใน แม้ว่าจะไม่ได้รับความร่วมมือก็จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ					
	ความพยายาม					
7	ข้าพเจ้าเพิ่มความพยายามยิ่งขึ้นเมื่อการปฏิบัติงานการประเมินคุณภาพภายในเป็นปัญหาที่แก้ยาก					
8	ข้าพเจ้าพยายามศึกษาค้นคว้าหาความรู้วิธีการต่างๆ ในการแก้ปัญหาเพื่อให้การดำเนินงานประเมินคุณภาพภายในประสบความสำเร็จ					
9	ข้าพเจ้าพยายามช่วยประสานสัมพันธ์กันระหว่างคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในกับบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้การปฏิบัติงานการประเมินคุณภาพภายในบรรลุผลสำเร็จ					
10	ข้าพเจ้ามุ่งมั่นสร้างความตระหนักและความสำคัญในการประเมินคุณภาพภายในให้แก่บุคลากรของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในที่เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในที่เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาของท่าน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	การรับรู้					
1	ได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักการและวิธีการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา					
2	ได้เข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายใน					
3	ได้เข้าร่วมการนิเทศการปฏิบัติงานในการประเมินคุณภาพภายในกับคณะกรรมการประเมินคุณภาพสถานศึกษา					
4	มีประสบการณ์จากการศึกษาดูงานในโรงเรียนหรือหน่วยงานที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายใน					
	การได้ร่ตรง					
5	การดำเนินการประเมินคุณภาพภายในทำให้นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนเกิดความเชื่อมั่นต่อการบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษา					
6	การติดตาม ตรวจสอบคุณภาพภายในทำให้การดำเนินงานกิจกรรมและโครงการต่างๆ ของสถานศึกษาได้อย่างมีระบบ มีประสิทธิภาพและคุณภาพ					
7	การดำเนินงานการประเมินคุณภาพภายในจะเป็นประโยชน์ในการวัดผล ประเมินผลนักเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด					
8	การตรวจสอบ ทบทวนในการปฏิบัติงานของบุคลากรทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพและคุณภาพมากขึ้น					
	การเตรียมการ					
9	ได้มีการจัดทำแผนการดำเนินการในการประเมินคุณภาพภายใน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10	ได้กำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาในการดำเนินงานการประเมินคุณภาพภายในให้สอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด					
11	เสริมสร้างความตระหนัก และให้ความรู้ ความเข้าใจให้กับบุคลากรถึงความสำคัญในการดำเนินงานการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา					
12	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในการดำเนินงานการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาและแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบ					
	การปฏิบัติ					
13	ได้มีการดำเนินงานติดตาม ตรวจสอบและทบทวนการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหน่วยงานของโรงเรียน					
14	ข้าพเจ้าได้ติดตามตรวจสอบ แผนการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานภายในของสถานศึกษา					
15	หน่วยงานภายนอกหรือชุมชนได้มีการดำเนินงานตรวจสอบ และทบทวนการดำเนินงานกิจกรรมและโครงการต่างๆของสถานศึกษา					
16	ให้นักเรียน ผู้ปกครองได้มีการประเมินคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรและการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
	การยืนยัน					
17	มีความเชื่อมั่นว่าการประเมินคุณภาพภายในทำให้สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้มาตรฐาน					
18	กำหนดให้สถานศึกษาปฏิบัติกิจกรรมและโครงการต่างๆนั้น จะต้องได้รับการตรวจสอบ ทบทวน ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายในเป็นประจำทุกปี					
19	มีความเชื่อว่าการตรวจสอบ ทบทวนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ					
20	การประเมินคุณภาพภายในอย่างสม่ำเสมอทำให้เกิดความมั่นใจในคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษา					

ภาคผนวก จ

ตัวอย่าง หนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

ที่ ศธ 0519.12/427



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑ กุมภาพันธ์ 2547

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวัดเบญจมบพิตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางกาญจนา ศรีทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และ อาจารย์ทัศนาทองภักดี เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายธุรการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายปกครอง และผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 9 กลุ่ม ของโรงเรียนมัธยมวัดเบญจมบพิตร เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ 2547

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นางกาญจนา ศรีทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อภรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2827897 ต่อ 120 มือถือ 01-4934277

ที่ ศธ 0519.12/1444



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑ กุมภาพันธ์ 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบดินทรเดชา 2

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางกาญจนา ศรีทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และ อาจารย์ทัศนาทองภักดี เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายธุรการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายปกครอง และผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 9 กลุ่ม ของโรงเรียนบดินทรเดชา 2 ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพร้อมของผู้บริหารในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางกาญจนา ศรีทอง ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2827897 ต่อ 120

มือถือ 01-4934277

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ – ชื่อสกุล

นางกาญจนา ศรีทอง

สถานที่เกิด

กรุงเทพมหานคร

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

58/8 ซอยเขมานนท์ ถนนพิบูลสงคราม ตำบลตลาดขวัญ
อำเภอเมือง นนทบุรี 11000

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน

อาจารย์ 2 ระดับ 7

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

โรงเรียนราชวินิต มัธยม

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2512 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนศรีอยุธยา

พ.ศ. 2515 ป.กศ. วิทยาลัยครูสวนดุสิต

พ.ศ. 2517 ป.กศ. สูง วิทยาลัยครูสวนดุสิต

พ.ศ. 2522 คบ. วิทยาลัยครูสวนสุนันทา

พ.ศ. 2547 การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ