



สภาพและแนวทางการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

จารุกิตติ กงลี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



**STATE AND GUIDELINES FOR TOTAL QUALITY ADMINISTRATION
OF SCHOOLS UNDER SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1**

Jarukit Khonglee

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education Program in
Educational Administration**

May 2020

Copyright of Buriram Rajabhat University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นายจารุกิตติ์ คงดี
เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะกรรมการสอบ


..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์)


..... กรรมการ

(ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์)

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก


..... กรรมการ

(ดร.กิติวัชร ถ้วยงาม)

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม


..... กรรมการ

(ดร.กระพัน ศรีงาน)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



(ดร.พัชนี กุลชานันท์)

คณบดีคณะครุศาสตร์

วันที่ 14 พ.ค. 2563



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 14 พ.ค. 2563

ชื่อเรื่อง	สภาพและแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1		
ผู้วิจัย	จารุกิตต์ คงดี		
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์	ที่ปรึกษาหลัก	
	ดร.กิติวัชร ถ้วยงาม	ที่ปรึกษาร่วม	
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
สถานที่ศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 และ 3) ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเป็น 2 ระยะ โดยระยะที่ 1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ใช้กลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 327 คน ได้มาจากการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ่ ส่วนระยะที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือใช้แบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. สภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามประเภทการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. สภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวัตถุประสงค์ที่มั่นคง ด้านควบคุมดูแลโดยผู้อาวุโส ด้านการลดต้นทุน ด้านการปรับปรุงในการผลิตและการบริการ ด้านการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำ ด้านเพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคล ด้านการรับรู้ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ และด้านความรับผิดชอบต่อการกระทำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า สถานศึกษาควรมีการอบรม PCL ศึกษาดูงาน ประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน มีการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ มีการเผยแพร่สื่อการเรียนรู้ และประเมินผลการจัดการเรียนรู้การวัด นำผลสัมฤทธิ์ มาวิเคราะห์หาจุดเด่นหรือจุดบกพร่องในจุดเด่นให้คงไว้หรือพัฒนาในจุดบกพร่องต้องริบหา วิธีดำเนินการแก้ไข ควรจัดให้มีการจัดทำโครงการและแผนปฏิบัติการ มีการรายงานการดำเนินโครงการ บูรณาการการทำงานและการจัดกิจกรรมจัดเก็บบำรุงวัสดุอุปกรณ์ให้สามารถใช้งานได้ตามอายุการใช้งาน ควรมีการมอบหมายให้ตรงกับความถนัด เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อบรมพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ให้การสนับสนุนงบประมาณในโครงการที่ปัจเจกบุคคล เสนอมา อันเป็นโครงการที่มีประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมสนับสนุนการขอเลื่อนวิทยฐานะมีการทำงานร่วมกันทำงานเป็นทีม นิเทศภายในเป็นประจำ สนับสนุนให้เข้าร่วมประชุม อบรมเชิงปฏิบัติการในโอกาสต่าง ๆ

TITLE	State and Guidelines for Total Quality Administration of Schools under Secondary Educational Service Area Office 1	
AUTHOR	Jarukit Khonglee	
THESIS ADVISORS	Dr. Phaopongpat Boonkanan	Major Advisor
	Dr. Kittiwat Thuayngam	Co - advisor
DEGREE	Master of Education	MAJOR Educational Administration
SCHOOL	Buriram Rajabhat University	YEAR 2020

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the state of total quality administration of schools under Secondary Educational Service Area Office 1, 2) to compare the opinions of teachers about the state of total quality administration of schools under Secondary Educational Service Area Office 1; and 3) to study the guidelines for total quality administration of schools under Secondary Educational Service Area Office 1. There were two phases in this study : Phase 1 was to study and compare the state of total quality administration of schools under Secondary Educational Service Area Office 1. The samples consisted of 327 teachers in total, selected by stratified random sampling technique. The instrument used to collect the data was a questionnaire with its reliability of 0.84. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA, and Scheffe's test. Phase 2 was to study the guidelines for the state of total quality administration of schools under Secondary Educational Service Area Office 1. In this phase, there were five key informants, selected by purposive random sampling technique. The instrument used to collect the data was an interview, and the collected data were analyzed by means of content analysis.

The findings of this research were as follows:

1. The state of total quality administration of schools under Secondary Educational Service Area Office 1 according to the teachers' opinions was at a high level in overall aspects.
2. Being classified by work experience, the state of total quality administration of schools under Secondary Educational Service Area Office 1 was, in overall aspects, at a high level.

When considering each aspect, personal capacity enhancement was significantly different at the statistical level of .05, while other aspects were not different.

3. Being classified by school's size, the state of total quality administration of schools under Secondary Educational Service Area Office 1 was significantly different in overall aspect at the statistical level of .01. When considering each aspect, the stable objectives, the supervision by the elderly, the cost reduction, the improvements in production and service, the training during work, the leadership, the personal capacity enhancement, the awareness, the professional development, and the responsibility towards action were significantly different at the statistical level of .01, while other aspects were not different.

4. With regard to the guidelines for the total quality administration of schools under Secondary Educational Service Area Office 1, it was found that schools should have PCL training, research tour, information exchange seminars to contribute to the growth of teaching and learning. In addition, oversight of the administration of research, the distribution of learning media and the evaluation of measurement learning management should be promoted. The achievement of this study was analyzed to identify strengths or weaknesses in order to maintain or develop the strengths and also the weaknesses and problems should be solved. Project preparation and action plans should be provided and reported on. Moreover, work and activities should be integrated, and equipment should be maintained. Also, the work assignment should be appropriate for personnel's knowledge and skills. Training for capacity development should be provided and the budget should be supported for projects proposed by individuals that are useful to students. Academic promotion should be encouraged. In addition, internal supervision as a team should be provided on a regular basis and there should be encouragement to attend the meeting and workshop.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณา และความช่วยเหลืออย่างยิ่ง จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ดร.กิติวัชร ถ้วยงาม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และ ดร.กระพัน ศรีงาน กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้อำนวยความสะดวก ในการประสานงานจัดทำวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งสาม ท่าน คือ นายธิดา สุขสำโรง ผู้อำนวยการโรงเรียน บ้านโพธิ์ไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 นางสาวเพียว ม่านทอง รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 และนางบุษยรินทร์ อาณาเขต ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ช่วยตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือ ที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะครู โรงเรียนวัดบ้านแสง และ โรงเรียนบ้านป่าขัน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

ขอขอบพระคุณครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณครอบครัววงศ์ ที่เป็นกำลังใจ สนับสนุนและช่วยเหลือในการดำเนินการวิจัย จนสำเร็จทุกขั้นตอน

ประโยชน์และคุณค่าจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ และแสดงความกตัญญูแก่บุพการี และบูรพาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้แก่ผู้วิจัย ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัย

จารุกิตติ์ คงลี

สารบัญ

	หน้า
หน้าอนุมัติ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
ประกาศคุณูปการ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญภาพประกอบ	ฅ

บทที่

1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
การบริหารและการจัดการศึกษา	12
ความหมายของการบริหาร	12
ความหมายของการบริหารการศึกษา.....	14
กระบวนการบริหารจัดการศึกษา	17
ความหมายของการบริหารสถานศึกษา	18
ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา	20
กระบวนการบริหารสถานศึกษา	21
การบริหารจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	28

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
หลักการสำคัญของการบริหารจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	30
ภารกิจของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	31
การบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม	33
ความหมายของการบริหารจัดการคุณภาพ โดยรวม	33
แนวคิด ทฤษฎีของการบริหารจัดการคุณภาพ โดยรวม	37
ความสำคัญของการบริหารจัดการคุณภาพ โดยรวม	38
การนำการบริหารจัดการคุณภาพ โดยรวมมาใช้กับการ บริหารจัดการศึกษา.....	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	70
งานวิจัยในประเทศ.....	70
งานวิจัยต่างประเทศ	75
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	78
3 วิธีดำเนินการวิจัย	79
ระยะที่ 1 การศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการคุณภาพ โดยรวม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ...	79
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	79
เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล	80
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	82
การวิเคราะห์ข้อมูล	82
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	83
ระยะที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพ โดยรวม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1	84
กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	84
เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล	84
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	85
การวิเคราะห์ข้อมูล	85

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	86
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	86
การวิเคราะห์ข้อมูล	86
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	87
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	115
ความมุ่งหมายของการวิจัย	115
สมมติฐานของการวิจัย	115
วิธีดำเนินการวิจัย	116
สรุปผลการวิจัย	117
อภิปรายผล	120
ข้อเสนอแนะ	126
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้	126
ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป	127
บรรณานุกรม	128
ภาคผนวก	146
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ	147
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย	151
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม	153
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์	155
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	161
ภาคผนวก ฉ แบบสัมภาษณ์	169
ภาคผนวก ช คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	184

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ประวัติย่อของผู้วิจัย	189

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดสถานศึกษาและอำเภอ	79
4.1 จำนวน และร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทการทำงานและขนาด โรงเรียน	87
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน	88
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านวัตถุประสงค์ที่มั่นคง โดยรวมและรายข้อ	89
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ	90
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านควบคุมดูแลโดยผู้อาวุโส โดยรวมและรายข้อ	91
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการลดต้นทุน โดยรวมและรายข้อ	92
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการปรับปรุงในการผลิตและการบริการ โดยรวมและรายข้อ	93

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูสภาพการบริหาร การจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน โดยรวมและรายชื่อ	94
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูสภาพการบริหาร การจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมและรายชื่อ	95
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูสภาพการบริหาร การจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านเพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคล โดยรวมและรายชื่อ	96
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูสภาพการบริหาร การจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายชื่อ	97
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูสภาพการบริหาร การจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการตั้งเป้าหมาย โดยรวมและรายชื่อ	98
4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูสภาพการบริหาร การจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านมาตรฐาน โดยรวมและรายชื่อ	99
4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูสภาพการบริหาร การจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการรับรู้ โดยรวมและรายชื่อ	100

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูสภาพการบริหาร การจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ	101
4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูสภาพการบริหาร การจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านความรับผิดชอบต่อภาระ โดยรวมและรายข้อ	102
4.17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพ โดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน	103
4.18 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพ โดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน	104
4.19 เปรียบเทียบสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านเป็นรายคู่	105
4.20 เปรียบเทียบสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็น ของครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน ด้านวัตถุประสงค์ที่มั่นคงเป็นรายคู่	106
4.21 เปรียบเทียบสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็น ของครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน ด้านควบคุมดูแลโดยผู้อาวุโสเป็นรายคู่	106

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.22 เปรียบเทียบสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็น ของครูที่มีขนาด โรงเรียนต่างกัน ด้านการลดต้นทุนเป็นรายคู่.....	107
4.23 เปรียบเทียบสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็น ของครูที่มีขนาด โรงเรียนต่างกัน ด้านการปรับปรุงในการผลิตและ การบริการเป็นรายคู่.....	108
4.24 เปรียบเทียบสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็น ของครูที่มีขนาด โรงเรียนต่างกัน ด้านการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงานเป็นรายคู่.....	108
4.25 เปรียบเทียบสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็น ของครูที่มีขนาด โรงเรียนต่างกัน ด้านภาวะผู้นำเป็นรายคู่.....	109
4.26 เปรียบเทียบสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็น ของครูที่มีขนาด โรงเรียนต่างกัน ด้านเพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคลเป็นรายคู่.....	110
4.27 เปรียบเทียบสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็น ของครูที่มีขนาด โรงเรียนต่างกัน ด้านการรับรู้เป็นรายคู่.....	110
4.28 เปรียบเทียบสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็น ของครูที่มีขนาด โรงเรียนต่างกัน ด้านการพัฒนาวิชาชีพเป็นรายคู่.....	111
4.29 เปรียบเทียบสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็น ของครูที่มีขนาด โรงเรียนต่างกัน ด้านความรับผิดชอบต่อการกระทำเป็นรายคู่.....	112

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 77

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการพัฒนาประเทศ สิ่งที่สำคัญมากก็คือการศึกษา เพราะการศึกษาจะช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ และความรู้ตามมาตรฐานสากล ซึ่งอาจก่อให้เกิดทักษะการประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. 2554 : บทนำ) ซึ่งในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผลสูงสุดเพื่อมุ่งสู่มาตรฐานสากล ถือว่าเป็นการปรับตัวทางด้านการศึกษาให้สอดคล้องกับความเป็นโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง การศึกษา และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด (Buasri. 2002 : 53 - 55) โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรทางการศึกษา ซึ่งปัจจุบันได้มีการยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศให้ทัดเทียมกับนานาชาติ และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ จึงเป็นภารกิจสำคัญที่ต้องปรับปรุงคุณภาพของสถานศึกษาอย่างรวดเร็วทั้งระบบด้วยการปฏิรูปการศึกษา เพื่อสร้างเยาวชนของชาติ ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง และมีคุณภาพ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารการศึกษา ภายใต้กรอบการพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และที่สำคัญพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ให้สังคมได้รับรู้อย่างชัดเจนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553 : 7) จึงได้ประกาศจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนแต่ละระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับมัธยมศึกษาโดยเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดขั้นสูง มีทักษะชีวิตในการแก้ปัญหาการใช้เทคโนโลยี การจัดการเรียนรู้ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และยังมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยยกระดับโรงเรียนชั้นนำที่มีความพร้อมสู่โรงเรียนดีมาตรฐานสากล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553 : 2)

ในการส่งเสริม และสนับสนุนเพื่อการพัฒนาการจัดการศึกษาไทยสู่มาตรฐานสากล ได้เริ่มต้นจากโรงเรียนดีมาตรฐานสากล โดยผลักดันให้โรงเรียนที่มีความพร้อมและศักยภาพเป็นโรงเรียนที่มีระบบการพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม หลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ ที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรม นำความรู้ รักความเป็นไทย และสามารถก้าวไกลในระดับนานาชาติ ซึ่งในระยะแรกดำเนินการ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา 381 โรงเรียน โรงเรียนประถมศึกษา 119 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 500 โรงเรียน (สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย. 2554 : 9) มีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อการพัฒนา ผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก โดยมุ่งหวังที่จะให้โรงเรียนดังกล่าวได้พัฒนาต่อยอดคุณลักษณะ ของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ตลอดจนการพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับปฏิญญาว่าด้วยการจัดการศึกษาของ UNESCO ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งทุกประเทศได้มีการพัฒนาและให้หลักสูตรการศึกษาที่มีเป้าหมายให้ผู้เรียน ได้ Learn to know, Learn to be, Learn to do เพื่อให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในฐานะพลเมือง ของชาติ และ Learn to Live Together ที่มุ่งสะท้อนคุณภาพของผู้เรียนต่อยอดจากสมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางพุทธศักราช 2551 (สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย. 2554 : 9)

นอกจากนั้น การบริหารจัดการคุณภาพ (Quality Management) ถือเป็นกลไกสำคัญ ในการผลักดันการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งจะทำให้เกิดคุณลักษณะต่อการจัดการเรียนการสอน ส่งผลกระทบต่อผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายปลายทางของการจัดการศึกษา (Hoy & Miskel. 2001 : 1) ซึ่งโรงเรียนต้องตอบสนองการพัฒนาศักยภาพของเยาวชนให้สอดคล้องกับลักษณะสังคม ทั้งปัจจุบันและอนาคต การเปลี่ยนแปลงทางสังคมเหล่านี้ สังคมได้เริ่มจับตาและมีกระแสเรียกร้อง อย่างหลากหลาย ที่ต้องการระบบการศึกษาที่มีคุณภาพสูงที่ทำให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดมีความเชื่อมั่น ว่าปัจจัยและกระบวนการให้การศึกษาในโรงเรียนต่าง ๆ มีความเป็นมาตรฐานเหมาะสม ในการผลิตผู้สำเร็จการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ ทั้งทักษะเจตคติ ค่านิยมคุณธรรม และคุณสมบัติต่าง ๆ ได้ครบถ้วนตามหลักสูตรและความคาดหวังทางสังคม โดยโรงเรียนต้องจัดให้ มีการตรวจสอบให้ผู้ปกครองสามารถทราบได้ว่าบุตรหลานของตนเมื่ออยู่ในโรงเรียนทำอะไรบ้าง และทำได้ดีเพียงใด ตลอดจนชุมชนเกิดความมั่นใจว่าโรงเรียนได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามมาตรฐานแล้ว นอกจากนี้ยังต้องทำให้สามารถเชื่อถือได้ว่าปัจจัยและกระบวนการในการจัดการศึกษามีมาตรฐาน ใกล้เคียงกัน ทั้งนี้เพื่อให้ผลผลิตจากการจัดการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งได้แก่ประสิทธิผลของผู้รับ การศึกษาส่วนผลลัพธ์หรือผลสะท้อนสุดท้ายที่ต้องการคือ การมีพลเมืองที่มีคุณภาพและสังคม มีสภาพที่พึงประสงค์

ดังนั้น การสร้างความมั่นใจในคุณภาพของการจัดการศึกษาในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิด ลักษณะที่พึงประสงค์ต่าง ๆ อย่างครบถ้วนจึงต้องดำเนินการบริหารการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่ง โดยทั่วไปอาศัยแนวคิดและหลักการของการพัฒนาองค์กร (Organization Development) และ

การบริหารคุณภาพ (Quality Management) มาใช้ อาทิเช่น แนวคิดการบริหารคุณภาพวงจรของ เดมมิ่ง (The Deming Cycle) หรือการใช้แนวคิดการบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management) เป็นต้น โดยที่ผ่านมามีกระบวนการต่างๆ จะเน้นไปที่ประสิทธิผลโดยพิจารณาจากความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและเป็นไปตามความต้องการของตลาด ซึ่งก็คือตามความต้องการของสังคมนั่นเอง โดยสิ่งที่โรงเรียนต้องให้ความสำคัญ คือ คุณภาพในการสนองตอบต่อความต้องการตามความคาดหวังของลูกค้า ก็คือผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด (Sallis, 1993 : 34) คุณภาพการศึกษานั้น อาจพิจารณาได้เป็นสองมิติ คือ มิติแรกเป็นด้านประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการศึกษาในด้านงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป และมิติที่สองเป็นมิติของประสิทธิผลของผลสัมฤทธิ์ที่พึงประสงค์จากการพัฒนาคุณสมบัติพิเศษต่าง ๆ ของผู้เรียน โดยเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการร่วมกันของผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ คุณภาพที่โรงเรียนต้องให้ความสำคัญอันดับแรกคือคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นผลผลิตที่มาจากคุณภาพของกระบวนการดำเนินงานในสถานศึกษา ในการสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพซึ่งหมายถึงผู้เรียนมีคุณภาพและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจ กระบวนการดำเนินการคุณภาพจะต้องเป็นกระบวนการที่ครบวงจรร่วมกับคุณภาพของบุคลากรที่เกี่ยวข้องต้องได้รับการพัฒนาสม่ำเสมอ ทั้งการเข้ารับการศึกษา การฝึกอบรมเพื่อปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนถึงลักษณะการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ในการดำเนินงานอย่างมีคุณภาพนั้นจะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ผลผลิต คือ ผู้เรียนมีคุณสมบัติตามหลักสูตรและมีคุณสมบัติตามที่สังคมคาดหวัง ซึ่งต่อมาหลักการเหล่านี้จึงได้พัฒนาเป็นระบบการประกันคุณภาพการศึกษา (Quality Assurance) เพื่อเป็นการรับประกันว่าผู้เรียนจะได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ จากสถานศึกษานั้นเอง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553 : 7)

วิกฤตสำคัญของระบบการศึกษาไทยที่ทุกฝ่ายมองเห็นพร้อมกัน คือ ปัญหาคุณภาพการศึกษา ของประเทศไทยเรากำลังตกต่ำ เมื่อพูดถึงปัญหาคุณภาพการศึกษาดังกล่าวแล้ว ทุกคนย่อมจะมองไปที่จุดสำคัญ คือ โรงเรียนหรือสถานศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานปลายทางของการจัดการศึกษา ที่สถานศึกษานี้เองก็ย่อมมีผู้เกี่ยวข้องสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา อื่น ๆ ที่ร่วมมือกันจัดกระบวนการเรียนการสอนตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย แล้วปัญหาคุณภาพการศึกษาที่เราวัดได้จากผลผลิต คือ วัดจากนักเรียน จะมองเห็นค่าของคะแนนจากเครื่องมือวัดของหน่วยงานที่ทำหน้าที่วัดผลออกมาโดยสรุป คือ ตกต่ำจากเกณฑ์มาตรฐานกลางหรือเกณฑ์ผ่านที่ออกมาเป็นค่าทางสถิติ คือ เกณฑ์เฉลี่ย ขอยกตัวอย่างผลการประเมินนักเรียนที่นำมาสรุปแล้ว 2 หน่วยการประเมินดังนี้ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2561 : 12) 1) จากผลการประเมิน

O - Net ของสำนักงานทดสอบทางการศึกษา (สทศ.) สรุปว่า เด็กไทยมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาหลักของระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ วิชาภาษาอังกฤษ วิชาคณิตศาสตร์ วิชาวิทยาศาสตร์ และวิชาสังคมศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 และ 2) ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาด้านวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ของ The Programme for International Study Assessment (PISA) ประเมินจากผู้รับการศึกษาภาคบังคับ หรือกลุ่มอายุ 15 ปี พบว่าจะแน่นอนเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม ทุกกลุ่มวิชา และสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังไม่ได้มาตรฐาน โดยเฉพาะ โรงเรียนขนาดเล็ก

จากปัญหาดังกล่าว มีส่วนที่จะต้องกล่าวถึงความรับผิดชอบก็จะเป็น โรงเรียน หรือสถานศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วยผู้บริหาร โรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือหลักสูตร หรือส่วนใดส่วนหนึ่ง หรือทั้ง 3 ส่วนที่เป็นตัวทำให้คุณภาพการศึกษาของเราตกต่ำเรื่อยมาในทศวรรษนี้ ส่วนครู และผู้บริหารโรงเรียนก็ย่อมจะยากที่จะปฏิเสธต่อปัญหานี้ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไก สำคัญที่จะช่วยผลักดันการบริหารจัดการ การอำนวยความสะดวก กำกับ ดูแล สนับสนุน ส่งเสริมให้ครูได้ช่วยกันจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ดำเนินไปบรรลุจุดหมายของหลักสูตร จากการที่ผู้วิจัยได้เป็นครู ผู้จัดการเรียนการสอนมานานพอสมควร พอที่จะได้รู้ว่าปัญหาคุณภาพการศึกษาของเด็กอย่างน้อยก็ครั้งหนึ่งเกิดจากการบริหารจัดการของผู้บริหาร โรงเรียน จึงเกิดแรงบันดาลใจที่อยากจะศึกษาปัญหา มูลเหตุที่ผู้บริหาร โรงเรียนบริหารจัดการไม่ประสบผลสำเร็จ พยายามที่จะศึกษาหาตัวชี้ว่าผู้บริหารขาด คุณสมบัติใดบ้าง หรือขาดปัจจัยใดที่สำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อ การบริหารงาน โรงเรียน มีผู้รู้ได้อธิบายไว้หลายแนว หลายคุณลักษณะ ตัวอย่างเช่น วิโรจน์ สารรัตน์ (2556 : 70 - 74) ได้กล่าวถึงกระบวนการทันสมัยใหม่ทางการศึกษา กรณีที่สนะต่อการศึกษา ศตวรรษที่ 21 เป็น โมเดลภาวะผู้นำทางการศึกษาจะต้องเป็นผู้มีคุณภาพ มีความรู้ และมีทักษะในเรื่องศาสตร์การสอน ผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง มีคุณธรรม เชื่อมมั่นในตนเอง ชอบการแสวงหาความรู้ เป็นผู้นำทางและสนับสนุน รู้จักการแก้ไขปัญหา มีความรู้ด้านหลักการ ทฤษฎี กระบวนการทัศน์ทางการสอนแนวใหม่ ๆ เป็นต้น

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงได้นำเอาหลักการวิธีการ ทฤษฎีของการบริหารจัดการคุณภาพ โดยรวมมาเป็นองค์ประกอบ 14 ด้าน ของ W. Edwards Deming มาทำการศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดคุณภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แตกต่างกัน
2. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
2. จะเป็นข้อมูล ความรู้ และแนวทางในการนำเอาหลักการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการ โรงเรียนได้ทุกระดับ
3. จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา วิจัย ในการนำหลักการ วิธีการตามหลักการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของหน่วยงานแต่ละแห่ง
4. จะมีหลักการ แนวทางที่เหมาะสมในการที่จะนำเอาการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ มีรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณและใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้ Deming (1988 : 6 - 10) คือ 1) วัตถุประสงค์ที่มั่นคง (Constancy of Purpose) 2) ความคิดสร้างสรรค์ (Implement Innovative Ideas) 3) ควบคุมดูแลโดยผู้อาวุโส (Senior Staff Supervision) 4) การลดต้นทุน (Cost Minimization) 5) การปรับปรุงในการผลิตและการบริการ (Improvement in Production and Service) 6) การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน (On-The-Job Training) 7) ภาวะผู้นำ (Leadership) 8) เพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคล (Personal Empowerment) 9) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) 10) การตั้งเป้าหมาย (Artificial Goals) 11) มาตรฐาน (Standards) 12) การรับรู้ (Recognition) 13) การพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) และ 14) ความรับผิดชอบต่อการกระทำ (Responsibility for Action)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 2,165 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 327 คน ซึ่งได้มาโดยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2555 : 148 - 149) และทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตาม

1. ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่

1.1 ต่ำกว่า 10 ปี

1.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

2. ขนาดของโรงเรียน

2.1 ขนาดเล็ก

2.2 ขนาดกลาง

2.3 ขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ระยะที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยอาศัยการวิจัยเชิงคุณภาพใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

โดยกำหนดโควตาจำนวน 5 คน ซึ่งมีเกณฑ์ในการเลือกดังนี้

1.1 การศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

1.2 มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน 10 ปีขึ้นไป และ

1.3 เป็นโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่มีผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน O - Net ของโรงเรียนสูงกว่าระดับประเทศทุกรายวิชา

2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **สภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม** หมายถึง การพัฒนาองค์กรเพื่อให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างรอบด้าน โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกคนในการพัฒนาองค์กร อาศัยหลักการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มุ่งสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกองค์กร และการให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน และให้ความสำคัญกับการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 14 ด้าน คือ

1.1 **วัตถุประสงค์ที่มั่นคง** หมายถึง จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนขององค์กร สิ่งที่ องค์กรต้องบรรลุเพื่อรักษาหรือทำให้เกิดความสามารถในการแข่งขัน และทำให้ มั่นใจว่าองค์กรจะมีความยั่งยืนในระยะยาว

1.2 ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการคิดของสมองซึ่งมีความสามารถในการคิดได้หลากหลายและแปลกใหม่จากเดิม เป็นความสามารถทางสมองในการคิดหลายทิศทาง จนนำไปสู่การคิดค้นและสร้างสิ่งประดิษฐ์ที่แปลกใหม่หรือรูปแบบความคิดใหม่

1.3 ควบคุมดูแลโดยผู้อาวุโส หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าได้มีการดำเนินการตามแผนที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อทำการหาจุดบกพร่องและจุดอ่อนของผลการปฏิบัติงานแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อที่จะให้ผลการปฏิบัติงานนั้น ได้ดำเนินไปตามแผนและมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้

1.4 การลดต้นทุน หมายถึง การพยายามลดค่าใช้จ่าย ทั้งที่เป็นค่าใช้จ่ายที่ควรลด ค่าใช้จ่ายที่ยังไม่จำเป็นต้องลด ไปจนถึงค่าใช้จ่ายที่ไม่ควรที่จะไปลดโดยเด็ดขาด โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจนและวัดผลได้เร็วที่สุดในรูปของตัวเลขค่าใช้จ่ายที่ลดลงทันทีทันใด ถึงแม้การลดค่าใช้จ่าย อาจจะต้องส่งผลเสียกับพนักงาน และส่งผลเสียกับคุณภาพของสินค้า - บริการที่ลูกค้าจะได้รับก็ต้องยอม

1.5 การปรับปรุงในการผลิตและการบริการ หมายถึง กระบวนการบริหารงานที่มีการปรับปรุง การดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีการพัฒนาวิธีการ กิจกรรมเพื่อให้การดำเนินงานเกิดคุณภาพ ซึ่งกระบวนการดำเนินงานจะใช้วงจรคุณภาพ PDCA ในการพัฒนา ปรับปรุง กระบวนการทำงาน การเรียนการสอนและบริการ ตลอดจนใช้เครื่องมือสถิติและแผนภูมิในการประเมินผล

1.6 การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดความรู้ที่มีระบบ ซึ่งมีเป้าหมายในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความรู้เฉพาะด้านของบุคลากร โดยมุ่งหวังให้บุคลากรได้รับรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามที่ต้องการ สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงานมากที่สุด

1.7 ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือลักษณะที่แสดงออกของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการชักจูงผู้อื่นให้ร่วมกัน ทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตามที่ได้กำหนด

1.8 เพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคล หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การดำเนินงานขององค์การประสบความสำเร็จอย่างสูง

1.9 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีสัมพันธ์ก่อนข้างใกล้ชิด มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกร่วมดำเนินกิจกรรม สนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมมีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด

1.10 การตั้งเป้าหมาย หมายถึง มาตรฐานผลการปฏิบัติงานที่คาดหวัง องค์กรกำหนดเป้าหมายเป็นหลักสำหรับเปรียบเทียบเพื่อวัดความก้าวหน้าของความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ เป็นผู้กำหนดเป้าหมายของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักเพราะ เป็นผู้อยู่ในตำแหน่งที่สามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กร รู้ทิศทางว่าองค์กรควรมีเป้าหมายอย่างไรจึงจะเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่มากที่สุดและเป็นผู้รับผิดชอบผลการปฏิบัติงานทั้งหมด

1.11 มาตรฐาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในทุกองค์กร และเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริม และกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพ

1.12 การรับรู้ หมายถึง การตีความข้อมูลที่ได้รับจากสิ่งเร้าภายนอกผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้า ซึ่งต้องอาศัยประสบการณ์ทั้งอดีตและปัจจุบันของแต่ละบุคคลเป็นเครื่องมือในการแปลความหมาย ของการรับรู้ ทำให้การรับรู้ในเรื่องเดียวกันอาจมีความหมายแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

1.13 การพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การดำเนินงานที่พยายามจะสร้างเสริมความรู้ ทักษะ ความสามารถ ให้บังเกิดสมรรถนะที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อวิชาชีพ การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นงานที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต

1.14 ความรับผิดชอบต่อการกระทำ หมายถึง พฤติกรรม หรือการกระทำในสิ่งหนึ่งสิ่งใดด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่นพยายาม พากเพียร และเต็มใจ ไม่ละทิ้ง หรือหลีกเลี่ยงทอดทิ้งงาน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและหากมีข้อผิดพลาดก็ใส่ใจแก้ไข ซักถามพร้อมด้วยความเต็มใจ

2. แนวทางการบริหาร หมายถึง กระบวนการการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีศิลปะในการใช้คน ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการรับราชการจนถึงปัจจุบันแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ

3.1 ต่ำกว่า 10 ปี

3.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

4. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การแบ่งขนาดโรงเรียนตามเกณฑ์ของสำนักงาน
การศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 3 ขนาด คือ

4.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา

4.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน

4.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

5. ครู หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่
รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองบุรีรัมย์ อำเภอลำปลายมาศ
อำเภอขามเฒ่า และอำเภอบ้านด่าน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารการจัดการคุณภาพ โดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวคิดการบริหารและการจัดการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหาร
 - 1.2 ความหมายของการบริหารการศึกษา
 - 1.3 กระบวนการบริหารจัดการศึกษา
 - 1.4 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.5 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.6 กระบวนการบริหารจัดการศึกษา
 - 1.7 การบริหารจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.8 หลักการสำคัญของการบริหารจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.9 ภารกิจของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. การบริหารจัดการคุณภาพ โดยรวม
 - 2.1 ความหมายของการบริหารจัดการคุณภาพ โดยรวม
 - 2.2 แนวคิด ทฤษฎีของการบริหารจัดการคุณภาพ โดยรวม
 - 2.3 ความสำคัญของการบริหารจัดการคุณภาพ โดยรวม
 - 2.4 การนำการบริหารจัดการคุณภาพมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา
 - 2.4.1 วัตถุประสงค์ที่มั่นคง
 - 2.4.2 ความคิดสร้างสรรค์
 - 2.4.3 ควบคุมดูแลโดยผู้อาวุโส
 - 2.4.4 การลดต้นทุน
 - 2.4.5 การปรับปรุงในการผลิตและการบริการ
 - 2.4.6 การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน
 - 2.4.7 ภาวะผู้นำ
 - 2.4.8 เพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคล

- 2.4.9 การทำงานเป็นทีม
 - 2.4.10 การตั้งเป้าหมาย
 - 2.4.11 มาตรฐาน
 - 2.4.12 การรับรู้
 - 2.4.13 การพัฒนาวิชาชีพ
 - 2.4.14 ความรับผิดชอบต่อการกระทำ
- 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

การบริหารและการจัดการศึกษา

ความหมายของการบริหาร

การบริหาร (Administration) เป็นกระบวนการในการดำเนินงานของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยมีระเบียบแบบแผน หลักปฏิบัติมีการใช้ทรัพยากรและเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ซึ่งผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารดังมีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

เสนาะ ดิยาว (2543 : 11) ได้ให้ความหมายของ การบริหาร หมายถึง กระบวนการวางแผนการจัดการ การสั่งการ และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

จำรัส นองมาก (2544 : 93) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การบริหารจำเป็นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการนำเอาทรัพยากร การบริหารมาประกอบตามกระบวนการบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงต้องทำงานกับคณะบุคคลหรือในกลุ่ม เพื่อประกอบภารกิจให้ได้ตามที่ต้องการ

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544 : 12) ได้ให้ความหมายของ การบริหาร หมายถึง กระบวนการของการทำงานให้สำเร็จโดยผู้บริหารต้องทำงานร่วมกับบุคคลและกลุ่ม โดยอยู่ภายในโครงสร้างขององค์การเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การ

วีรัชย์ วรรณศรี (2545 : 9) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อให้การบริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมให้บรรลุตามจุดหมายที่กำหนดไว้

มัลลิกา ต้นสอน (2547 : 10) ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง การกำหนดแนวทางหรือนโยบาย การสั่งงาน การอำนวยความสะดวก การสนับสนุนและการตรวจสอบ ให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ

หวน พันธุ์พันธ์ (2549 : 5) ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทักษะ ทักษะ พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรมทั้งในด้านสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนและไม่เป็นระเบียบแบบแผน การบริหาร การศึกษา คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีต่อบุคคลเพื่อให้บุคคลพัฒนาตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำรงชีวิตอยู่

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2553 : 51) ได้ให้ความหมายของ การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ความสามารถ และความเป็นคนดีที่หมายถึงการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานของครูใหญ่ร่วมกับครูน้อยในโรงเรียน อธิการบดีร่วมกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย กลุ่มบุคคลเหล่านี้ต่างร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งสิ้น การพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้น จะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดหาอาคารสถานที่ และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาทำการสอนในสถาบันการศึกษาการปกครองนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัยและอื่น ๆ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 24) ได้ให้ความหมาย การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานของผู้บริหารร่วมกับครูหรือบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนหรือผู้บริหารระดับอื่น ๆ ของหน่วยงานทางการศึกษา แล้วร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพ โดยผ่านกิจกรรมการเรียนการสอนและ กิจกรรมอื่น ๆ ภายใต้ทรัพยากรการบริหาร

ธีระ รุญเจริญ (2555 : 2) ได้ให้ความหมาย การบริหาร หมายถึง การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเด็กไทยให้ทัดเทียมกับนานาชาติประเทศทั่วโลก ในหลักการปฏิรูปการศึกษาสิ่งหนึ่งที่สำคัญคือการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะเจาะจงไปที่ผู้บริหารการศึกษา ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา โดยผู้บริหารจะต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการบริหารให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารการศึกษาโดยเฉพาะผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องมีสมรรถภาพหรือศักยภาพทั้งทางด้านคุณธรรม จริยธรรม ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา และมีความรู้ความเข้าใจแนวทางการบริหารและจัดการศึกษา จึงจะเรียกว่าเป็นผู้บริหาร

มืออาชีพ และการบริหารการศึกษาจัดว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Professional) ซึ่งมีเกณฑ์พิจารณาความเป็นวิชาชีพชั้นสูง ดังนี้ 1) มีลักษณะการบริหารเฉพาะของตนแตกต่างจากวิชาชีพอื่น 2) ความเป็นอิสระในการบริหาร 3) ใช้วิถีแห่งปัญญาศึกษา วิเคราะห์อย่างลึกซึ้ง 4) มีองค์กรวิชาชีพควบคุม ดูแล และตรวจสอบ 5) มีการศึกษามากพอ คือ ระดับปริญญาตรีขึ้นไป 6) มีจรรยาบรรณวิชาชีพเฉพาะ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556 : 3) ได้ให้ความหมายของ การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง ความพยายามใช้ศาสตร์และศิลป์ปะจุนใจผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและนอกองค์กรให้ร่วมมือร่วมใจดำเนินกิจกรรมเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จทั้งในเชิงประสิทธิผลและประสิทธิภาพ กระบวนการการจัดการกับทรัพยากรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อให้เกิดองค์ความรู้และพฤติกรรมอันพึงประสงค์ต่อผู้เรียนและเป็นไปตามความคาดหวังของสังคม พัฒนาผู้เรียนให้เรียนรู้ได้ตามศักยภาพของผู้เรียนที่จะสามารถกระทำได้ภายใต้ความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาทุกฝ่ายร่วมกัน

ความหมายของการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษาในโรงเรียนเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารในโรงเรียน โดยอาศัย ทรัพยากร เทคนิค กระบวนการต่าง ๆ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลว ซึ่งมีผู้ที่เสนอความหมายไว้ ดังนี้

ใจจริง บุญเรืองรอด (2541 : 1) ได้ให้ความหมายของ การบริหารการศึกษา หมายถึง การทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ นั้นจะต้องคำนึงถึงพฤติกรรม อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดของคน การบริหารคนจึง จะต้องใช้ทักษะในเชิงศาสตร์และศิลป์มาใช้ในการบริหารด้วย

กิตติมา ปรีดีดิลก (2542 : 29) ได้ให้ความหมายของ การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการที่ผู้บริหารต้องใช้วิถีคิด วิถีทำงาน เป็นผู้นำทางความคิด การแก้ปัญหา การตัดสินใจเป็นครูฝึกทักษะและการจูงใจ สร้างบุคลากรในการทำงานได้อย่างถูกต้อง โดยเป็นบุคลากรที่มีจิตสำนึกแห่งคุณภาพ และเข้าใจความเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องสร้างนิสัยแห่งคุณภาพให้เกิดในโรงเรียน

พิฑูรย์ พิลาวัลย์ (2542 : 13) ได้ให้ความหมายของ การบริหารการศึกษา หมายถึง หลักการ วิธีการคิด ทฤษฎีการบริหารต่าง ๆ ที่นำมาพัฒนาผู้เรียน ให้เจริญเติบโตในทุก ๆ ด้าน ตามที่มุ่งหวังไว้ เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าต่อสังคม

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2543 : 36) ได้ให้ความหมายของ การบริหารการศึกษา หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มคนในการบริการทางการศึกษาแก่ผู้เรียน โดยการทำให้เกิดความร่วมมือกันทั้งครู ผู้ปกครองนักเรียน และประชาชนทั่วไป

สุธีระ ทานตวนิช (2545 : 7) ได้ให้ความหมายของ การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อให้ประชาชนทุกคนในสังคมได้รับการศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิต สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยใช้กระบวนการและทรัพยากรที่มีอยู่

ชาญชัย อาจินสมจาร (2546 : 28) ได้ให้ความหมายของ การบริหารการศึกษา หมายถึง การใช้อิทธิพลต่อคนกลุ่มหนึ่งเพื่อให้มีความเจริญงอกงาม โดยใช้คนกลุ่มที่สองดำเนินการเพื่อให้วัตถุประสงค์บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้นการบริหารจึงเป็นกิจกรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในโรงเรียน ซึ่งมีหน้าที่สั่งการและอำนวยความสะดวกในการทำงานของกลุ่มคนที่มีวัตถุประสงค์เดียวกัน

ธงชัย สันติวงษ์ (2546 : 11) ได้ให้ความหมายของ การบริหารการศึกษา หมายถึง ไว้ดังนี้ คำว่า “การบริหาร” และ “การจัดการ” ของผู้รู้ บางท่านมาเปรียบเทียบแนวคิดเพื่อนำไปสู่ความหมายที่จะให้เข้าใจตรงกัน เช่น การบริหารหมายถึง การทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำ และการบริหารเป็นการทำงานของบุคคลกับกลุ่มบุคคล ซึ่งจะต้องมีผู้นำ หรือผู้บริหารมาจัดการงานนั้นให้ดำเนิน ไปสู่จุดหมายเท่านั้นเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการใช้ในความหมายคู่กันเสมอ คือ “เป็นศิลปะของการใช้บุคคลอื่นทำงานให้แก่องค์กร” และการบริหารใช้ในกรณีของการกำหนดนโยบายโดยส่วนรวม ส่วนการจัดการใช้ในกรณีนำนโยบายไปปฏิบัติ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 8) ได้ให้ความหมายของ การบริหารการศึกษา หมายถึง การกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

วิเชียร วิทย์อุดม (2551 : 1) ได้ให้ความหมายของ การบริหารการศึกษา หมายถึง การบริหารกับคำว่าจัดการมีความหมายใกล้เคียงกัน บางครั้งใช้แทนกันได้ แต่คำว่าการบริหาร (Administration) มีความหมายในเชิงศาสตร์ หรือวิทยาการความรู้ (To Know) นิยมใช้กับการบริหารงานภาครัฐ เช่น รัฐประศาสนศาสตร์ การบริหารงานสาธารณะ การบริหารราชการ การบริหารรัฐกิจและการบริหารศาสตร์ (Public Administration) ส่วนคำว่าจัดการ (Management) มีความหมายไปในเชิงการกระทำ (To Do) นิยมใช้ในทางธุรกิจ (Business Management) มากกว่าที่จะหมายถึงการบริหารราชการ แต่ความแตกต่างระหว่างคำว่า การบริหารกับคำว่า การจัดการ ก็อยู่ตรงที่การบริหารเห็นในเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย (Policy) ให้

ระดับต่างนำไปปฏิบัติ การบริหาร จึงมีลักษณะ 3 ประการ ดังนี้ คือ 1) การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์ (Objective) 2) การบริหารจะต้องใช้ ทรัพยากรหรือปัจจัยในการบริหาร (Management Resources) และ 3) การบริหารมีลักษณะเป็นการดำเนินการที่เป็นกระบวนการ (Process) ดังนั้น การบริหาร หรือการจัดการ คือ “การดำเนินการใน กิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรอันเป็นเรื่องของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือร่วมใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กร ได้ตั้งเป้าหมายไว้”

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2552 : 1) ได้ให้ความหมายของ การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและให้ ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2553 : 50) ได้ให้ความหมายของ การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของ บุคคลและกลุ่มผู้บริหารต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของงานที่เกิดขึ้น รวมทั้ง การบริหารยังถือเป็นศาสตร์ที่มีวิทยาการสามารถเรียนรู้ได้ และเป็นศิลป์ที่มีลักษณะเกี่ยวกับการปฏิบัติ การประยุกต์ศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อมาใช้ในการบริหาร

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 22) ได้ให้ความหมายของ การบริหารการศึกษา หมายถึง การจัดการใช้ในหน้าที่การบริหารระดับสูง ด้านการกำหนดนโยบาย การวางแผนการจตุตถ์การ การจัดบุคคลลงสู่งาน การสั่งงานและการควบคุมในองค์กรทางธุรกิจ ส่วนคำว่า การบริหาร ใช้ในหน้าที่เช่นเดียวกับการจัดการแต่นำมาใช้กับองค์กรของรัฐ สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การบริหาร คือศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำ จนเป็นผลสำเร็จ หมายความว่า ผู้บริหารไม่ใช่ผู้ปฏิบัติ แต่ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานจนเป็นผลสำเร็จตรงตามจุดหมายขององค์กร หรือตรงตามจุดหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว

วิโรจน์ สารรัตน์ (2556 : 3) ได้ให้ความหมายของ การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กรที่อาศัยหน้าที่การบริหารอย่างน้อย 4 อย่าง คือ การวางแผน การจตุตถ์การ การนำ และการควบคุม ผู้บริหารต้องเป็นผู้รับผิดชอบใน กระบวนการดำเนินงานดังกล่าว โดยใช้ทักษะการบริหาร แสดงบทบาทและหน้าที่ให้สอดคล้องกับ ระดับการศึกษา รวมทั้งจะต้องเข้าใจสภาพแวดล้อมของ โรงเรียนทั้งภายในและภายนอก

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง ภารกิจของ ผู้บริหาร โรงเรียน โดยใช้กระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม ซึ่งผู้บริหารต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด

กระบวนการบริหารจัดการศึกษา

กระบวนการบริหารจัดการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารทุกคน ทุกโรงเรียน การบริหารจัดการศึกษาที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น ต้องอาศัย กระบวนการบริหารจัดการที่มีขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจนถูกต้อง ตามสถานการณ์ และบริบท ของโรงเรียน โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งมีแนวคิด ของนักการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารจัดการศึกษา ดังนี้

ฟาโย (Fayol, 1949 : 36 ; อ้างถึงใน ลือชา สาระคง. 2547 : 16) กล่าวว่าไว้ว่า กระบวนการ บริหารจัดการศึกษาประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญต่าง ๆ 5 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การคิดและการล่วงหน้า
2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดให้มีโครงสร้างสายงาน ตำแหน่งงาน และอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ
3. การบังคับบัญชา (Commanding) หมายถึง การดูแลสั่งการให้งานเป็นไปด้วยความ ถูกต้องเรียบร้อย
4. การประสานงาน (Co - ordinating) หมายถึง การดูแลควบคุมและอำนวยความสะดวก สอดคล้องให้ทำงานสามารถทำงานได้โดยสะดวกเต็มความสามารถ
5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การควบคุมให้งานดำเนินไปตามแผนที่วางไว้

กูลิกและเออร์วิก (Gulick & Urwick, 1937 : 84 ; อ้างถึงใน ลือชา สาระคง. 2547 : 18) กล่าวว่าไว้ว่า กระบวนการบริหารจัดการศึกษาเป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารควรปฏิบัติ 7 ประการคือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง เป็นการกำหนดโครงการอย่างกว้าง ๆ ว่าจะทำ อะไรบ้าง เพื่ออะไร มีแนวทางจะปฏิบัติอย่างไร การวางแผนจะต้องกระทำก่อนการปฏิบัติจริง
2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง เป็นการจัดสายงานแบ่งแยกอำนาจ การบริหารให้ผู้ปฏิบัติงานทราบหน้าที่บทบาทของแต่ละคน
3. การจัดการบุคคล (Staffing) หมายถึง การหาบุคคลมาเข้าสู่ตำแหน่งงานตามที่ได้จัดโรงเรียนเอาไว้แล้ว มีการบรรจุงาน ฝึกฝน อบรมพัฒนาคุณภาพคน

4. การวินิจฉัยสั่งการ (Directing) หมายถึง การบอกทิศทางการทำงาน เสนอแนะวิธีการทำงาน หลังจากที่ได้วิเคราะห์ห้อย่างรอบคอบแล้ว ว่าควรจะทำอะไรบ้าง อย่างไรไปในทิศทางใด

5. การประสานงาน (Co - ordinating) หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยและบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ ให้สามารถทำงานร่วมกันได้ ซึ่งอาจจะต้องใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น การสื่อสาร การกำหนดระเบียบแบบแผนในการทำงาน เป็นต้น

6. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การทำงานทุกอย่างจะต้องมีการรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปว่าตนเองได้ทำอะไรบ้าง อย่างไร ได้ผลประการใด

7. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณค่าใช้จ่ายให้ถูกต้องเหมาะสมกับกิจกรรม

จากกระบวนการบริหารจัดการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารจัดการศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถ เพื่อเลือกวิธีที่เหมาะสมตามสภาพความรู้ความสามารถ สภาพความต้องการ และสภาพแวดล้อมมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของการบริหารสถานศึกษา โดยได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542 : 5) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาแนวใหม่ ที่มุ่งให้สังคมทุกส่วนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบการจัดการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ โดยการกระจายอำนาจให้สถานศึกษามีความคล่องตัว และตัดสินใจดำเนินงานในขอบเขตที่รับผิดชอบ โดยให้ประชาชน องค์กรต่าง ๆ มีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

กิติมา ปรีดีดิลล (2542 : 13) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการทุกอย่าง ในสถานศึกษาตั้งแต่การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคลการบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานธุรการและการเงิน การบริหารงานกิจการนักเรียน และนักศึกษา และงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

กานต์ ภูมามาส (2542 : 3) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สำคัญและจำเป็นสำหรับทุกคน เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองที่ดี มีคุณธรรม มีความรู้ และมีความสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขสมควรแก่สภาพของตน

สุรพล พุฒคำ (2544 : 30) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดหาวิธีการที่จะทำให้ บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของ

โรงเรียนทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่โดยมีตัวชี้วัดที่บ่งบอกถึงควมมีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

หวน พันธุ์พันธ์ (2548 : 5) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทักษะ ทักษะ พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม เป็นคนดี และมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีต่อบุคคล

มนตรีพิศาล (2552 : 33) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การส่งเสริมช่วยเหลือกันของผู้เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 8) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้อง กำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงาน นั้น จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุก ประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงาน อีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ช่วยงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด และความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธี และกระบวนการการบริหารที่เหมาะสม มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

แคมป์เบล (Campbell. 1971 : 11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดแผนยุทธศาสตร์ในสถาบันการศึกษา เพื่อให้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างแท้จริง

กู๊ด (Good. 1974 : 541) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การสั่งการการควบคุมดูแลงาน และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นภาระหน้าที่ของสถานศึกษาเพื่อให้การปฏิบัติงานเหล่านั้นไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลในการจัดการศึกษาได้ตรงเป้าหมายทุกประการ

แฮร์ริส (Harris. 1989 : 19) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการสร้างบูรณาการแห่งความสามารถของบุคคล และการนำประโยชน์จากวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ มาใช้อย่างเหมาะสม เพื่อช่วยให้อุทิศพัฒนาคุณภาพของมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งมิใช่เพียงแต่ มุ่งพัฒนาอนุชนของชาติเท่านั้น แต่ยังมุ่งให้การพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ ของสถานศึกษาอีกด้วย

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel. 1996 : 170) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารบุคลากรทางการศึกษา ครู นักเรียน เพื่อให้ความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน

ในโรงเรียนให้บุคคลทั้งสามกลุ่มเห็นด้วยและดำเนินตามข้อตกลงที่วางไว้และพึงยึดปฏิบัติโดยเคร่งครัด

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ โดยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู บุคลากร ชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และกลุ่มบุคคลเหล่านี้ร่วมกันตระหนักถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคม ในทุก ๆ ด้าน ให้ตอบสนองความต้องการของสังคม บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา โดยได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้
 ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 8) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ช่วยงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด และความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธี และกระบวนการการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ศิริพงษ์ เสภาภย (2548 : 14) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญต่อคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษา และต่อการพัฒนาการทุก ๆ ด้านของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ เพราะถ้าหากไม่มีการบริหารแล้วการดำเนินงานของสถานศึกษา อาจจะต้องพบกับอุปสรรคมากมายจนไม่สามารถดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 3) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาว่าเป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการฝึกทักษะกระบวนการคิดการจัดการเผชิญสถานการณ์ และประยุกต์ความรู้มาใช้และแก้ปัญหา จัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง โดยฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

ของผู้เรียน โดยจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ สามารถเทียบโอนผลการเรียนและประสบการณ์ได้ทุกระบบการศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2553 : 29) กล่าวว่า ในการบริหารและการจัดการสถานศึกษา ภารกิจหลักของโรงเรียน คือ การจัดการศึกษาและการบริหาร ซึ่งจะต้องใช้ทั้งกระบวนการและปัจจัย จึงจะบรรลุผลในกระบวนการจะต้องอาศัยทั้งผู้บริหาร โรงเรียนและครู ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีศักยภาพหลายด้าน และมีความยืดหยุ่นเลือกใช้วิธีการบริหารหลากหลายตามบริบทโรงเรียนจึงจะนำโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จมีคุณภาพตามต้องการ

จากความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา อาจกล่าวได้ว่าการบริหารสถานศึกษานั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญ คุณภาพและพัฒนาการทุก ๆ ด้านของเยาวชน เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้นจะต้องอาศัยทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีศักยภาพหลายด้าน มีวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพจึงจะนำโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จมีคุณภาพตามต้องการ

กระบวนการบริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษากระบวนการบริหารสถานศึกษาโดยได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2543 : 79 - 83) กล่าวว่า หน้าที่ในการบริหารที่สำคัญประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้ 1) การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดวิถีทางที่จะปฏิบัติไว้เป็นการล่วงหน้า (Predetermine a Course of Action) ซึ่งจะทำให้เกิดผลสำเร็จตามความต้องการ 2) การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการกำหนด จัดเตรียม และจัดความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง หน้าที่ในการจัดคนเข้าทำงานนั้น ได้แก่ การคัดเลือก และบรรจุคนเข้าทำงานและธำรงรักษาให้มีคนงานที่มีประสิทธิภาพในตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์การ 4) การสั่งการ (Directing) หมายถึง ความพยายามที่จะทำให้การกระทำต่าง ๆ ของทุกฝ่ายในองค์การเป็นไปในทางที่จะส่งเสริมให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ และ 5) การควบคุมงาน (Controlling) หมายถึง การบังคับหรือกำกับให้การทำงานต่าง ๆ เป็นไปตามแผน

สมยศ นาวิการ (2544 : 24 - 25) กล่าวว่า กระบวนการบริหาร ควรประกอบด้วย

4 ประการ คือ 1) การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการ พิจารณาถึงความพร้อมขององค์การตลอดจนปัจจัยที่ช่วยให้องค์การหรือหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย และจัดทำแผนงานขึ้นมาเพื่อดำเนินงาน 2) การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การให้รายละเอียดงานทุกอย่างที่ต้องกระทำเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การ การแบ่งปริมาณงานทั้งหมดเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่สามารถปฏิบัติได้โดยบุคคลคนเดียวและการกำหนดกลไกของการประสานงาน

ของสมาชิกขององค์กร เพื่อให้เป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน 3) การจูงใจ (Influencing) หมายถึง กระบวนการของการจูงใจ และการจูงใจในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกของกลุ่ม และ 4) การควบคุม (Controlling) หมายถึง ความพยายามอย่างมีระบบเพื่อกำหนดมาตรฐานของการ ปฏิบัติงาน การออกแบบระบบข้อมูลย้อนกลับ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง กับมาตรฐานที่กำหนดไว้ล่วงหน้าพิจารณาว่าข้อแตกต่างหรือไม่และทำการแก้ไขใด ๆ ที่ต้องการ เพื่อเป็นหลักประกันว่าทรัพยากรทุกอย่างขององค์กร ได้ถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กร

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545 : 3 - 5) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่หลักทางการบริหารอย่างน้อย 4 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) เป็นหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญประการหนึ่งซึ่ง นักวิชาการ ทั้งหลายกำหนดขึ้น จะเริ่มต้นด้วยหน้าที่ทางการวางแผนเป็นอันดับแรกจึงแสดงให้เห็น ถึงความสำคัญของการวางแผนเป็นอย่างดี โดยที่องค์ประกอบของกระบวนการวางแผนขององค์กร หนึ่ง ๆ ประกอบด้วย ภารกิจ จุดหมายและแผน โดยภารกิจเป็นข้อประกาศอย่างกว้าง ๆ เกี่ยวกับ จุดมุ่งหมาย หรือเหตุผลพื้นฐาน ในการดำรงอยู่ขององค์กรและขอบข่ายงานเฉพาะขององค์กร หรือที่ทำให้องค์กรแตกต่างจากองค์กรอื่น สำหรับจุดหมายเป็นเป้าหมายแห่งอนาคต หรือผลลัพธ์ สุดท้ายที่องค์กรต้องการให้บรรลุผล ขณะเดียวกันแผนงานหมายถึงวิถีทางที่จะก่อให้เกิด การกระทำเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์สุดท้ายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับองค์กร

2. การจัดองค์กร (Organizing) เป็นหน้าที่ทางการบริหารที่สืบเนื่องจากการวางแผน กล่าวคือ เมื่อองค์กรจัดทำจุดหมายและแผนเชิงยุทธศาสตร์แล้ว ผู้บริหารควรต้องออกแบบ โครงสร้างองค์กรเพื่อให้การบริหารงานบรรลุจุดหมายแผนเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กรนั้น การออกแบบ โครงสร้างองค์กรเป็นกิจกรรมที่ควรได้รับการตรวจสอบอยู่เสมอเนื่องจากปัจจัย ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ โครงสร้างองค์กรเกิดขึ้นมากมาย

3. การนำ (Leading) เป็นสถานะที่ผู้นำใช้ความพยายามที่จะให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การที่ผู้นำ จะเป็นผู้นำที่มีศักยภาพดังกล่าวได้พึงทำความเข้าใจทฤษฎีการจูงใจ (Motivation) ภาวะผู้นำ (Leadership) การติดต่อสื่อสาร (Communication) และการบริหารกลุ่ม (Group) เพื่อนำไปประยุกต์ ใช้ให้เหมาะสม

4. การควบคุม (Controlling) เป็นกระบวนการวางระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้ การปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุผลตามจุดหมายที่กำหนดไว้มุ่งให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกใน องค์กรได้ประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางที่จะทำให้อบรรลุผลตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้

เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งขององค์กร การเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของสมาชิกในองค์กร

ริงสตรัค ประเสริฐศรี (2549 : 13 - 14) กล่าวว่า กระบวนการบริหารเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่บริหาร 4 ประการ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550 : 19) กล่าวว่า การบริหาร ประกอบกันขึ้นเป็นกระบวนการที่สำคัญ 5 อย่าง ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การศึกษาอนาคตและความต้องการแล้ววางแนวทางการปฏิบัติไว้
2. การจัดการองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดแบ่งหน่วยงานออกเป็นแผนกเป็นฝ่าย หรือเป็นกลุ่มลักษณะของงาน และการแบ่งงานกันทำ
3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การจัดตัวบุคคลเป็นการบริหารงานด้านบุคลากรอันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคคล การสร้างบรรยากาศที่ดี การประเมินผลการทำงาน และการให้พ้นจากงาน
4. การอำนวยการสั่งการ (Directing) หมายถึง การบังคับบัญชาสั่งการให้คนงานทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามลำดับชั้น
5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การควบคุมดูแลให้มีการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับที่วางไว้หรือตามแผนที่วางไว้ เพื่อให้งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยรวดเร็ว หน้าที่ในการบริหารเป็นของผู้บริหารทุกระดับชั้น

กูลิค และเออร์วิก (Gulick & Urwick, 1939 : 13) จำแนกกระบวนการบริหารจัดการเป็น 7 หน้าที่ ประกอบด้วยขั้นตอนที่เรียกกันย่อ ๆ ว่า POSDCoRB คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือวางโครงการอย่างกว้าง ๆ ว่ามีงานอะไรบ้าง ที่จะต้องปฏิบัติตามลำดับ พร้อมด้วยวางแผนวิธีปฏิบัติ วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้น ๆ ก่อนลงมือปฏิบัติการ
2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดรูปโครงสร้างหรือเค้าโครงของการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือของตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจน พร้อมทั้งกำหนดลักษณะและวิธีการติดต่อประสานสัมพันธ์กันตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูงต่ำลดหลั่นกันไป

3. การจัดบุคลากร (Staffing) หมายถึง การบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน ตั้งแต่การแสวงหา การบรรจุ แต่งตั้ง การฝึกอบรมและพัฒนา การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนการพิจารณาให้พ้นจากตำแหน่งงานรวมทั้งการบำรุงรักษาสภาพของการทำงานที่ดี ให้มีอยู่ตลอดไป

4. การสั่งการ (Directing) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการหลังจากที่ได้วิเคราะห์และพิจารณาโดยรอบคอบแล้วรวมทั้งการติดตามและให้มีการปฏิบัติงานตามคำสั่งนั้น ๆ ในฐานะที่ผู้บริหารเป็นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน

5. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานงานหรือสื่อสัมพันธ์ ระหว่างหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์การให้เข้ากันได้ เพื่อให้งานเดินและเกิด ประสิทธิภาพ ไม่มีการทำงานซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน ทำให้ทุกหน่วยงานประสานกลมกลืนกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หลักขององค์การร่วมกัน

6. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การเสนอรายงานให้ผู้บริหารที่รับผิดชอบ ต่าง ๆ ทราบความเคลื่อนไหว ความเป็นไปเป็นระยะ ๆ ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ทราบความก้าวหน้าของงานของตนอยู่เสมอ การเสนอรายงานจำเป็นต้องมีการบันทึกไว้เป็น หลักฐานมีการวิจัย การประเมินผล และมีการตรวจสอบเป็นระยะ ๆ เพื่อการปรับปรุงได้ทันทีหรือ การปรับปรุงในอนาคต

7. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณการเงิน การวางแผนหรือโครงการใช้จ่ายเงิน การทำบัญชี และการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินโดยรอบคอบ และรัดกุม

ฟาโยล์ (Fayol, 1949 : 34) จำแนกกระบวนการบริหาร เป็น 5 หน้าที่ คือ

1. การวางแผนงาน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการ คาดการณ์ล่วงหน้าหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อการทำงาน และกำหนดขึ้นเป็น แผนการปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อสำหรับเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มี โครงสร้างของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของและตัวคนอยู่ใน ส่วนประกอบ ที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

3. การบังคับบัญชา (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งงานต่าง ๆ ของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งกระทำให้งานสำเร็จผลด้วยดีโดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา

4. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว

เซียร์ (Sears. 1950 : 35) ได้พยายามประยุกต์เอาทฤษฎีการบริหารด้านธุรกิจและรัฐศาสตร์มาใช้ในการบริหารการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้ 1) การวางแผนงาน (Planning) คือ การกำหนดแผนงานและโครงการล่วงหน้า 2) การจัดองค์การ (Organizing) คือ การจัดองค์การ และการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ 3) การสั่งการ (Directing) คือ การอำนวยความสะดวก และการมอบหมายงาน 4) การประสานงาน (Coordinating) คือ การประสานงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน และตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน และ 5) การควบคุม (Controlling) คือ การควบคุมงาน เป็นการติดตามและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เกร็ก (Gregg. 1957 : 274 - 316) กล่าวว่า กระบวนการบริหารมี 7 ขั้นตอน คือ 1) Decision making คือ การตัดสินใจเพื่อกำหนดนโยบาย 2) Planning คือ การวางแผนปฏิบัติการตามแนวทางเลือกที่ตัดสินใจเลือกแล้ว 3) Organizing คือ การจัดองค์การ 4) Communication คือ การติดต่อสื่อสาร 5) Influencing คือ การจูงใจให้ทุกคนในองค์การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ 6) Coordinating คือ การประสานงาน และ 7) Evaluating คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน

คุนซ์ และไวริช (Koontz & Weihrich. 1988 : 22 - 24) กล่าวว่า กระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์การ (Organizing) 3) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) 4) การอำนวยความสะดวก (Directing) และ 5) การควบคุม (Controlling)

เซอร์จิโอวานนี และคณะ (Sergiovanni et al. 1992 : 72) กล่าวว่า กระบวนการบริหารประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์การ (Organizing) 3) การนำ (Leading) และ 4) การควบคุม (Controlling)

โบวีและคณะ (Bovee et al. 1993 : 5) กล่าวว่า หน้าที่ของการบริหารจัดการมี 4 ประการ ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์การ (Organizing) 3) การนำ (Leading) และ 4) การควบคุม (Controlling)

บาร์ทอล และมาร์ติน (Bartol & Martin. 1997 : 7) ได้นำเสนอว่ากระบวนการจัดการประกอบไปด้วยขั้นตอนที่สำคัญอยู่ 4 ประการด้วยกัน คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือกำหนดการทำงานขององค์กรไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไรในการบริหารงานใด ๆ ก็ตามผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ในการวางแผนเพราะการวางแผนเป็นหน้าที่ประการแรกของกระบวนการบริหาร ผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่าแผนงานเป็นกรอบและเป็นแนวทางของการปฏิบัติงานทั้งหมดถ้าปราศจากแผนงานแล้วเป็นการยากที่ผู้บริหารจะทำงานให้ได้ผลดีการวางแผนในการบริหารงานนั้นจะต้องจัดทำทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาวในการวางแผนนั้นผู้บริหารจะต้องคำนึงอยู่เสมอว่าจะทำอะไร (What) จะทำอย่างไร (How) จะใช้เงินเท่าไร (How Many) จะให้ใครเป็นผู้ทำ (Who) และจะกระทำที่ไหน (Where) และทำเมื่อไร (When)

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดองค์การหรือจัดหน่วยงาน โดยการจัดแบ่งงานขององค์กรหรือของหน่วยงานย่อยพร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน ตลอดจนกำหนดสายการควบคุมและบังคับบัญชาในลักษณะของหน่วยงานหลัก (Line) หน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) และหน่วยงานช่วย (Auxiliary) พร้อมทั้งกำหนดขนาดของการควบคุมไว้ด้วยการจัดองค์การอาจแสดงไว้ในรูปของแผนภูมิองค์การเพื่อให้เกิดการสื่อความเข้าใจในองค์การเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบสายการบังคับบัญชาและการติดต่อสื่อสาร

3. การนำ (Leading) หมายถึง การที่ผู้นำใช้การโน้มน้าวให้สมาชิกองค์กรปฏิบัติตามคำสั่งของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการติดต่อสื่อสาร การสั่งการและการจูงใจภายในองค์กรอีกด้วย

4. การควบคุม (Control) หมายถึง กระบวนการในการตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์กรว่าสมาชิกองค์กรที่เป็นผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้หรือไม่โดยดูได้จากการทำงานจริง เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ถ้างานของการทำงานต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานก็จะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามมาตรฐานและแผนในการทำงาน

โรบบินส์และคูลเตอร์ (Robbins & Coulter. 1996 : 9 – 10) กล่าวว่า กระบวนการบริหาร ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์การ (Organizing) 3) การนำ (Leading) และ 4) การควบคุม (Controlling)

การ์วิน (Garvin. 1998 : 679) กล่าวว่า กระบวนการบริหาร มี 4 ประการ ดังนี้
1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์การ (Organizing) 3) การนำ (Leading) และ
4) การควบคุม (Controlling) ทรัพยากรขององค์กร และกล่าวว่าผู้บริหารที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมักเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของการบริหารจัดการ (Functions of Management) หรือใช้กระบวนการของการบริหารจัดการ (Management Processes)

อาจแบ่งหน้าที่ของการบริหารจัดการ ออกเป็น 5 หน้าที่ คือ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์การ (Organizing) 3) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) 4) การนำ (Leading) และ 5) การควบคุม (Controlling) แต่ในปัจจุบันนิยมนรวมการจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) ไว้กับการจัดองค์การ (Organizing) จึงเหลือเพียง 4 หน้าที่

คูนท์และโอคอนเนล (Koontz & O'Donnell, 2001 : 9) กล่าวว่า กระบวนการบริหาร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนซึ่งต่างก็แยกจากกันโดยหน้าที่และภารกิจแต่จะดำเนินไปเป็นกระบวนการตามลำดับและเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันตามระบบบริหาร ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์การ (Organizing) 3) การจูงใจ (Motivating) และ 4) การควบคุมงาน (Controlling)

คาร์ฟท์ (Draft, 2005 : 35 - 36) การบริหารจัดการที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ประกอบด้วย

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย (Goals) และวัตถุประสงค์ (Objective) ขององค์การ การจัดทำยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ การใช้งบประมาณและการจัดสรรทรัพยากรกำหนดนโยบายและขั้นตอนการทำงาน
2. การจัดองค์การ (Organizing) เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบงานการกำหนดโครงสร้างองค์การ การระบุความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบกับอำนาจการกำหนดภาระงานของตำแหน่งต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จตามแผน รวมถึงการมอบหมายให้แก่หน่วยงานย่อยพร้อมกับการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรเพื่อปฏิบัติงาน
3. การจัดกำลังคน (Staffing) ได้แก่ การคัดเลือกบรรจุคนลงในตำแหน่งต่าง ๆ รวมถึงการฝึกอบรม สอนแนะช่วยเหลือให้ได้พัฒนาความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับงาน
4. การอำนวยการ (Directing) ได้แก่ การใช้อำนาจ อิทธิพลและการให้รางวัล เพื่อจูงใจหรือกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานให้สู่เป้าหมายที่ต้องการรวมถึงการกระจายงาน (Delegation) การประสานงาน (Coordinating) และ การบริหารความขัดแย้ง (Managing conflicts)
5. การควบคุม (Controlling) หมายถึงการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance) สร้างระบบการรายงาน การกำกับการทำงานให้เป็นไปตามขั้นตอนสู่เป้าหมาย รวมทั้งการให้ข้อมูลให้โทษตามความจำเป็น

โรบบินส์ (Robbins, 2005 : 5 - 6) ได้จำแนกกระบวนการบริหารโรงเรียนที่เกิดประสิทธิผล ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมาย การกำหนดกลยุทธ์สู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และการกำหนดกิจกรรมเพื่อนำแผนไปปฏิบัติ

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการกำหนดงานที่ต้องปฏิบัติ และการจัดกลุ่มงาน ผู้รับผิดชอบ ลำดับขั้นการรายงาน และอำนาจการตัดสินใจ

3. การชี้แนะ (Leading) เป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการกระตุ้นให้บุคคลอื่น มีพฤติกรรมการทำงานที่จำเป็น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งรวมถึงการสื่อสาร การสั่งการ และการจูงใจ

4. การควบคุม (Controlling) เป็นกระบวนการติดตามการดำเนินงานขององค์การ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานขององค์การที่คาดหวัง

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการด้วยวิธีต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยอาศัยคนและทรัพยากรต่างๆ ผ่าน กระบวนการที่สำคัญ ได้แก่

1. การวางแผน (Planning) เป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา แล้ววางแผนทางการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ และการจัดระบบการดำเนินงานภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกลยุทธ์ที่วางไว้ ซึ่งเป็นการนำเอา แผนงานที่กำหนดไว้มากำหนดหน้าที่ภายในสถานศึกษา

3. การนำ (Leading) เป็นกระบวนการกระตุ้นเพื่อให้บุคลากรเกิดศักยภาพในการทำงานสูง การนำจะช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการภาวะผู้นำ เพื่อจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามและทำงานร่วมกันได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน

4. การควบคุม (Controlling) เป็นกระบวนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามมาตรฐานและแผนงานที่ได้กำหนดไว้

การบริหารจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การบริหารจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีนักวิชาการศึกษากล่าวไว้ต่าง ๆ กันที่สำคัญ ๆ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 4) ได้กำหนดโครงสร้างองค์กรในการจัดการศึกษาระดับ การศึกษา ขั้นพื้นฐานเกิดขึ้นใหม่จากการยุบรวมกระทรวงศึกษาธิการ ทบวงมหาวิทยาลัย และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติการจัดโครงสร้างใหม่ใช้หลักต่อไปนี้

1. มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจ ไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง

3. มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัดและคุ้มค่า

4. กระทบสิทธิประโยชน์ของบุคลากรประจำการน้อยที่สุด

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 24 - 25) ได้กำหนดอุดมการณ์ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน โดยรัฐต้องจัดให้มีการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาเยาวชนไทยทุกคนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งในฐานะที่เป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก เพื่อเป็นรากฐานที่พอเพียงสำหรับการใฝ่รู้ใฝ่เรียนตลอดชีวิตรวมทั้งเพื่อการพัฒนาหน้าที่การงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตส่วนตนและครอบครัว เพื่อสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการสร้างสรรค์สังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนในอนาคตในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยึดถือหลักที่สอดคล้องกับอุดมการณ์ ดังนี้

1. หลักการพัฒนาผู้เรียนอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้ และคุณธรรม เป็นผู้ที่มีจริยธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ใฝ่รู้มีทักษะในการแสวงหาความรู้ที่พอเพียงต่อการพัฒนางานอาชีพและคุณภาพชีวิตส่วนตนสามารถเผชิญความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเท่าทันและชาญฉลาด และมีความเป็นประชาธิปไตย

2. หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นไทย ให้มีความรัก และความภาคภูมิใจในท้องถิ่นและประเทศชาติ มีความรู้และทักษะพื้นฐานสำหรับประกอบอาชีพที่สุจริต มีความมุ่งมั่นขยันซื่อสัตย์ ประหยัด มีลักษณะนิสัยและทัศนคติที่พึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีทั้งของครอบครัวชุมชน สังคมไทยและสังคมโลก

3. หลักแห่งความเสมอภาค คนไทยทั้งปวงต้องมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี อย่างทั่วถึงเท่าเทียม ควบคู่ไปกับการมีคุณภาพ โดยไม่แบ่งชนชั้นหรือความแตกต่างทางสังคมวัฒนธรรม

4. หลักการมีส่วนร่วม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา ร่วมกันคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ โรงเรียน เพื่อเสริมสร้างเอกลักษณ์ศักดิ์ศรีและตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

5. หลักแห่งความสอดคล้อง อุดมการณ์และมาตรฐานในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องสอดคล้องกับสารบบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 นโยบายที่แถลงต่อรัฐสภาสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ และสัมพันธ์เชื่อมโยงกับมาตรฐานการอาชีวศึกษา และมาตรฐานอุดมศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า โครงสร้างองค์กรและการแบ่งส่วนงานราชการของกระทรวงศึกษาธิการมี 2 ส่วนหลักคือ ส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษา 1) ส่วนกลางรับผิดชอบการกำหนดนโยบายแผนมาตรฐาน กำกับ ติดตาม ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการ 2) เขตพื้นที่การศึกษารับผิดชอบภาคปฏิบัติ บริหารโดยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำกับโดยคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่ ในการกำกับ ดูแล ส่งเสริมสนับสนุน และประสานงานกระจายอำนาจหน้าที่และบทบาทการดำเนินการให้แก่โรงเรียน

หลักการสำคัญของการบริหารจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หลักการสำคัญของการบริหารจัดการศึกษา ได้มีนักวิชาการศึกษากล่าวไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551 : 6 - 7) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหลักการสำคัญในการดำเนินงานที่จะช่วยให้การบริหารจัดการศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพ ดังนี้

1. หลักการพัฒนาผู้เรียนอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม เป็นผู้มีจริยธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ใฝ่รู้ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ที่พอเพียงต่อการพัฒนางานอาชีพและคุณภาพชีวิตส่วนตน สามารถเผชิญความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเท่าทันและชาญฉลาด และมีความเป็นประชาธิปไตย

2. หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นไทย ให้มีความรัก และภาคภูมิใจในท้องถิ่นและประเทศชาติ มีความรู้และทักษะพื้นฐานสำหรับการประกอบอาชีพสุจริต มีความมุ่งมั่นขยันซื่อสัตย์ ประหยัด อุดมทุน มีลักษณะนิสัยและทัศนคติที่พึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีทั้งของครอบครัว ชุมชน สังคมไทย และสังคมโลก

3. หลักแห่งความเสมอภาค คนไทยทั้งปวงต้องมีสิทธิ์เสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี อย่างทั่วถึงเท่าเทียมควบคู่ไปกับความมีคุณภาพโดยไม่แบ่งชนชั้นหรือความแตกต่างทางสังคมวัฒนธรรม

4. หลักการมีส่วนร่วม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา ร่วมกับคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างเอกลักษณ์ศักดิ์ศรีและตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น

5. หลักแห่งความสอดคล้อง มาตรฐานในการบริหารจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องสอดคล้องกับสาระบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 นโยบายการศึกษาของรัฐบาลที่แถลงต่อรัฐสภา สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติและสัมพันธ์เชื่อมโยงกับมาตรฐานการอาชีวศึกษาและมาตรฐานการอุดมศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า หลักการสำคัญในการดำเนินงานที่จะช่วยให้การบริหารจัดการศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพนั้นต้องพัฒนาผู้เรียนอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม จัดการศึกษาเพื่อความเป็นไทย มีความเสมอภาค มีส่วนร่วมและมีความสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ

ภารกิจของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึงภารกิจของโรงเรียนไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 9) ได้กล่าวถึงภารกิจในการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรา 4 ว่า โรงเรียนหมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัยหน่วยงานทางการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่ หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา และ โรงเรียนขั้นพื้นฐาน หมายความว่า โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งภารกิจของโรงเรียนขั้นพื้นฐานมีดังนี้

1. การจัดการศึกษามีสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และ การศึกษาตามอัธยาศัยและจัดให้มีการเทียบโอนผลการเรียนที่ผู้เรียนสะสมไว้ในระหว่างรูปแบบเดียวกันหรือต่างรูปแบบได้ ไม่ว่าจะเป็นผลการเรียนจากโรงเรียนเดียวกันหรือไม่ก็ตาม รวมทั้งจากการเรียนรู้นอกระบบ ตามอัธยาศัย การฝึกอาชีพ หรือจากประสบการณ์การทำงาน
2. จัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรม ฝึกทักษะ กระบวนการคิด จัดการเรียนการสอน ส่งเสริมสนับสนุนผู้สอนในการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ
3. ให้โรงเรียนจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา
4. ให้โรงเรียนขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ
5. ร่วมมือกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
6. พัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

7. จัดให้มีคณะกรรมการ โรงเรียนชั้นพื้นฐานเพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริม สนับสนุนกิจการของโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของโรงเรียน ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์และหรือผู้แทนศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ

8. จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษา โดยให้หน่วยงานต้นสังกัดและโรงเรียนจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในมี การจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อ สาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกัน คุณภาพภายนอก

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 3 - 10) ได้กล่าวว่านอกจากภารกิจจากที่กล่าวข้างต้นแล้ว โรงเรียนชั้นพื้นฐานยังมีภารกิจในการจัดการศึกษาชั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี จัดการศึกษาภาค บังคับ 9 ปีโดยให้เด็กที่มีอายุย่างเข้าปีที่เจ็ดเข้าเรียนในโรงเรียนชั้นพื้นฐานจนอายุย่างเข้าปีที่สิบหก เว้นแต่สอบได้ชั้นปีที่ 9 ของการศึกษาภาคบังคับ (มาตรา 17) และมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาระดับ ปฐมวัย และจัดการศึกษา ชั้นพื้นฐาน โดยจัดให้โรงเรียนที่เป็นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียนและ ศูนย์การเรียนรู้ภารกิจดังกล่าวจะบรรลุตามเป้าหมายหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร โรงเรียน ผู้ช่วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์และบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคน ที่จะต้องร่วมมือกัน ดำเนินการ โดยเฉพาะ ผู้บริหาร โรงเรียนที่จะต้องวางแผนและปฏิบัติทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนมากมายหลาย ประการได้แก่

1. การบริหารงานวิชาการเป็นภาระหน้าที่สำคัญยิ่งซึ่งเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน โดยตรง และเกี่ยวข้องกับงานทุกงานใน โรงเรียน เช่น การจัดครูเข้าสอน การจัดแผนการเรียน การจัดการเรียน การพัฒนาสื่อ การพัฒนาหลักสูตร การวัดและ ประเมินผลการเรียน เป็นต้น
2. การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การบริหารงานพัสดุ การบริหารงานการเงิน และบัญชี การบริหารงานงบประมาณเป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับงบประมาณในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนตลอดจนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ในโรงเรียน เป็นต้น
3. การบริหารงานบุคคล หมายถึง การใช้คนเพื่อทำงานให้ได้ผลดีที่สุดในระยะเวลา สั้นที่สุด และสิ้นเปลืองงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์น้อยที่สุด และในขณะเดียวกัน คนที่ทำงานก็มี ความสุข ความพอใจในการทำงานด้วย ขอบข่ายของ การบริหารบุคคล คือ การคัดเลือกและสรรหา บุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และ การให้บุคลากรพ้นจากงาน เป็นต้น
4. การบริหารงานบริหารทั่วไป เป็นงานบริการและสนับสนุนด้านการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อบริการฝ่ายงาน หรือกลุ่มวิชาต่าง ๆ ในโรงเรียนให้สามารถปฏิบัติงาน

ได้ โดยไม่มีอุปสรรคและมีความคล่องตัว ซึ่งจะส่งผลให้การเรียนการสอน เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ขอบข่ายของการบริหารงานธุรการ เช่น การวางแผน และการบริหารงานธุรการเป็นงานที่มุ่งส่งเสริมชีวิตความเป็นอยู่ของนักเรียนให้เป็นไปได้ด้วยดี อันจะส่งผลต่อไปถึงการพัฒนาบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ หรือความถนัด ความสนใจของนักเรียน ขอบข่ายของการบริหารงานกิจการนักเรียนที่สำคัญ คือ การรับนักเรียน การจัดกลุ่มนักเรียน การรักษาวินัย การจัดบริการและสวัสดิการ การจัดกิจกรรมนักเรียน

ภารกิจของผู้บริหาร โรงเรียนดังกล่าวข้างต้นจะพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียน หรือผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียนเพียงคนเดียว ไม่สามารถปฏิบัติงานตามขอบข่ายที่กำหนด ได้อย่างครบถ้วน จึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานจากบุคลากร ทุกฝ่าย ทุกหมวดวิชา และทุกงาน ร่วมกันวางแผนหาเทคนิค วิธีการและกระบวนการ ที่จะแก้ปัญหาดังกล่าว โดยเฉพาะการนำการบริหารงานเชิงระบบมาใช้กับทุกคน องค์ประกอบของระบบ โครงสร้างของระบบ แต่ละระบบ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภารกิจในการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรา 4 ว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานทางการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา และ โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้บริหาร โรงเรียนเพียงคนเดียว ไม่สามารถปฏิบัติงานตามขอบข่ายที่กำหนด ได้อย่างครบถ้วนจึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานจากบุคลากร ทุกฝ่าย ทุกหมวดวิชา และทุกงาน ร่วมกันวางแผนหาเทคนิค วิธีการและกระบวนการที่จะแก้ปัญหา

การบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม

ความหมายของการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม

ความหมายของการบริหารจัดการคุณภาพ โดยรวม (Total Quality Management : TQM) ได้มีนักวิชาการศึกษากล่าวไว้ ดังนี้

ชนิชา ชันชัยภูมิ และอัญชลี มนูญเล็กกิจ (2549 : 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการคุณภาพ โดยรวม (TQM) ว่า TQM ย่อมาจาก Total Quality Management มีผู้เรียกเป็นภาษาไทยหลายความหมาย คล้ายกัน เช่น ระบบบริหารทั่วทั้งองค์กร การจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ไม่ว่าจะผู้นำไปใช้จะเป็นชื่อใดก็ตามต่างก็แปลมาจากคำย่อ TQM ตรงตามแนวความคิดดั้งเดิมของวงจรคุณภาพที่เรียกว่า PDCA cycle ซึ่ง เสนอรายละเอียดโดย Edward Deming

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2549 : 8) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการคุณภาพ โดยรวม หมายถึง ระบบการบริหาร และการดำเนินขององค์กรหรือหน่วยงานที่แสดงให้เห็นถึง กระบวนการปฏิบัติที่ใช้องค์กรหรือใช้สำนักงานทั้งหมดซึ่งเน้นคุณภาพและการปรับปรุงคุณภาพ ของการทำงานอย่างต่อเนื่อง ในทุกส่วนของกิจกรรมและทุกขั้นตอนของการทำงาน เพื่อให้การ ทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ เป็นการแสดงออกให้เห็นถึงระบบการทำงานที่มี คุณภาพทั่วทั้งองค์กร

วิฑูรย์ สิมะโชคติ (2550 : 139) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการคุณภาพ โดยรวม หมายถึง ระบบบริหารคุณภาพหรือเทคนิคการบริหาร เพื่อการปรับปรุงคุณภาพของสินค้า หรือบริการอย่างต่อเนื่องด้วยการให้พนักงานทุกคน ทุกระดับในองค์กร มีส่วนร่วมในการ ปรับปรุง มีขั้นตอนมุ่งสู่ความสำเร็จ 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผนดำเนินงาน 2) การจัดตั้งองค์กร และการสร้างระบบคุณภาพให้เกิดขึ้น 3) การประกาศเริ่มต้นทำ TQM ทั่วทั้งองค์กร 4) การกำหนด วิธีการควบคุมการดำเนินการ 5) การประเมินผลและการติดตามความก้าวหน้า 6) การทบทวน ผลลัพธ์และระดับของความสำเร็จ 7) การส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2553 : 16) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการคุณภาพ โดยรวม หมายถึง แนวทางในการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร โดยมุ่งเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ และมุ่งทำให้ ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ โดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือในการจัดการคุณภาพต่าง ๆ

พงกะพรรณ ตะกลมทอง (2553 : 2) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการคุณภาพ โดยรวม หมายถึง การควบคุมคุณภาพทั่วบริษัท หรือเป็นกิจกรรมที่เป็นระบบเป็นวิทยาศาสตร์ และครอบคลุมทุกส่วนขององค์กร โดยให้ความสำคัญที่ผู้รับบริการ

วิทเซอร์ (Witser, 1990 : 18) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการคุณภาพ โดยรวม หมายถึง แนวทางในการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยแยกพิจารณา ดังนี้ T (Total) คือ การยินยอมให้ทุกคนปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดตั้งและบริหารงาน ระบบคุณภาพ ซึ่งเกี่ยวกับทั้งผู้รับบริการภายนอก (External Customer) และผู้รับบริการภายใน (Internal Customer) โดยตรง Q (Quality) คือการสร้างความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการใช้ ประโยชน์จากสินค้าและบริการเป็นหลัก นอกจากนี้คุณภาพยังมีส่วนเกี่ยวข้องกับแนวความคิดเชิง ระบบของการจัดการ (Systematic Approach of Management) กล่าวคือ การกระทำสิ่งใด ๆ อย่าง เป็นระบบที่ต่อเนื่อง และตรงตามแนวความคิดดั้งเดิมของวงจรคุณภาพ ที่เรียกว่า PDCA Cycle ซึ่ง เสนอรายละเอียดโดย เดมมิง (Deming) เพราะฉะนั้นถ้าหมุนวงจรคุณภาพเช่นนี้อย่างต่อเนื่อง ขึ้น ภายในแต่ละหน่วยงานย่อยขององค์กรหนึ่ง ๆ ก็ย่อมจะเกิดระบบคุณภาพโดยรวมทั้งหมดที่เรียก

ว่า TQM ขึ้นมาได้ในการสุดท้าย และ M (Management) คือ ระบบของการจัดการหรือบริหารคุณภาพขององค์กรซึ่งดำเนินการและควบคุมด้วยระดับผู้บริหารสูงสุด ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ (Vision) การประกาศพันธกิจหลัก (Mission Statement) และกลยุทธ์ของการบริหาร (Strategic Management) รวมถึงการแสดงสถานะของความเป็นผู้นำ (Leadership) ที่จะมุ่งมั่นปรับปรุงและพัฒนาาระบบคุณภาพขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องตลอดระยะเวลา (Continuous Quality Improvement)

ไฟเกนบาม (Feigenbaum, 1961 : 13) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม หมายถึง ระบบอันตรงประสิทธิภาพที่รวบรวมความพยายามของกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพ ขำรงรักษาคุณภาพและปรับปรุงคุณภาพเพื่อทำให้เกิดการประหยัดมากที่สุดในการผลิตและการบริการ โดยยังคงรักษาระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการได้อย่างครบถ้วน

โลโกทติส (Logothtis, 1992 : 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม หมายถึง ความผูกพันทั้งหมดต่อคุณภาพและทัศนคติที่แสดงออกโดยการมีส่วนร่วมของพนักงานในกระบวนการปรับปรุงสินค้าและบริการอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่เป็นนวัตกรรมใหม่

แบงค์ (Bank, 1992 : 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม หมายถึง รากฐานของธุรกิจที่มีพื้นฐานมาจากความพึงพอใจของผู้รับบริการ กระบวนการของธุรกิจทุกอย่างเริ่มต้นที่ผู้รับบริการเพราะความจริงนั้นถ้าหากไม่เริ่มที่ผู้รับบริการ ผู้รับบริการก็จะทำให้ธุรกิจมีอุปสรรคจนต้องถดถอย การจัดการคุณภาพจึงเป็นเรื่องการออกแบบองค์กรให้ผู้รับบริการพอใจ ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 2 ส่วน คือ ส่วนแรกออกแบบสินค้าหรือบริการอย่างประณีต ส่วนที่สอง ทำให้แน่ใจได้ว่าระบบต่าง ๆ สามารถทำตามนั้นได้

ซาซซकिन และไคเซอร์ (Sashkin & Kiser, 1993 : 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม หมายถึง การที่วัฒนธรรมองค์กรถูกกำหนดโดยความพึงพอใจของผู้รับบริการและสนับสนุนให้เกิดการบรรลุความพึงพอใจนี้อย่างสม่ำเสมอ โดยวิธีผสมผสานเครื่องมือ เทคนิคและการฝึกอบรมเข้าด้วยกันซึ่งเป็นระบบการปรับปรุงกระบวนการขององค์กรอย่างต่อเนื่องจนเป็นผลให้สินค้าและบริการมีคุณภาพ

บาวนด์ (Bounds, 1994 : 16) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม หมายถึง Total Quality Management โดย Total หมายถึง สมาชิกขององค์กรทุกคน ทุกฝ่าย และทุกระดับขององค์กรต่างก็มุ่งไปที่คุณภาพ Quality หมายถึง ความเป็นเลิศ (Excellence) ในทุกแง่มุมขององค์กร Management หมายถึง การมุ่งสู่คุณภาพเป็นผลมาจากกระบวนการบริหารคุณภาพซึ่งเริ่มต้นจากกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ และครอบคลุมไปถึงการออกแบบผลิตภัณฑ์

กระบวนการผลิต การตลาด การบริหารการเงิน และอื่น ๆ และบอกถึงคุณภาพ 3 ด้านคือ

1) คุณภาพการออกแบบ/ออกแบบใหม่ (Quality of Design/Redesign) การออกแบบผลิตภัณฑ์ต้องทำให้แน่ใจว่าสอดคล้องกับความต้องการ และความจำเป็นของผู้รับบริการ 2) คุณภาพของความสอดคล้อง (Quality of Conformance) ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตขึ้นมานั้นต้องสอดคล้องหรือเป็นไปตามแบบ และ 3) คุณภาพของการใช้งาน (Quality of Performance) ผลิตภัณฑ์ที่ผู้รับบริการนำไปใช้ต้องมีความคงทนตลอดอายุการใช้งานของผลิตภัณฑ์

แชมโปต์ (Champoux. 2006 : 24) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม หมายถึง ปรัชญาและระบบการจัดการคุณภาพ รวมไปถึงเครื่องมือและเทคนิคต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่ารากของการจัดการคุณภาพจะเกิดขึ้นในโรงงานแต่ก็เป็นระบบการจัดการที่สามารถนำไปปรับปรุงกับองค์การได้ทุกประเภท และสามารถประยุกต์ใช้กับกระบวนการภายในองค์การหรือกลุ่มได้

ลิสตัน (Liston. 1999 : 121 - 123) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม หมายถึง เป็นพื้นฐานคุณภาพของผลผลิตและการบริการที่ลูกค้าพอใจและกล่าวถึงเทย์เลอร์ (Taylor) เป็นคนแรกที่คิดทฤษฎีการจัดการทางวิทยาศาสตร์ สิ่งสำคัญคือ เริ่มจากการตรวจสอบผลผลิต และจุดสุดท้าย คือ การทดสอบวิธีการทำงาน และมองการทดสอบเหมือนกับการรับรองคุณภาพ เรดฟอร์ด (Redford) เป็นผู้คิดการตรวจสอบการประกันคุณภาพในการทดสอบผลผลิตสำหรับการศึกษาระดับอุดมศึกษา ก่อนที่จะจบการศึกษา มีการทดสอบจากการเรียนในหลักสูตรและการบริการให้กับนักศึกษา วิธีการจัดการทางวิทยาศาสตร์ของ เทย์เลอร์ (Taylor) และเรดฟอร์ด (Redford) การตรวจการควบคุมคุณภาพความก้าวหน้า โดยชีวาร์ท (Shewhart) ปี 1920 ร่วมกับ เดมมิ่ง (Deming), จูรัน (Juran) และ โรมมิ่ง (Roming) ได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับ TQM ที่เน้นการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การสร้างความตระหนักในความต้องการและโอกาสเพื่อปรับปรุงคุณภาพ 2) การกำหนดเป้าหมายการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 3) การจัดตั้งองค์การเพื่อส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพงาน โดยการกำหนดทีมงาน และการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ 4) การให้ทุกคนได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน 5) ดำเนินกิจกรรมที่จะนำสู่การแก้ปัญหาในการทำงาน 6) รายงานผลการปฏิบัติงาน 7) รับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย 8) นำผลงานเผยแพร่ 9) บันทึกผลการปฏิบัติงาน และ 10) ร่วมมือพัฒนาระบบการทำงานปกติของหน่วยงานในแต่ละปี และกระบวนการทำงานเพื่อให้การทำงานของทุกฝ่ายได้รับการพัฒนาเป็นไปด้วยความราบรื่น

ซัลลิส (Sallis. 2002 : 23) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม หมายถึง การจัดการผลผลิตและการบริหารที่ดีมีคุณภาพ มีวิธีการตอบสนองความต้องการของ

ผู้รับบริการ มีความยืดหยุ่น และปรับตามความต้องการของผู้รับบริการ มีการปรับปรุงคุณภาพและ
จัดสิ่งที่ไม่ต้องการในการทำงาน

จากความหมายดังกล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม หมายถึง
การพัฒนาองค์การเพื่อให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างรอบด้าน โดยอาศัยการมี
ส่วนร่วมของทุกคนในการพัฒนาองค์การ อาศัยหลักการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มุ่งสร้าง
ความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกองค์การ และการให้ความสำคัญกับ
การฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน และให้ความสำคัญกับการปรับปรุง
กระบวนการทำงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

แนวคิด ทฤษฎีของการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม

แนวคิด ทฤษฎีของการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม ได้มีนักวิชาการศึกษาเอาไว้
ดังนี้

นงนภัส เทียงกมล (2559 : 103) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม (Total
Quality Management : TQM) คือ การบริหาร จัดการคุณภาพ (Quality Management : QM)
เป็นการบริหารจัดการแนวใหม่ (New Administration) ซึ่งเป็นกระบวนการในการบริหารที่พยายาม
สร้างคุณภาพให้กับการบริหารจัดการขององค์กร บริษัท และหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อการมี
ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล คือ ความถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็ว ลดการใช้ ทรัพยากรทุกประเภท
เช่น ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ทรัพยากรอื่น ๆ เช่น วัตถุดิบ เครื่องจักร และเงิน

การจัดการคุณภาพโดยรวม แนวคิดนี้ถูกคิดค้นในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 โดย
W. Edwards Deming เพื่อปรับปรุงคุณภาพของสินค้าและบริการแก่ชาวอเมริกัน แต่ยังไม่
มีการนำมาใช้อย่างจริงจัง จนกระทั่งปี ค.ศ. 1950 ประเทศญี่ปุ่นซึ่งในขณะนั้น กำลังประสบปัญหา
เรื่องของคุณภาพของสินค้าซึ่งไม่ได้มาตรฐาน จึงได้นำแนวคิดการจัดการคุณภาพโดยรวมมา
ปรับปรุงและพัฒนา ทำให้ธุรกิจและอุตสาหกรรมภายในประเทศญี่ปุ่นขณะนั้นกลายเป็นสินค้าที่มี
คุณภาพ เป็นที่ต้องการของตลาด จากนั้นประเทศสหรัฐอเมริกาจึงได้เล็งเห็นความสำคัญของ
การจัดการคุณภาพโดยรวม และเริ่มกลับมาสนใจในเรื่องปรับปรุงคุณภาพของสินค้าอย่างต่อเนื่อง
อีกครั้งในปี ค.ศ.1980

ความสำคัญของการบริหารจัดการคุณภาพ โดยรวม

ความสำคัญของการบริหารจัดการคุณภาพ โดยรวม ได้มีนักวิชาการศึกษาหลายท่านกล่าวไว้ ดังนี้

พิชัย ลีพัฒนไพบุสย์ (2550 : 49 - 51) ได้กล่าวว่า สมาคมส่งเสริมคุณภาพแห่งประเทศไทย ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารทั่วทั้งองค์กร (TQM) ไว้ว่า TQM เป็นวัฒนธรรมองค์กรเปรียบเสมือนหนึ่งเป็นเครื่องมือ เทคนิค และ โครงสร้างของ องค์กร อันจะทำให้องค์กรผลิตสินค้าและบริการเป็นไปตามหลักคิด TQM เป็นหลักการบริหารสินค้าและบริการให้เป็นไปตามข้อกำหนดต่าง ๆ เพื่อให้สินค้าและบริการที่ผลิตออกมามีคุณภาพดีเยี่ยมในทุก ๆ มิติ และสอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า ในปี พ.ศ. 2523 และ พ.ศ. 2533 คุณภาพ ได้กลายเป็นสัญญาประชาคมขององค์กรไปเสียแล้ว โดยทุกคนทุกหน่วยงานต้องดำเนินงานให้เป็นไปตามห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) ปรัชญา TQM แบ่งได้เป็น 4 องค์ประกอบพื้นฐาน ดังนี้

1. ลูกค้าเป็นตัวขับเคลื่อนคุณภาพ ในหลักการของ TQM ลูกค้ามีทั้งลูกค้าภายในและลูกค้าภายนอก โดยลูกค้าภายนอกจะเป็นผู้ซื้อสินค้าและบริการจากเรา ส่วนลูกค้าภายในจะเป็นผู้รับ ชิ้นงานจากหน่วยงานถัดไป เพื่อเป็นผู้ไปดำเนินการต่อลูกค้าเป็นตัวขับเคลื่อนคุณภาพ หมายความว่า องค์กรต้องรับฟังเสียงบ่นของลูกค้าในทุก ๆ เรื่องที่องค์กรดำเนินการ

2. ภาวะผู้นำ Deming and Juran ได้เห็นพ้องต้องกันว่าผู้บริหารระดับสูงต้องผูกพันกับเรื่องคุณภาพขององค์กรอย่างจริงจัง และกล่าวว่าปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อความสำเร็จในด้านคุณภาพของคนญี่ปุ่น ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทญี่ปุ่นยอมรับว่า การบริหารคุณภาพอยู่ในใจของทุก ๆ คน ในองค์กร ผู้บริหารทุกคนทุกระดับต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารคุณภาพ

3. การมีส่วนร่วมของพนักงาน แต่เดิมผู้บริหารมักจะอยู่คนละพวกกับพนักงาน ผู้บริหารเป็นผู้สั่ง พนักงานจะเป็นผู้ปฏิบัติ แต่ TQM การบริหารเป็นศิลปะแห่งการถ่ายทอดความคิดของ ผู้บริหาร ไปสู่ผู้ปฏิบัติงาน การบริหารเป็นการใช้สติปัญญาของพนักงานทุก ๆ คนในองค์กร โดยทุก ๆ คน ต้องผูกพันกับการให้บริการที่ดีร่วมกันเป็นการให้อำนาจอย่างเต็มที่แก่พนักงาน

4. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นเรื่องของทัศนคติ โดยทุกคนต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานแบบค่อยเป็นค่อยไปอย่างต่อเนื่อง โดยไม่มีวันจบสิ้น ทุกคนต้องมีความผูกพัน และมีส่วนร่วมใน การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง โดยเสนอแนะ ให้ข้อคิดเห็นการปรับปรุงสินค้า และกระบวนการต่าง ๆ

ปรีชาวดี ผลเอนก (2556 : 17) ได้กล่าวว่า การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เน้นคุณภาพทั่วทั้งองค์กร การจัดการคุณภาพขององค์กรอย่างกว้างขวาง และค่าใช้จ่ายในการจัดการคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ จึงมีองค์ประกอบพื้นฐานหลัก ๆ 3 ประการ คือ 1) การมุ่งเน้นไปที่ตัวลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสียในองค์กร 2) การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 3) การมุ่งเน้นไปที่กระบวนการเพื่อสนับสนุนการปรับปรุงคุณภาพโดยรวม และการเรียนรู้ภายในองค์กร

เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่า การบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม เป็นการบริหารที่มีการ ผสมผสาน (Integrate) การบริหารแบบอื่น ๆ เข้ามาเป็นกิจกรรมการบริหาร และเป็น การบริหารที่ เหมาะสมกับการบริหารสถานศึกษาทุกระดับ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องพยายาม ประยุกต์ใช้ การบริหาร จัดการคุณภาพโดยรวม มาใช้กับการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุ จุดประสงค์ได้ ซึ่งก็จะเป็นการ บริหารจัดการศึกษาไปสู่คุณภาพ

การนำการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา

การนำการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมมาใช้ในกับการบริการจัดการศึกษาได้มี นักวิชาการ และหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้ความหมายและนำเสนอแนวคิดในการนำการบริหาร การจัดการคุณภาพ โดยรวมมาใช้ในการบริการจัดการคุณภาพ ไว้ดังนี้

อนันต์ เตียวต้อย (2551 : 13) ได้เสนอแนวคิดว่าการใช้แนวคิดเรื่องการนำเอารูปแบบ การบริหารจัดการ โดยรวม (Total Quality Management : TQM) มาใช้ในองค์กรทางการศึกษา แม้ จะยังไม่เป็นที่แพร่หลายนัก แต่ก็มีสัญญาณว่าภายในกระแสการปฏิรูปการบริหารและจัดการศึกษา ขององค์กรทางการศึกษาให้มีความทันสมัย แนวคิดเรื่อง TQM ก็น่าจะถูกนำมาประยุกต์ใช้มากขึ้น

พรเทพ รุ่งแผน (2556 : ออนไลน์) กล่าวว่า การจัดการคุณภาพการศึกษาโดยรวม เป็น กระบวนการ ทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะให้ได้มาซึ่ง คุณลักษณะของผู้เรียน และวิธีการจัดการศึกษาให้เป็นที่เชื่อมั่น หรือเป็นที่น่า พื่อใจของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

สมศักดิ์ คลประสิทธิ์ (2559 : 56 - 61) ได้เสนอแนวคิดในการนำเอาการบริหารจัดการ คุณภาพโดยรวม มาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา ดังนี้ ในองค์กรปัจจุบันทั้งภาครัฐและ เอกชนได้ พยายามหาวิธีการต่าง ๆ มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือปฏิรูปองค์กร เพื่อให้องค์กรนั้น ๆ อยู่รอดหรือ เจริญก้าวหน้าต่อไปท่ามกลางกระแสแห่งการแข่งขันในยุคของเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมุ่งในสิ่งที่เรา มักจะได้ยินอยู่เสมอคือคำว่า “การยกเครื่ององค์กร” “การปฏิรูป” หรือการ “รีเอนจิเนียริง” ซึ่งในแนวคิดของการรีเอนจิเนียริงหรือระบบการควบคุมคุณภาพ (Quality Control : QC) เน้นที่ กระบวนการหรือกิจกรรม การผลิต เป็นกิจกรรมที่เน้นการค้นหาหรือตรวจสอบข้อผิดพลาดใน การทำงานเพื่อการแก้ไข แนวคิดนี้ เริ่มเปลี่ยนไปเมื่อผู้ผลิต เริ่มมองเห็นว่าจะต้องผลิตสินค้าให้มี

คุณภาพตรงตามความต้องการของลูกค้า และสินค้าที่ได้มาตรฐานเป็นที่พอใจโดยมีระบบประกันคุณภาพ (Quality Assurance) ที่มุ่งป้องกัน ไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดจากการผลิตให้น้อยที่สุด หรือมุ่งสู่สิ่งๆ ที่เรียกว่า Zero Defect มากกว่าเป็นการ ตรวจสอบหาความผิดพลาดเพื่อลดต้นทุนการผลิตลดจำนวนของเสีย ในช่วง ค.ศ. 1980 ได้มีแนวคิดที่ก้าวหน้ายิ่งขึ้นเกี่ยวกับการผลิตสินค้าให้ได้คุณภาพและ สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า โดยจะต้องเกิดจากการบริหารที่มีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน ซึ่งเป็นการบริหารคุณภาพแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กร (TQM) หรือแบบ Total Quality Management ญี่ปุ่น เรียกว่า การควบคุมคุณภาพทั้งองค์กร (Total Quality Control : TQC) พฤติกรรมที่สำคัญ ของระบบ คือเน้นการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) แนวคิดนี้ได้มีความชัดเจน ยิ่งขึ้นเมื่อองค์กรมาตรฐานสากล (International Organization for Standardization) ได้ประกาศใช้ ระบบคุณภาพที่เรียกว่า มาตรฐานคุณภาพ ISO 9000 เมื่อปี 1987

วัตถุประสงค์ที่สำคัญของ TQM คือ การปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ การดำเนินงานทุกด้านมีคุณภาพ ผลจากการทำงานที่มีคุณภาพจะได้ผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า หลักสำคัญโดยสรุปของ TQM มี 3 ประการคือ 1) การมุ่งให้ความสำคัญกับลูกค้า (Customer Focus) 2) การปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Process Improvement) 3) ทุกคนมีส่วนร่วม (Total Involvement)

องค์ประกอบหลักของ TQM ที่สำคัญ ๆ ที่จะทำให้การนำ TQM ไปใช้ให้บรรลุผล ได้แก่

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)
2. การศึกษาและการฝึกอบรม (Education and Training)
3. โครงสร้างที่เกื้อกูล (Supportive Structure)
4. การติดต่อสื่อสาร (Communication)
5. การพิจารณาความชอบ (Reward and Recognition)
6. การใช้กระบวนการทางสถิติ (Statistical Process Control) หรือวัดผล

การปฏิบัติงาน (Measurement)

7. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

การใช้หลักการ TQM ที่เกี่ยวกับการศึกษาเป็นการบริการลูกค้า ซึ่งมี 2 ประเภท คือลูกค้าภายใน (Internal Customers) ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ และลูกค้าภายนอก (External Customers) มี 3 ระดับ คือ ระดับที่ 1 ลูกค้าปฐมภูมิ (Primary External Customer) ได้แก่ ผู้เรียน ระดับที่ 2 ลูกค้า ทุติยภูมิ (Secondary External Customers) ได้แก่ พ่อแม่ ผู้ปกครองนักเรียน

รัฐบาลหรือนายจ้างที่จ่ายเงิน เพื่อรับจัดการศึกษา ระดับที่ 3 ลูกค้านิติภูมิ (Tertiary External Customers) ได้แก่ตลาดแรงงานหรือ สังคมที่จะได้รับผลจากการจัดการศึกษา

สมชาย เทพแสง (2552 : 83 - 95) ได้ทำการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ และผลงานการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพโดยรวม (TQM) หลายท่าน ได้แก่ คัพแมนและซันน์ (Kaufman & Zahn, 1993 : 231) มัวร์เกททรอยด์และมอร์แกน (Murgatroyd & Morgan, 1994) คาวนี่ เฟรสและปีเตอร์ (Downey, Frase & Peter, 1994) โรบินสัน บิงค์ลีย์ นิวอีย์บี และชิปปี้ (Robinson, Binkly, Neweby & Shipe, 1998) จนได้กรอบแนวคิดของการบริหารจัดการ โดยรวม (TQM) ของผู้บริหาร โรงเรียนเป็นองค์ประกอบของการบริหารจัดการ โดยรวมทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้ 1) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 2) การเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน 5) การจัดสภาพการเรียนรู้

ชนิชา ชันชัยภูมิ และอัญชลี มนูญเลิศกิจ (2556 : ออนไลน์) ให้ข้อคิดเห็นในการใช้ หลักการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม เป็นแนวคิดเบื้องต้นว่า เป็นการบริหารจัดการคุณภาพ โดยรวมนำมาจากแนวคิดและการนำมาใช้ในระบบธุรกิจผลิตสินค้าและบริการของประเทศ สหรัฐอเมริกาและญี่ปุ่น เมื่อนำมาใช้กับประเทศไทย โดยเฉพาะด้านการศึกษาที่ควรจะต้องมีการศึกษาอย่างรอบคอบ เลือกเอาส่วนเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย จะต้องประยุกต์ให้ สอดคล้องกับพื้นฐานของหน่วยงาน และควรได้ประเมินก่อนว่าจะนำมาใช้ได้เพียงใด บริบททาง สังคม ความคิด ค่านิยม ความเชื่อ ความพร้อมของบุคลากรย่อมสำคัญ พอสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

- 1) ผู้บริหารระดับสูงของสถานศึกษาจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับ TQM และวิธีนำมาใช้
- 2) ต้องสอดคล้องและสนองต่อเป้าหมายขององค์กร
- 3) ควรนำมาประยุกต์ใช้เป็นบางส่วนค่อย ๆ นำมาใช้ทีละน้อย
- 4) สถานศึกษาต้องแต่งตั้งผู้นำหรือทีมงานกลางเป็นแกนหลักเพื่อดำเนินงาน TQM ก่อน
- 5) สร้างระบบกระบวนการใช้ TQM ให้ง่ายที่สุด
- 6) มีกระบวนการกระตุ้นให้บุคลากรของสถานศึกษาเห็นความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง และ
- 7) ต้องมีความพร้อมในด้านบุคลากร

ณรงค์ ณ ลำพูนและเพชร วิเศษ (2546 : 11) ได้เสนอแนะการนำการบริหารแบบ TQM มาประยุกต์ใช้ ดังนี้ คือ หลักการบริหารจัดการของ TQM เป็นหลักการที่นิยมแพร่หลายใน องค์กร ธุรกิจมาก่อนเริ่มตั้งแต่ประเทศญี่ปุ่นที่ใช้มาตั้งแต่ระหว่างปี ค.ศ. 1950 – 1990 โดยกระทำควบคู่กับกิจกรรมกลุ่มเพื่อปรับปรุงคุณภาพ QCC (Quality Control Circle) ซึ่งเป็นการปฏิบัติที่ทำ มาจากส่วนล่างขึ้นมาชั้นบน (Bottom Up) นั่น คือ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรในระดับ ปฏิบัติงานขึ้นมาก่อน จนเกิดความคุ้นเคยและมีประสิทธิภาพมากที่สุด แล้วจึงค่อย ๆ ทำกิจกรรม คุณภาพไปสู่ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารในระดับสูงตามลำดับ รวมทั้งการนำหลักการบริหาร ด้านอื่นเข้ามาร่วมด้วย

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2559 : 56 - 61) ได้พูดถึงอุปสรรคสำคัญในการนำแนวคิด TQM มาใช้ในทางการศึกษา ได้แก่

1. การปรับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารการศึกษาที่เคยมุ่งให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชา เปลี่ยนมาเป็นที่ให้ความสำคัญกับนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน และการปรับเปลี่ยนจากการบริหารแบบควบคุมมาเป็นการบริหารที่ทุกคนมีส่วนร่วม

2. วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นลักษณะการทำงานตามระบบราชการ มีกฎระเบียบ ขั้นตอน การปฏิบัติมาก การมุ่งประโยชน์ของตนและของกลุ่มมากกว่าผลประโยชน์โดยรวมของการจัดการศึกษาทำให้มีการทำงานในลักษณะต่างคนต่างทำ หน่วยงานขาดการประสานงานที่ดี

3. ความไม่เข้าใจและความไม่ใฝ่รู้ของผู้บริหารบางส่วนในการนำเอาแนวคิดทางการบริหารแบบใหม่มาพัฒนาวิธีการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ ลักษณะของการบริหารจึงเป็นแบบอาศัยประสบการณ์ หรือการทำตามข้อกำหนดเดิม ๆ ไม่มีการเปลี่ยนแปลง

4. ขาดการทำงานเป็นทีม มีการแบ่งชนชั้นตามลักษณะตำแหน่ง และลักษณะของหน้าที่ หน่วยงานทำให้การทำงานร่วมกันไม่มีประสิทธิภาพ

5. องค์กรทางการศึกษาของรัฐเป็นลักษณะของการผูกขาด ไม่มีการแข่งขัน จึงมองไม่เห็นความสำคัญของการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเหมือนองค์กรทางธุรกิจ ผู้บริหารจึงมองไม่เห็นความสำคัญของลูกค้า (นักเรียน) คำว่า “นักเรียนต้องมาก่อน” จึงยังไม่ปรากฏ

6. โครงสร้างการบริหารการศึกษา มีลักษณะของการรวมศูนย์มากกว่าลักษณะของการกระจายอำนาจ ขั้นตอนการปฏิบัติงานบางอย่างมีความซับซ้อนยุ่งยาก และล่าช้าจึงไม่สามารถแก้ปัญหา ของการจัดการศึกษาไทยได้

วารินทร์ สิ้นสูงสุด และวันทิพย์ สิ้นสูงสุด (2542 : 120) ได้กล่าวว่าปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวสามารถแก้ไขได้ แม้ว่าบางเรื่องเป็นสิ่งที่ยากแต่ในสถานการณ์ปัจจุบันจะเป็นแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นได้ และถ้าเรามีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จำนวนมากขึ้น การนำเอาแนวคิดการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม มาใช้ก็จะไม่เป็นเรื่องลำบากอีกต่อไป เพราะการบริหารจัดการในองค์กรที่จะนำเอาการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม ไปใช้เป็นที่เป็นไปได้ แต่ก็ควรทำเป็นขั้นตอนตามระยะเวลาที่ควรจะเป็น ได้ให้คำแนะนำไว้ ดังนี้

การบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมต้องอาศัยระยะเวลาที่เข้าไปดำเนินการ ตามกิจกรรมต่าง ๆ คือ กิจกรรม 5 ส ระยะเวลา ปี กิจกรรมการบริหารมาตรฐาน ISO 9000 หรือการประกันคุณภาพ

คำอธิบายเพิ่มเติม

1. กิจกรรม 5 ส ได้แก่ สะสาง (Seiri : แยกแยะ) สะดวก (Seiton : จัดระเบียบ) สะอาด (Seiso : ปัดกวาดเช็ดถู) สุขลักษณะ (Seiketsu : ถูกหลักอนามัย สร้างนิสัย (Shitsuke : ทำกิจกรรม 5 ส ประจำ)

2. ISO : International Organization of Standardization (องค์การมีมาตรฐานระดับสากล) อาจจะเทียบได้กับหลักประกันคุณภาพ (Quality Assurance : QA)

วงจรคุณภาพ PDCA (Plan - DO - Check - Act) ของเดมมิ่ง (W.Edward Deming) เป็นวิธีการจัดการคุณภาพที่ประสบผลสำเร็จซึ่งเป็นส่วนที่แทรกอยู่ในกระบวนการหรือการจัดการของ TQM ผู้คิดค้น วงจรนี้ คือ เดมมิ่ง เรียกว่า วงจรเดมมิ่ง (Deming Cycle) หรือวงล้อเดมมิ่ง (Deming Wheel) มีประวัติการสืบค้น ดังนี้ (แนวคิดปรมาจารย์คุณภาพ : ออนไลน์)

หลักการจัดการคุณภาพของเดมมิ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับสถาบันการศึกษา ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาคุณภาพทำให้ลูกค้ามีความสุข มีความพึงพอใจ ไม่ว่าจะลูกค้าเหล่านั้นจะเป็นนิสิต นักศึกษา นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน ศิษย์เก่า ครูอาจารย์ตั้งแต่คนงานระดับล่างก็ถือว่าเป็นเป้าหมายแรกเริ่มในการทำให้เกิดคุณภาพในองค์กร ฉะนั้นในการทำให้ลูกค้ามีความสุข มีความพึงพอใจ โดยเฉพาะด้านคุณภาพนั้นจะต้องมีการควบคุมระบบการปรับปรุงคุณภาพโดยใช้วงจรเดมมิ่ง คือ Plan - DO - Check - Act มีส่วนประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. ส่วนที่อยู่ในขอบเขตของการวางแผน (Plan) คือ

1.1 การนิยามหรือการกำหนดระบบให้ชัดเจน (Define The System) ซึ่งวาดออกมาให้เป็นแผนผังแสดงลักษณะปฏิบัติ

1.2 การประเมินสถานการณ์ โดยการเข้าถึงสถานการณ์ปัจจุบัน (Assess Current Situation)

1.3 การวิเคราะห์เหตุ หรือมูลรากของสาเหตุ (Analysis The Cause)

2. ส่วนที่ต้องดำเนินการตามแผน (Do) ที่วางไว้ คือต้องทดลองใช้ทฤษฎีเพื่อปรับปรุง คุณภาพให้ดีขึ้น (Tryout Improvement)

3. ส่วนที่ต้องตรวจสอบ (Check) คือการตรวจสอบและศึกษาผลลัพธ์ของคุณภาพ (Check and Study the Results)

4. ส่วนที่ต้องปฏิบัติและลงมือทำ (Act) คือ

4.1 การสร้างมาตรฐานในการปรับปรุงคุณภาพ (Standardize Improvement)

4.2 การวางแผนเพื่อปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Plan for Continuous Improvement)

เปรมใจ เอื้ออังกูต (2562 : ออนไลน์) กล่าวถึงการใช้หลักการบริหารจัดการคุณภาพ โดยรวม มาใช้กับการจัดการศึกษา มีหลักสำคัญ 3 ประการ

1. การมุ่งเน้นลูกค้าและผู้เกี่ยวข้อง ลูกค้าทางการศึกษา คือ นักเรียน นักศึกษา นิสิต ผู้ปกครองนักเรียน นักศึกษา ซึ่งจะเป็นผู้ตัดสินเรื่องของคุณภาพ การทำให้ลูกค้าพึงพอใจ คือ สนองความต้องการ และการทำให้ได้รับการตำหนิในเรื่องของผลผลิต คือ ผู้เรียนให้น้อยที่สุด ดังนั้น สถานศึกษาควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัย มีคุณภาพตอบสนองความต้องการมากที่สุดและ ผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพ ถ้าสามารถทำให้ผู้ปกครองมีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา ก็ยิ่งจะประสบผลสำเร็จมากที่สุด นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำกับ ดูแล เอาใจใส่ ครู อาจารย์ทุกคนได้ทำงานในหน้าที่รับผิดชอบให้ดีที่สุด เกิดวงจรลูกค้าภายในคือการส่งผลต่อการเรียนที่มีคุณภาพในแต่ละระดับชั้น และรางวัลยกย่องชมเชยครูที่ทำงานมีคุณภาพ

2. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ผู้ร่วมในที่นี้ คือ คณะครูมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานการแก้ปัญหาและการใช้อำนาจตัดสินใจ ย่อมทำให้เกิดคุณภาพแก่ผู้เรียน การทำงานเป็น ทีมจะต้องมีการช่วยเหลือกันทั้งในแนวคิด คือ ผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติ และแนวราบ คือ ระหว่างกลุ่มผู้ปฏิบัติ (ระหว่างครูแต่ละกลุ่มสาระ) โดยมุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. การมุ่งเน้นกระบวนการและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นระยะมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้นำความรู้มาพัฒนาลดปัญหาต่าง ๆ ลดข้อผิดพลาดเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พร้อมทั้งออกแบบหรือพัฒนางานภายใต้ข้อมูลที่เป็นจริง นอกจากนี้กระบวนการทำงานจะต้องทำงานเป็นระบบ PDCA เพื่อให้งานมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เกิดคุณภาพ เพื่อการแข่งขัน

เดมมิ่ง (Deming. 1988 : 6 - 10) ได้ให้แนวทางการบริหารการจัดการคุณภาพ โดยรวมในสถานศึกษา 14 ด้าน คือ 1) วัตถุประสงค์ที่มั่นคง (Constancy of Purpose) 2) ความคิดสร้างสรรค์ (Implement Innovative Ideas) 3) ควบคุมดูแลโดยผู้อาวุโส (Senior Staff Supervision) 4) การลดต้นทุน (Cost Minimization) 5) การปรับปรุงในการผลิตและการบริการ (Improvement in Production and Service) 6) การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน (On - the - Job Training) 7) ภาวะผู้นำ (Leadership) 8) เพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคล (Personal Empowerment) 9) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) 10) การตั้งเป้าหมาย (Goal Setting) 11) มาตรฐาน (Standards) 12) การรับรู้ (Recognition) 13) การพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) และ 14) ความรับผิดชอบต่อการกระทำ (Responsibility for Action)

โดยสรุปแล้ว การบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management : TQM) เป็น การสร้างคุณภาพ (Quality) ให้เกิดกับสินค้าและบริการ โดยผ่านกระบวนการจัดกิจกรรม พัฒนาคุณภาพ เช่น วงจรคุณภาพ PDCA การทำงานเป็นทีม การพัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่หยุดนิ่ง การ พัฒนาทรัพยากรบุคคล และให้ทุกคนในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อให้คุณภาพเป็นไปตาม ความต้องการ ของลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้เสีย ถ้าเป็นองค์กรทางการศึกษาการบริหารจัดการคุณภาพ โดยรวม ก็จะหมายถึง กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาให้นักเรียนมีคุณภาพเป็นไปตามความ ต้องการของ ผู้ปกครอง คนในชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียในหน่วยงานทางการศึกษา โดยผ่าน กระบวนการพัฒนา คุณภาพการศึกษาต่าง ๆ ที่ดำเนินการในรูปของกิจกรรมต่าง ๆ คือการพัฒนา คุณภาพงานทุกระบบ ผ่านวงจรคุณภาพ PDCA การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเปิดโอกาสให้ครูหรือ บุคคลอื่น คนในชุมชน ผู้ปกครอง ได้มีส่วนในการพัฒนาคุณภาพทุก ขั้นตอนการพัฒนาครูและบุคลากร อื่น ๆ ในโรงเรียน โดยมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็น ผู้ขับเคลื่อน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ยึดกรอบแนวคิดของ เดมมิ่ง (Deming, 1988 : 6 - 10) เป็นกรอบ แนวคิดในการศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวม 14 ด้าน ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ที่มั่นคง (Constancy of Purpose)

ได้มีนักวิชาการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้ความหมายของวัตถุประสงค์ที่ มั่นคง ดังนี้

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2539 : 34 - 35) ได้ให้ความหมายว่า วัตถุประสงค์ หมายถึง การกำหนดสิ่งต้องการในอนาคต ซึ่งองค์การจะต้องพยายามให้เกิดขึ้น หรือหมายถึง เป็น การกำหนดภารกิจของธุรกิจในรูปแบบของผลลัพธ์สำคัญที่ต้องการเป้าหมายมีความเฉพาะเจาะจง น้อยกว่าวัตถุประสงค์

ศิริชัย กาญจนวาสิ (2547 : 25) ได้ให้ความหมายว่า วัตถุประสงค์ หมายถึง ข้อความที่ ระบุถึงผลที่คาดหวังหรือจุดมุ่งหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนเมื่อผ่านกิจกรรมการเรียนรู้

ชัยยุทธ ศิริสุทธิ (2547 : 20) วัตถุประสงค์ (Objective) เป็นความมุ่งมั่นที่จะไปสู่ หรือ ผลสุดท้ายโดยรวมที่กระทำการให้ได้ ตามที่ตั้งใจไว้ เช่น ให้มีคนอ่านหนังสือการ์ตูนมากขึ้น เป็นภาพแห่งความสำเร็จโดยรวมของการกระทำ

ศราวุธ อยู่เกษม (2550 : ออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า วัตถุประสงค์ หมายถึง เป้าหมายซึ่งต้องการให้กิจกรรมบรรลุผลอาจจะเป็นเป้าหมายระยะสั้นที่มีลักษณะเจาะจง ซึ่งเป็น ผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้

นัธววัฒน์ ภูมิวิทยานนท์ (2553 : 9) ได้ให้ความหมายว่า วัตถุประสงค์ หมายถึง สิ่งต้องพยายามไปให้ถึงเป็นสิ่งที่หวังไว้ในอนาคต เป็นเครื่องบอกทิศทางให้ทำงานอย่างหนึ่งพยายามไปให้ถึงจุดนั้น เปรียบเสมือนผู้กำหนดทิศทาง ดังนั้นจุดมุ่งหมายทางการศึกษาจึงเป็นการกำหนดทิศทางของกิจกรรมทางการศึกษาให้ได้ดังที่พึงประสงค์ไว้

ศศิวิมล มีอำพล (2553 : 17) ได้ให้ความหมายว่า วัตถุประสงค์ หมายถึง การสนับสนุนเป้าหมาย การกำหนดเป้าหมายที่ทุกคนมีอาจจะมีความหมายที่เชื่อมโยงกัน แต่มุ่งตรงไปที่วัตถุประสงค์เดียวที่ชัดเจน ในสาระสำคัญของวัตถุประสงค์ คือ "วิธีการ" ของกระบวนการ

สุรพันธ์ ยนต์ทอง (2554 : 15) ได้ให้ความหมายว่า วัตถุประสงค์ หมายถึง เป็นระบบการบริหารรูปหนึ่งที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์รวมทั้งระบบองค์การ โดยมีการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงานที่จะต้องดำเนินการด้วยความร่วมมือและความเต็มใจของผู้บริหารทุกระดับในองค์การในอันที่จะร่วมมือกันบริหารงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนมีกลไกควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หรืออาจกล่าวอย่างสั้นๆ ได้ว่า เป็นระบบบริหารที่จัดให้ทุกคนในองค์การที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เป็นหลักและใช้วัตถุประสงค์นี้เป็นเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงาน

ธงชัย สันติวงศ์ (2558 : 7) ได้ให้ความหมายว่า วัตถุประสงค์ หมายถึง การบริหารตามเป้าหมาย หมายถึงวิธีการจัดการงานที่มุ่งเน้นจะให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยอาศัยและหวังผลจากการมีวิธีการวางแผนที่มีประสิทธิภาพเป็นสำคัญ

ดริกเกอร์ (Drucker, 1998 : 10) ได้ให้ความหมายว่า วัตถุประสงค์ หมายถึง หลักของการบริหารที่จะจัดให้แต่ละบุคคลได้ทำงานและมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ มีทิศทางในการทำงานร่วมกันที่ชัดเจนและแน่นอน มีการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะทำให้การประสานระหว่างเป้าหมายของบุคคล และเป้าหมายขององค์การเป็นไปอย่างดีและเรียบร้อย

เรดดิน (Reddin, 1999 : 8) ได้ให้ความหมายว่า วัตถุประสงค์ หมายถึง การสร้างขอบเขตและมาตรฐานของงานที่มีประสิทธิผล สำหรับตำแหน่งที่ทำหน้าที่ทางด้านบริหารระดับต่าง ๆ ซึ่งสัมพันธ์กันทั้งในระดับเดียวกันและในระดับสูง โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์เป็นระยะ ๆ ตามเวลาที่กำหนดไว้ซึ่งสามารถวัดผลได้

อดิออร์น (Odiome, 2005 : 25) ได้ให้ความหมายว่า วัตถุประสงค์ หมายถึง เป็นระบบบริหารที่ผู้บังคับบัญชาระดับสูงและรองของหน่วยงานร่วมกันกำหนดเป้าหมายการทำงาน และขอบเขตความรับผิดชอบของงานและคนในแง่ของผลสำเร็จที่คาดว่าจะได้ โดยใช้ผลสำเร็จดังกล่าวนี้เป็นแนวทางของการทำงานในหน่วยงานและให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของสมาชิกแต่ละคนในหน่วยงานด้วย

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ที่มั่นคง หมายถึง จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนขององค์กร สิ่งที่ต้องกระทำต้องบรรลุเพื่อรักษาหรือทำให้เกิดความสามารถในการแข่งขัน และทำให้ มั่นใจว่าองค์กรจะมีความยั่งยืนในระยะยาว

2. ความคิดสร้างสรรค์ (Implement Innovative Ideas)

ได้มีนักวิชาการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

อรรถเจษฎ์ สุขสาสนี (2530 : 15 - 17) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดสิ่งต่างๆ ที่แปลกใหม่ ไม่ซ้ำแบบเดิมที่มีอยู่แล้ว เป็นการคิดบูรณาการที่สามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับความรู้ต่างๆ ในแง่มุมใหม่ๆ และเป็นกระบวนการคิดที่เกิดขึ้นหลายทิศทาง

เลิศ อนันทนนะ (2530 : 42) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความเข้าใจจากจำเริญๆ หรือความพยายามที่จะทำให้หลุดพ้นจากกรอบต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคอยู่ และความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้ หากผู้สร้างสรรค์มีความเป็นอิสระทางความคิดให้มากที่สุด

อารี พันธุ์ณี (2540 : 6) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการทางสมองที่คิดในลักษณะอนินทรีย์ อันนำไปสู่การคิดค้นพบสิ่งแปลกใหม่ ด้วยความคิดค้นแปลงปรุงแต่งจากความคิดเดิม ผสมผสานกันให้เกิดสิ่งใหม่ ซึ่งรวมทั้งการประดิษฐ์คิดค้นพบสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนวิธีการคิดทฤษฎี หลักการ ได้สำเร็จ

สมศักดิ์ ภู่วิชาวรรณ (2544) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์เป็นเรื่องที่สลับซับซ้อน โดยถ้าพิจารณาความคิดสร้างสรรค์ในเชิงผลงาน (Product) นั้นต้องเป็นงานที่แปลกใหม่และมีคุณค่าโดยมีคนยอมรับ และถ้าพิจารณาความคิดสร้างสรรค์ในเชิงกระบวนการ (Process) กระบวนการคิดสร้างสรรค์ คือการเชื่อมโยงสัมพันธ์สิ่งของหรือความคิดที่มีความแตกต่างกันมากเข้าด้วยกัน และถ้าพิจารณาความคิดสร้างสรรค์เชิงบุคคล นั้นลักษณะของบุคคลจะต้องเป็นคนที่มีความแปลกเป็นตัวของตัวเอง (Originality) เป็นผู้ที่มีความคิดคล่อง (Fluency) มีความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) และสามารถให้รายละเอียด (Elaboration) ในความคิด นั้น ๆ ได้

กรมวิชาการ (2546 : 1) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดความคิดใหม่ต่อเนื่องกันไป และความคิดสร้างสรรค์นี้ประกอบด้วยความคิดคล่องในการคิดความคิดยืดหยุ่นและความคิดที่เป็นของตนเองโดยเฉพาะหรือความคิดริเริ่ม

สิริญากร สดแสงจันทร์ (2547 : 12) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์เป็นลักษณะการผสมผสานความคิดเดิมกับความคิดใหม่ ก่อให้เกิดสิ่งใหม่ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความคิดใหม่ต่อเนื่องกันไป มีความคิดยืดหยุ่นและพร้อมที่จะปรับให้เข้ากับสิ่งใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกว่าได้ ซึ่งรวมทั้งการประดิษฐ์คิดค้นพบสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนวิธีการคิด ทฤษฎีและหลักการได้สำเร็จ

สุวิทย์ มูลคำ (2547 : 9) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการทางปัญญาที่สามารถขยายขอบเขตความคิดที่มีอยู่เดิมสู่ความคิดที่แปลกใหม่แตกต่างไปจากความคิดเดิมและเป็นความคิดที่ใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

อุทุมพร จันทรอด (2547 : 9) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดและมองเห็นความสำคัญของสิ่งต่าง ๆ โดยใช้ความรู้หรือประสบการณ์เดิมเป็นองค์ประกอบสำคัญและมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดความคิดใหม่เชื่อมโยงต่อเนื่องกันไป และความคิดสร้างสรรค์นี้ประกอบด้วยความคล่องในการคิด ความคิดยืดหยุ่น และความคิดที่เป็นของตนเองโดยเฉพาะหรือความคิดริเริ่ม ทำให้เกิดความคิดใหม่คิดได้หลายทิศทาง คิดอย่างมีเหตุผลและมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์และสังเคราะห์

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2549 : 15) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดในแง่บวก (Positive Thinking) การกระทำที่ไม่ทำร้ายใคร (Constructive Thinking) การคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ (Creative Thinking) และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้เหมาะสมกว่าสิ่งที่มีอยู่เดิม

วอลลาซและ โคแกน (Wallach & Kogan, 1965 : 35) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆอยู่ตลอดเวลา

ออสบอร์น (Osborn, 1963 : 115) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง จินตนาการประยุกต์ ที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อแก้ปัญหาที่ยากที่ประสบในแต่ละสถานการณ์ ทำให้ปัญหาดังกล่าวหมดไปและมีความคิดใหม่ ๆ เข้ามา

บารอน และเมย์ (Baron & May, 1960 : 20) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของมนุษย์ที่จะนำไปสู่สิ่งใหม่ ๆ เกิดผลผลิตใหม่ ๆ รวมทั้งความสามารถในการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งแปลกใหม่ เช่น เอดิสันค้นพบหลอดไฟ และเครื่องไฟฟ้าขนาดยังประโยชน์อย่างมหาศาลต่อชาวโลก

เวสคอตต์ และสมิธ (Wescott & Smith, 1967 : 53) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการทางสมองที่รวมการนำประสบการณ์เดิมจัดให้อยู่ในฉบับแบบใหม่ เป็นความสามารถของบุคคลในการคิดสร้างผลผลิตหรือสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่เกิดจากการรวบรวม

เอาความรู้ต่าง ๆ สิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ออกมาในรูปของผลผลิตทางศิลปะ วรรณคดี วิทยาศาสตร์หรือ เป็นเพียงกระบวนการ หรือวิธีการก็ได้

กิลฟอร์ด (Guilford. 1967 : 40) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถทางสมองที่จะคิดได้กว้างไกลหลายทิศทางหรือที่เรียกว่าแบบอเนกนัย (Divergent Thinking) ซึ่งลักษณะความคิดเช่นนี้ จะนำไปสู่การคิดสร้างสรรค์ประดิษฐ์แปลกใหม่รวมถึงการคิดค้นพบวิธีการแก้ปัญหาได้สำเร็จอีกด้วย และความคิดสร้างสรรค์นี้จะประกอบด้วยความคล่องในการคิด (Fluency) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) และความคิดแปลกใหม่ (Originality) คนที่มีลักษณะดังกล่าวจะต้องเป็นคนกล้าคิดไม่กลัวถูกวิพากษ์วิจารณ์และมีอิสระในการคิด

ทอร์เรนซ์ (Torrance. 1973 : 12) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้โดยไม่มีขอบเขตจำกัดบุคคลสามารถมีความคิดสร้างสรรค์ในหลายแบบ และผลของความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นนั้นมีมากมายไม่มีข้อจำกัดเช่นกัน

ไรลีย์ และเลวิส (Reilly & Lewis. 1983 : 8) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการที่นำไปสู่ผลงานและจินตนาการที่มีความเป็นตัวของตัวเองไม่ซ้ำแบบใคร และขณะเดียวกันก็มีคุณค่าในตัว

ไมลส์ (Miles. 1997 : 3) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถที่มีมาแต่กำเนิด ซึ่งทุกคนสามารถพัฒนาและเป็นสิ่งจำเป็นต่อวิทยาศาสตร์ ธุรกิจ การปกครอง การศึกษา เช่นเดียวกันกับงานด้านศิลปะ และประกอบด้วยความสามารถให้รายละเอียดในความคิดนั้น ๆ ได้ เป็นผู้มีความคิดคล่อง มีความยืดหยุ่น และไวต่อการค้นหาสิ่งใหม่

สมิธ (Smith. 2007 : 15) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดที่เป็นทั้งกระบวนการและผลผลิต ซึ่งเป็นกระบวนการทางการคิดที่สร้างสรรค์ ริเริ่ม ความแปลกใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการคิดของสมองซึ่งมีความสามารถในการคิดได้หลากหลายและแปลกใหม่จากเดิม เป็นความสามารถทางสมองในการคิดหลายทิศทางจนนำไปสู่การคิดค้นและสร้างสิ่งประดิษฐ์ที่แปลกใหม่หรือรูปแบบความคิดใหม่

3. ควบคุมดูแลโดยผู้อาวุโส (Senior Staff Supervision)

ได้มีนักวิชาการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้ความหมายของการควบคุม ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545 : 149) ได้ให้ความหมายของ การควบคุม หมายถึง กระบวนการวางแผนระเบียบกฎเกณฑ์สำหรับมาตรฐานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุผล

ตามมาตรฐานการทำงานที่วางไว้มุ่งมั่นให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์กรได้ประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งขององค์กร เป็นการสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของสมาชิกในองค์กร

มัลลิกา ต้นสอน (2545 : 215) ได้ให้ความหมายของ การควบคุม หมายถึง กระบวนการกำหนดเกณฑ์ และมาตรฐานสำหรับกำกับการทำงานขององค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการแล้วทำการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน ตลอดจนวิเคราะห์ปัญหา แก้ไข และปรับปรุงให้ดำเนินงานสู่เป้าหมายและสอดคล้องกับข้อจำกัดของสถานการณ์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2547 : 28) ได้ให้ความหมายของ การควบคุม หมายถึง กระบวนการตรวจสอบ หรือ ติดตามผลและประเมินการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ ของพนักงาน เพื่อรักษาให้องค์กรดำเนินไป ในทิศทางสู่เป้าหมายอย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์หลักขององค์กร ในเวลาที่กำหนดไว้

สมคิด บางโม (2548 : 12) ได้ให้ความหมายของ การควบคุม หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนที่วางไว้ และได้มาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ แล้วแนะนำปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนและมาตรฐานที่กำหนดไว้

อชิปต์ย์ คลี่สุนทร (2549 : 7) ได้ให้ความหมายของ การควบคุม หมายถึง การควบคุม หมายถึง การติดตามผลการปฏิบัติงานที่กำลังดำเนินไป เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพของการทำงานต่าง ๆ ในระหว่างกระบวนการทำงาน ทั้งนี้ หากผลงานใดผิดไปจากที่คาดคิด ผู้บริหารก็จะแก้ไขและปรับให้การทำงานกลับสู่ภาวะที่มีประสิทธิภาพอีกครั้ง และโดยที่การควบคุมนี้อยู่ในขั้นตอนของการปฏิบัติโดยบุคคลต่าง ๆ อยู่ ดังนั้นการติดตามผลการปฏิบัติและการปรับแก้ต่างก็ต้องกระทำกับคนผู้ทำงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ในขณะนั้น และด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้เองความหมายของการควบคุมที่แท้จริง จึงเป็น "การควบคุมคน ที่ทำงาน" นั่นเอง

อนุรักษ์ ทองสุโขวงศ์ (2551 : 21) ได้ให้ความหมายของ การควบคุม หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดเอาไว้หรือไม่ และการปฏิบัติงานนั้นมีมาตรฐานในการทำงานหรือไม่

อำนาจ ชีระวิชช (2553 : 930) ได้ให้ความหมายของ การควบคุม หมายถึง การวางระเบียบกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในกรอบที่ยอมรับได้เมื่อเทียบกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดในแผน

ฟาโยล์ (Fayol. 1949 : 15) ได้ให้ความหมายของ การควบคุม หมายถึง การตรวจสอบว่าทุกสิ่งทุกอย่างดำเนิน สอดคล้องไปตามแผน คำสั่ง หลักการที่วางไว้หรือไม่

เทอร์รี่ (Terry. 1968 : 36) ได้ให้ความหมายของ การควบคุม หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานในกรณีที่เป็น เพื่อให้งานดำเนินไปตามแผนที่วางไว้อย่างถูกต้องจนบรรลุเป้าหมาย

โรบบิน และ คาร์เตอร์ (Robbins & Coulter. 1996 : 556) ได้ให้ความหมายของการควบคุม หมายถึง กระบวนการของการกำกับติดตามการเปรียบเทียบและการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ซึ่งผู้บริหารทุกคนจะต้องควบคุมหน่วยงานปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนโดยไม่สามารถรู้ความจริงจนกว่าจะมีการประเมินกิจกรรมการทำงานตามความเป็นจริงแล้วนำไปเปรียบเทียบมาตรฐานที่กำหนดการควบคุมที่มีประสิทธิภาพทำให้แน่ใจได้ว่าการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ มีความสมบูรณ์นำไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ

กริฟฟิน (Griffin. 2011 : 614) ได้ให้ความหมายของ การควบคุม หมายถึง การกำหนดกิจกรรมขององค์กรเพื่อให้องค์ประกอบบางประการของผลการปฏิบัติงานให้ได้การยอมรับ

เซอร์เมอร์ฮอร์น (Shermerhorn. 2011 : 442) ได้ให้ความหมายของ การควบคุม หมายถึง กระบวนการของกำกับการปฏิบัติงานและดำเนินการตรวจสอบให้แน่ใจว่าได้ผลการปฏิบัติงานตามที่ต้องการ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การควบคุมดูแล โดยผู้อาวุโส หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าได้มีการดำเนินการตามแผนที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อทำการหาจุดบกพร่องและจุดอ่อนของผลการปฏิบัติงานแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อที่จะให้ผลการปฏิบัติงานนั้นได้ดำเนินไปตามแผนและมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้

4. การลดต้นทุน (Cost Minimization)

ได้มีนักวิชาการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้ความหมายของ การลดต้นทุน ไว้ดังนี้

ศศิวิมล มีอำพล (2545 : 17) ได้ให้ความหมายของ การลดต้นทุน หมายถึง การลดสิ่งที่ย้ายไปเพื่อให้ได้มาซึ่งสินค้าหรือบริการซึ่งนำประโยชน์มาในกิจการ ดังนั้นเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่กิจการมากที่สุด จึงต้องพยายามลดต้นทุนให้มากที่สุดเพื่อก่อให้เกิด กำไรสูงสุดแก่กิจการ

จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว และคณะ (2546 : 7) ได้ให้ความหมายของ การลดต้นทุน หมายถึง การลดค่าใช้จ่าย ต่างๆ ที่ใช้จ่ายไปเพื่อดำเนินการผลิตหรือบริการ เริ่มตั้งแต่การออกแบบการผลิต การตรวจสอบ การ จัดเก็บ การขนส่ง พร้อมทั้งที่จะส่งมอบให้กับลูกค้า เรียกว่า ต้นทุนการดำเนินงาน ประกอบด้วย 1) ต้นทุนวัตถุดิบ (Material Cost) คือ ค่าวัตถุดิบที่ซื้อมาจากหน่วยงาน

ภายนอก เพื่อนำไปผลิตสินค้าหรือบริการ ตลอดจนค่าวัสดุต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ค่า อุปกรณ์สำนักงาน ค่าถ่ายเอกสาร ค่าโทรศัพท์ เป็นต้น 2) ต้นทุนด้านแรงงาน (Labor Cost) คือ ค่าจ้างพนักงาน เพื่อทำหน้าที่ต่าง ๆ ใน กระบวนการท างานขององค์กร 3) ต้นทุนการทำงานของเครื่องจักร (Machine Operating Cost) คือ ค่าใช้จ่ายอันเกี่ยวข้องกับเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตสินค้า โดยไม่คำนึงว่าเครื่องจักรนั้นกำลังทำงานอยู่หรือไม่ เช่น ค่าเชื้อเพลิง ค่าซ่อมบำรุงรักษา ค่าชิ้นส่วนอะไหล่ เป็นต้น

นราทิพย์ ชุติวงศ์ (2547 : 21) ได้ให้ความหมายของการลดต้นทุน หมายถึง การวิเคราะห์ ต้นทุนในทางเศรษฐศาสตร์จะมีความแตกต่างจากการคิดต้นทุนในทางบัญชี หรือ ต้นทุนทั่วไป กล่าวคือ ต้นทุนทางบัญชีนั้นจะสามารถวัดค่าใช้จ่ายที่เสียไปเป็นตัวเลขเพียงอย่างเดียว หรือเรียก ได้ว่า เป็นต้นทุนที่เห็นแจ้งชัด (Explicit Cost) แต่สำหรับต้นทุนทางเศรษฐศาสตร์ (Economic Cost) นั้น จะรวมไปถึงค่าใช้จ่ายที่เสียไปทั้งที่สามารถวัดเป็นตัวเลขได้ และวัดเป็นตัวเลขไม่ได้ นั่นก็คือต้นทุนที่เห็นแจ้งชัด (Explicit Cost) และต้นทุนไม่แจ้งชัด (Implicit Cost) ในทางเศรษฐศาสตร์นั้นจะเรียก ต้นทุนที่มองไม่เห็นอีกอย่างหนึ่งว่า “ต้นทุนค่าเสียโอกาส” (Opportunity Cost) และเป็นต้นทุนอีก ตัว หนึ่งที่ต้องมีการประเมิน ดังนั้นจะเห็น ได้ว่าต้นทุนทางเศรษฐศาสตร์ ประกอบด้วยต้นทุนแจ้งชัดกับ ต้นทุนไม่แจ้งชัดรวมกัน ต้นทุนทางบัญชีจะมีค่าน้อยกว่าต้นทุนทางเศรษฐศาสตร์ และมีผลต่อ ไปให้ กำไรทางบัญชีมีค่าสูงกว่ากำไรทางเศรษฐศาสตร์

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2549 : 15) ได้ให้ความหมายของการลดต้นทุน หมายถึง การลดมูลค่าทรัพยากรที่ สูญเสียไปเพื่อให้ได้สินค้าหรือบริการ โดยมูลค่านั้นจะต้องสามารถวัดได้ เป็นหน่วยเงินตรา ซึ่งเป็น ลักษณะของการลดลงในสินทรัพย์หรือเพิ่มขึ้นในหนี้สิน ต้นทุนที่เกิดขึ้น อาจจะให้ประโยชน์ในปัจจุบัน หรืออนาคตก็ได้ เมื่อต้นทุนที่เกิดขึ้นและกิจการได้ใช้ประโยชน์ไป ทั้งสิ้นแล้วต้นทุนนั้นจะถือเป็นค่าใช้จ่าย (Expense)

กชกร เณลิมาญจนา (2549 : 6) ได้ให้ความหมายของ การลดต้นทุน หมายถึง การลด จำนวนทรัพยากรที่ใช้ไปเพื่อ วัตถุประสงค์หนึ่งวัตถุประสงค์ใดเพื่อให้ได้สิ่งหนึ่งสิ่งใดมา ส่วนใหญ่ ต้นทุนจะแสดงในรูปตัวเงิน (Monetary Measurement) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือการแลกเปลี่ยน เพื่อให้ได้วัตถุดิบ สินค้า หรือ บริการเพื่อกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง นอกจากการวัดเป็นตัวเงินแล้ว ต้นทุนอาจพิจารณาในแง่ของ วัตถุประสงค์ของผู้พิจารณา เช่น ในแง่ของผลิตภัณฑ์ แผนก โครงการ ลูกค้า กลุ่มสินค้า กิจกรรม เป็นต้น

ดวงมณี โกมารทัต (2551 : 10) ได้ให้ความหมายของการลดต้นทุน หมายถึง การลด มูลค่าที่สามารถวัดได้เป็น จำนวนเงินของสินทรัพย์หรือความเสียหายที่เกิดจากการได้ลงทุนไป เพื่อให้ได้สินทรัพย์หรือบริการต่างๆ ซึ่งกิจการคาดว่าจะใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ในภายหลัง

อนุรักษ์ ทองสุโขวงศ์ (2555 : 15) ได้ให้ความหมายของการลดต้นทุน หมายถึง การลดมูลค่าของทรัพยากรที่ สูญเสียไปเพื่อให้ได้สินค้าหรือบริการ โดยมูลค่านั้นจะต้องสามารถวัดได้เป็นหน่วยเงินตรา ซึ่งเป็น ลักษณะของการลดลงในสินทรัพย์หรือเพิ่มขึ้นในหนี้สิน ต้นทุนที่เกิดขึ้นอาจจะให้ประโยชน์ในปัจจุบัน หรือในอนาคตก็ได้ เมื่อต้นทุนใดที่เกิดขึ้นแล้วและกิจการได้ใช้ประโยชน์ไปทั้งสิ้นแล้ว ต้นทุนนั้นก็จะเป็น “ค่าใช้จ่าย” (Expenses) ดังนั้น ค่าใช้จ่ายจึงหมายถึงต้นทุนที่ได้ให้ประโยชน์และกิจการได้ใช้ ประโยชน์ทั้งหมดไปแล้วในขณะนั้นและสำหรับต้นทุนที่กิจการสูญเสียไป แต่จะให้ประโยชน์แก่กิจการ ในอนาคตเรียกว่า “สินทรัพย์ (Assets)

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การลดต้นทุน คือ การพยายามลดค่าใช้จ่าย ทั้งที่เป็นค่าใช้จ่ายที่ควรลดค่าใช้จ่ายที่ยังไม่จำเป็นต้องลด ไปจนถึงค่าใช้จ่ายที่ไม่ควรที่จะไปลด โดยเด็ดขาด โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจนและวัดผลได้เร็วที่สุดในรูปของตัวเลขค่าใช้จ่ายที่ลดลงทันทีทันใด ถึงแม้การลดค่าใช้จ่ายจะต้องส่งผลเสียกับพนักงาน และส่งผลเสียกับคุณภาพของสินค้า - บริการที่ลูกค้าจะได้รับก็ต้องยอม

5. การปรับปรุงในการผลิตและการบริการ (Improvement in Production and Service)

ได้มีนักวิชาการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้ความหมายของ การปรับปรุงในการผลิตและการบริการ ดังนี้

สมชาย เทพแสง (2546 : 35) ได้ให้ความหมายของการปรับปรุงในการผลิตและการบริการ หมายถึง การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ประสิทธิภาพและคุณภาพของสินค้าและบริการได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยมีการแปลงนโยบายไปให้ผู้บริหารระดับกลางทำแผนปฏิบัติและพนักงานระดับปฏิบัติการทำตามแผนที่วางไว้

สุรศักดิ์ สุทองวัน (2548 : 89 - 93) ได้ให้ความหมายของการปรับปรุงในการผลิตและการบริการ หมายถึง การปรับปรุงงาน เพื่อเพิ่มผลิตภาพเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งและหลีกเลี่ยงไม่ได้ยาก ในภาวะการแข่งขัน ที่ซับซ้อนและรุนแรงบนเวทีโลก การปรับปรุงงานย่อมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจมีการต่อต้าน บ้างในระยะแรก เพราะไปสั่นคลอนความเคยชินแบบเดิม ๆ อย่างไรก็ตาม การปรับปรุงงานจะทำให้เกิดคุณภาพใหม่ในองค์กร ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้ผู้บริหารคิดหาแนวทางที่ทำให้การปรับปรุงงานสามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา ด้วยการทำให้กระบวนการปรับปรุงงานมีการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

พิสิทธิ์ ชูวงศ์ (2562 : 1) ได้ให้ความหมายของการปรับปรุงในการผลิตและการบริการ หมายถึงการที่ผู้บริหารระดับสูง มีความคิดริเริ่มในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ประสิทธิภาพและคุณภาพของสินค้าหรือบริการได้ถูกพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการแปลงนโยบายไปให้ผู้บริหารระดับกลางทำแผนปฏิบัติ และพนักงานระดับปฏิบัติการทำตามแผน

แยม (Yam. 2000 : Online ; อ้างถึงใน สมชาย เทพแสง. 2548 : 311) ได้ให้ความหมายของการปรับปรุงในการผลิตและการบริการ หมายถึง การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องนับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารจัดการ คุณภาพโดยรวม โดยเฉพาะในยุคที่มีการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นเรื่อง สำคัญ คุณภาพที่จำเป็นต้องมีการปรับปรุงอยู่ตลอดเวลาเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทุกฝ่ายตระหนักถึง ความสำคัญของการปรับปรุงวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งกระบวนการทำงาน การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจึงเน้น การบริการและผลผลิต และเป็นกระบวนการที่มีอยู่ต่อเนื่องไม่มีวันสิ้นสุด การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะ ใช้การดำเนินการ โดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA ได้แก่ Plan หมายถึง การวางแผนการทำงาน DO หมายถึง การนำไปปฏิบัติ Check หมายถึง การตรวจสอบทบทวน Act หมายถึง การนำไปปฏิบัติหลังจากที่มีการตรวจสอบประเมินผลแล้ว แล้วนำกลับไปปรับปรุงการดำเนินการอย่างต่อเนื่องต่อไปอีก

เครก (Craig. 1976 : 15) ได้ให้ความหมายของการปรับปรุงในการผลิตและการบริการ หมายถึง กระบวนการที่เกิดวงจรบริหารงานระบบคุณภาพ PDCA คือ การวางแผน การดำเนินงาน การประเมินผลการดำเนินงาน การปรับปรุงแก้ไข และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทำให้การดำเนินงานเพิ่มประสิทธิภาพขึ้นเรื่อย ๆ การปรับปรุงสมรรถนะโดยรวมขององค์กรนี้ควรถือเป็นเป้าหมายถาวรขององค์กร

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การปรับปรุงในการผลิตและการบริการ หมายถึง กระบวนการบริหารงานที่มีการปรับปรุง การดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีการพัฒนาวิธีการ กิจกรรมเพื่อให้การดำเนินงานเกิดคุณภาพ ซึ่งกระบวนการดำเนินงานจะใช้วงจรคุณภาพ PDCA ในการพัฒนา ปรับปรุงกระบวนการทำงาน การเรียนการสอนและบริการ ตลอดจนถึงเครื่องมือสถิติและแผนภูมิในการประเมินผล

6. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน (On - the - Job Training)

ได้มีนักวิชาการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน ดังนี้

เพ็ญจันทร์ สังข์แก้ว (2544 : 7) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน หมายถึง ยุทธวิธี หรือเครื่องมือ ที่องค์กรนำมาใช้พัฒนาบุคลากร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด โดยจัดกิจกรรมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ อย่างเป็นระบบ

สมคิด บางโม (2544 : 14) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคล โดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติ อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น

สุนันทา เลานันท์ (2546 : 233) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ที่ได้มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ และออกแบบให้สนองต่อความต้องการของทั้งองค์กรและพนักงาน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

ชัยงค์ พรหมวงศ์ (2548 : 15) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน หมายถึง การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ค่านิยม คุณธรรมและทักษะความชำนาญเฉพาะด้านของบุคลากร ที่ไม่สามารถจะหาได้โดยกระบวนการเรียนการสอน โดยวิธีปกติเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชูชัย สมितिโกร (2548 : 19) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติ อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

นฤมล สุทวาริ (2550 : 1) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เกิดประโยชน์ต่อเนื่องในหน่วยงานให้มากที่สุด โดยมีเป้าหมายให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถกระทำหรือปฏิบัติในสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

รสริน พิมลบรรยงก์ (2550 : 15) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการเพิ่มความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคล เพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อหน่วยงาน/องค์กรต่อไป

บีบี มอทเทท และ โรช (Beebe, Mottet & Roach. 2004 : 5) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน หมายถึง การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จะพัฒนาทักษะ เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานหรือภารกิจที่จะต้องกระทำได้อย่างดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดความรู้ที่มีระบบ ซึ่งมีเป้าหมายในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ และ ความชำนาญเฉพาะด้านของบุคลากร โดยมุ่งหวังให้บุคลากรได้รับรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามที่ต้องการสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงานมากที่สุด

7. ภาวะผู้นำ (Leadership)

ความหมายของภาวะผู้นำ ได้มีนักวิชาการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ดังนี้

ธวัช บุญยมติ (2550 : 2 - 3) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำระหว่างบุคคล โดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล หรือการดลบันดาลใจ ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มกระทำหรือไม่กระทำบางอย่างตามเป้าหมายที่กลุ่มหรือองค์การกำหนดไว้

วิเชียร วิทยอุดม (2550 : 3) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่ม ดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

ประพันธ์ สุริหาร (2551 : 113) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง การเป็นผู้นำมีความหมายตรงกับภาษาไทยง่าย ๆ ว่า “การเป็นผู้นำ” “ภาวะผู้นำ” เป็นกระบวนการใช้อิทธิพลทางสังคม เพื่อให้กลุ่มดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์หรือการมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและนำคน โดยคนเหล่านี้มีความเชื่อฟังอย่างเต็มใจเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ

ปสุตา เฟิงประสพ (2551 : 14) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลต่อบุคคลหรือกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการทำกิจกรรม เพื่อให้ปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบหมายโดยภาวะผู้นำเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ช่วยให้สามารถจูงใจของบุคคลอื่นให้ปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

ศรดา ชัยสุวรรณ (2552 : 5) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่เป็นหัวใจขององค์กรสามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อการบริหารจัดการและการประสานงานระหว่างตนเองคนในองค์กรและการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีความสุข

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 230) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของบุคคลคนหนึ่งที่น่าไว้น้ำให้บุคคลคนหนึ่ง หรือบุคคลหลายคนได้แสดงพฤติกรรมของตนเองตามที่ผู้นำประสงค์ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งเพื่อให้บรรลุไปตามเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

ภารดี อนันต์นาวิ (2555 : 77) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

นาฮาวานดี (Nahavandi, 2000 : 6 - 7) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำประกอบไปด้วยส่วนต่าง ๆ 3 ส่วนด้วยกัน คือ

1. ปราบปรามการฉ้อโกงแบบกลุ่ม นั่นคือ ไม่มีผู้นำที่ปราศจากผู้ตาม ภาวะผู้นำนั้นจะรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่ออีกคนหนึ่ง หรือการที่สามารถชักจูงใจผู้อื่นได้นั่นเอง

2. ผู้นำใช้อำนาจหรือชี้นำกลุ่มให้เชื่อในการกระทำหรือความสำเร็จในเป้าหมายนั้น ๆ ดังนั้น ภาวะผู้นำ คือ เป้าหมายของการดำเนินงานโดยตรงและบทบาทที่แสดงในกลุ่มและองค์การ

3. การแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้นำนั้น สันนิษฐานได้จากการแบ่งกลุ่มหรือการจัดลำดับชั้นภายในกลุ่มบางกรณีลำดับชั้นเป็นปกติโดยทั่วไป ซึ่งง่ายต่อการบ่งบอกว่าใครเป็นผู้นำ นั่นคือ ผู้นำจะอยู่ในลำดับบนสุด บางกรณีก็ซับซ้อน บางกรณีก็มีการยืดหยุ่น

โอเลียรี่ (O'Leary, 2000 : 2) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ทำตามที่ตนเองต้องการ ได้

โดนัลสัน (Donaldson, 2001 : 41) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความสามารถในการทำให้ผู้ตามมีความเชื่อ ความคิด และยอมทำตาม ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

ดราฟท์ (Draft, 2005 : 5) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่าง ผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ที่มีความตั้งใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและการเปลี่ยนแปลงนั้นสะท้อนจุดมุ่งหมายที่มีร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือลักษณะที่แสดงออกของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการชักจูงผู้อื่นให้ร่วมกัน ทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตามที่ได้กำหนด

8. เพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคล (Personal Empowerment)

ได้มีนักวิชาการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้ความหมายของการเพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคล ดังนี้

สำนักงานข้าราชการและพลเรือน (2548 :4) ได้ให้ความหมายว่า การเพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถ สร้างผลงานที่โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์การ

สฤกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2549 : 14) ได้ให้ความหมายว่า การเพิ่มขีดความสามารถ ส่วนบุคคล หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถ ผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือ ตามเกณฑ์กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

คนัย เทียนพุด (2550 : 53) ได้ให้ความหมายว่า การเพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคล หมายถึง การบูรณาการความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล จนเกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

นัธวัฒน์ ภูมิวิทยานนท์ (2553 : 9) ได้ให้ความหมายว่า การเพิ่มขีดความสามารถ ส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะของความรู้ทักษะ และทัศนคติที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์หรืองานนั้นๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

พรพรรณ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2553 : 12) ได้ให้ความหมายว่า การเพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคล หมายถึง สามารถแบ่งได้ 2 ความหมาย คือ ความหมายที่ 1 การเพิ่มขีดความสามารถ หมายถึง ความสามารถ ของแต่ละบุคคลที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขอบเขตงานที่ตนเองรับผิดชอบ ความหมายที่ 2 การเพิ่มขีดความสามารถ หมายถึง คุณสมบัติที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แมคเคลแลนด์ (McClelland . 1973 ; อ้างถึงใน สถาบันดำรงราชานุภาพ. 2551 : 11) ได้ให้ความหมายว่า การเพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคล หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถ ผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือ ตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Abilities) ของมนุษย์ที่แสดงผ่านพฤติกรรม (Attributes) ในความเป็นจริงแล้ว ความสามารถของมนุษย์ โดยเฉพาะ ความสามารถซ่อนเร้น (Talent) มีอยู่อย่างมหาศาลและยังไม่ถูกนำมาใช้อย่างจริงจัง อาจเกิดจากปัจจัยหลายปัจจัย

โบยาซีส (Boyatzis. 1982 : 2 ; อ้างถึงใน นิสิตารก เวชยานนท์. 2561 : 93) ได้ให้ความหมายว่า การเพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคล (An Underlying Characteristic of a Person) คุณลักษณะนี้อาจหมายถึงแรงขับ (Motive) บุคลิกที่ค่อนข้างถาวร (Trait) ทักษะ (Skill) บทบาททางสังคมหรือการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง (Social Role or Aspect of One's Self Image) หรือองค์ความรู้ (A Body of Knowledge) ที่คนต่าง ๆ ต้องนำมาใช้

สเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer. 1993 : 9 ; อ้างถึงใน ศิริพร เพ็ชรธณี. 2552 : 15 ; วรศักดิ์ศิริ ทรงศีล. 2550 : 18 - 20) ได้ให้ความหมายว่า การเพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อ ความ

มีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้และ/หรือการปฏิบัติงาน ที่ได้ผลการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม คุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคลที่ซ่อนเร้น (Underlying Characteristics) ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) แรงจูงใจ 2) ลักษณะส่วนบุคคล 3) แนวคิดส่วนตัว 4) ความรู้ และ 5) ทักษะ โดยสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 กลุ่มคุณลักษณะที่มองเห็นได้ (Visible) ได้แก่ จิตความสามารถด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ซึ่งเป็นจิตความสามารถที่มีโอกาสพัฒนาได้ง่าย กลุ่มที่ 2 กลุ่มคุณลักษณะที่ซ่อนเร้น (Hidden) ได้แก่ จิตความสามารถด้านแรงจูงใจ (Motive) และลักษณะส่วนบุคคล (Trait) ซึ่งเป็นจิตความสามารถที่ยากต่อการวัดและพัฒนา

เฮลริเกิลและคณะ (Hellriegel et al. 2008) ได้ให้ความหมายว่า การเพิ่มจิตความสามารถส่วนบุคคล หมายถึง การรวมความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และทัศนคติอันเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการเพิ่มจิตความสามารถเหล่านี้ทำให้การบริหารงานและการดำเนินงานของบริษัทประสบความสำเร็จอย่างสูง

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การเพิ่มจิตความสามารถส่วนบุคคล หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การดำเนินงานขององค์การประสบความสำเร็จอย่างสูง

9. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

ได้มีนักวิชาการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

นราธร เทพกิจ (2542 : 37) ได้ให้ความหมายของ การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของกลุ่มคนที่มารวมตัวกัน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยวัตถุประสงค์ 2 หลัก คือ งานได้ผล คนพอใจ

พวงรัตน์ เกสรแพทย์ (2543 : 161) ได้ให้ความหมายของ การทำงานเป็นทีม หมายถึง การปฏิบัติงานของคนในองค์กรหรือหน่วยงานที่มีผู้ร่วมงานตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันทำงานนั้น ซึ่งแต่ละคนมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน โดยการทำงานนั้นจะเกิดขึ้นจากการประสานความรู้ ความคิด และความสามารถตลอดจนสำเร็จจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ศิณีย์ สังข์ศรี (2544 : 32) ได้ให้ความหมายของ การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน และทุกคนในกลุ่มมีบทบาทช่วยดำเนินงานของกลุ่มมีการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม

ณัฐพันธ์ ขจรนันท์ (2545 : 10) ได้ให้ความหมายของ การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มคนที่ต้องมาทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน เป็นการรวมตัวกันที่จะต้องอาศัยความเข้าใจ ความผูกพัน และความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อที่สมาชิกแต่ละคนจะสามารถทำงานร่วมกัน จนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีม

ทิสนา แคมมณี (2550 : 16) ได้ให้ความหมายของ การทำงานเป็นทีม หมายถึง คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีคัมสัมพันธ์ค่อนข้างใกล้ชิดกันมาร่วมดำเนินกิจกรรมทั้งหลายให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันสนับสนุนช่วยเหลือเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน

วารภรณ์ ตระกูลสฤณี (2550 : 11) ได้ให้ความหมายของ การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ และพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีม

เรณู เชื้อสะอาด (2551 : 10) ได้ให้ความหมายของ การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนรวมตัวกันเพื่อปฏิบัติกรอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างร่วมกัน โดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ไปในทิศทางเดียวกันและทุกคนในกลุ่มมีบทบาทในการช่วยดำเนินงานของกลุ่มมีการติดต่อสื่อสารและประสานงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ดิเรก วรรณเศียร (2552 : 2) ได้ให้ความหมายของ การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์หรือมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน ช่วยกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

วูดคอกค์ (Woodcock. 1989 : 8) ได้ให้ความหมายของ การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่แต่ละบุคคลมารวมตัวกันทำงาน เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จที่มากกว่าการที่พวกเขาจะทำงานเพียงลำพังและยังทำให้เกิดการกระตือรือร้น เกิดความพึงพอใจและสนุกสนานในการทำงาน

ปาร์คเกอร์ (Parker. 2001 : 2) ได้ให้ความหมายของ การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่าวิธีเดียวที่บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คือ การทำงานร่วมกัน

จอห์นสัน และจอห์นสัน (Johnson & Johnson. 2003 : 435) ได้ให้ความหมายของ การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมาร่วมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีสัมพันธ์ค่อนข้างใกล้ชิด มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกร่วมดำเนินกิจกรรม สนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมมีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด

10. การตั้งเป้าหมาย (Goals Setting)

ได้มีนักวิชาการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้ความหมายของการตั้งเป้าหมาย ดังนี้

ศิริชัย กาญจนวະสี (2547 : 11) ได้ให้ความหมายว่า การตั้งเป้าหมาย หมายถึง ระดับหรือมาตรฐานผลการปฏิบัติงานที่คาดหวัง องค์กรกำหนด เป้าหมายเป็นหลักสำหรับเปรียบเทียบเพื่อวัดความก้าวหน้าของความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ เป็นผู้กำหนดเป้าหมายของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักเพราะ เป็นผู้อยู่ในตำแหน่งที่สามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กร รู้ทิศทางว่าองค์กรควรมีเป้าหมายอย่างไรจึงจะเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่มากที่สุดและเป็นผู้รับผิดชอบผลการปฏิบัติงานทั้งหมด ส่วนราชการจะต้องแจ้งเป้าหมายให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบผลการปฏิบัติงานนั้นได้รับรู้ด้วย

ชัยยุทธ ศิริสุทธิ (2547 : 8) ได้ให้ความหมายว่า การตั้งเป้าหมาย หมายถึง การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน กำหนด ไปเลยว่าจะสำเร็จตรงตามเป้าหมายใน วัน เดือน หรือปีใด แต่ต้องสอดคล้องกับความเป็นจริงที่สามารถทำให้สำเร็จได้ด้วย สุดท้ายแล้วถ้าตั้งเป้าหมายแต่ไม่ยอมลงมือทำ เป้าหมายที่ตั้งไว้ก็เป็นเพียงความฝันลม ๆ แล้ง ๆ ไม่มีวันเกิดขึ้นจริง ดังนั้นจึงต้องลงมือทำอย่างจริงจังด้วย

ดวงมณี โกมารทัต (2549 : 25) ได้ให้ความหมายว่า การตั้งเป้าหมาย หมายถึง ผลตอนสุดท้ายหลังที่ต้องการ จากการทุ่มเทพลังบางอย่างไป

กชกร เฉลิมกาญจนา (2549 : 31) ได้ให้ความหมายว่า การตั้งเป้าหมาย หมายถึง ความสำเร็จที่ตั้งใจไว้

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2551 : 19) ได้ให้ความหมายว่า การตั้งเป้าหมาย หมายถึง เป็นความฝันที่มีเส้นตาย คือฝันว่าต้องการได้ต้องการ เป็นอะไร หรือทำอะไรแล้ว จึงกำหนดวันสำเร็จไว้ด้วย เช่น อ่านหนังสือสามก๊กจบภายใน 7 วัน

อนรรักษ์ ทองสุโขวงศ์ (2551 : 21) ได้ให้ความหมายว่า การตั้งเป้าหมาย หมายถึง การตั้งเป้าหมายเป็นเทคนิคขั้นในการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่บุคคลต้องการ

ซงชัย สันติวงศ์ (2558 : 15) ได้ให้ความหมายว่า การตั้งเป้าหมาย หมายถึง ผลลัพธ์
ผลสำเร็จที่ คาดหวังซึ่งสามารถวัดผลได้โดยใช้หลัก SMART

S : Specific มีความเฉพาะเจาะจง ชัดเจน เข้าใจง่าย

M : Measurable วัดผลได้สามารถคำนวณเป็นตัวเลขได้

A : Attainable ทำท่ายแต่อยู่ในวิสัยที่ทำได้มีความยากกว่าปกติที่ทำอยู่แต่ไม่ควร
ยากเกินกว่าขีดความสามารถขององค์กร

R : Relevant สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร

T : Time มีระยะเวลาที่แน่นอน

บริเมน (Bremen. 1990 : 11) ได้ให้ความหมายว่า การตั้งเป้าหมาย หมายถึง การบอก
ถึงสิ่งที่เราจะทำให้สำเร็จ เป้าหมายเป็นจุดหมายปลายทางที่ต้องการ อันเกิดจากการปฏิบัติของ
องค์กรที่เป็นเครื่องกำหนดแนวทางและทิศทางในการทำงาน

บันดูรา (Bandura. 1991 : 9) ได้ให้ความหมายว่า การตั้งเป้าหมาย หมายถึง
การกำหนดพฤติกรรมเป้าหมายหรือการกำหนดเกณฑ์ในการแสดงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง
ที่ต้องการเปลี่ยนแปลง ซึ่งทำให้บุคคลทราบพฤติกรรมที่จะต้องกระทำอย่างชัดเจน และใช้เป็นเกณฑ์
ในการประเมินเปรียบเทียบพฤติกรรมที่กระทำจริงกับพฤติกรรมที่กำหนดไว้ พฤติกรรมนั้น
มีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะเช่นใด เพื่อใช้เป็นข้อมูลป้อนกลับในการแสดงปฏิกิริยาต่อตนเองทั้ง
ทางบวกและทางลบ ต่อไป

รูปลาร์ด (Rouillard. 1993 : 55) ได้ให้ความหมายว่า การตั้งเป้าหมาย หมายถึง การใช้
ความพยายามเพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางโดยการตัดสินใจของตนเอง มีการวางแผนและ
วิเคราะห์องค์ประกอบของเป้าหมาย

ฮิลเกอร์ และฮันส์ (Hilger & Hans. 1994 : 62) ได้ให้ความหมายว่า การตั้งเป้าหมาย
หมายถึง แผนการปฏิบัติ เป็นถ้อยแถลง หรือข้อความที่แสดงความปรารถนา ที่เดิมเต็มความจำเป็น
ที่สำคัญ โดยการทำงานต่างๆ ให้สำเร็จ ที่เรียกว่างานตาม เป้าหมาย

เบรชท์ (Brecht. 2001 : 13) ได้ให้ความหมายว่า การตั้งเป้าหมาย หมายถึง
เป้าประสงค์ประสงค์ เพิ่มพูนคุณภาพชีวิต ช่วยให้คุณประสบความสำเร็จในชีวิต ช่วยให้คุณอยากทำ
สิ่งที่ดีในชีวิต เป็นความท้าทาย เป็นแผนเป็นขั้นเป็นตอนที่จะนำไปสู่เป้าหมายอื่น ๆ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การตั้งเป้าหมาย หมายถึง มาตรฐานผลการ
ปฏิบัติงานที่คาดหวัง องค์กรกำหนด เป้าหมายเป็นหลักสำหรับเปรียบเทียบเพื่อวัดความก้าวหน้า
ของความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ เป็นผู้กำหนดเป้าหมายของตัวชี้วัด
ผลการดำเนินงานหลักเพราะ เป็นผู้อยู่ในตำแหน่งที่สามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กร รู้ทิศทาง

ว่าองค์กรควรมีเป้าหมายอย่างไรจึงจะเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่มากที่สุดและเป็น
ผู้รับผิดชอบผลการปฏิบัติงานทั้งหมด

11. มาตรฐาน (Standards)

ได้มีนักวิชาการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้ความหมายของมาตรฐาน
ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 855) ได้ให้ความหมายของ มาตรฐาน (Standard)
หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องเป็นเกณฑ์ที่รับรองกันทั่วไป หรือสิ่งที่เกี่ยวข้อง เป็นเกณฑ์สำหรับเทียบกำหนด
ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ องค์การระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน (International
Organization for Standardization - ISO

กษกร เฉลิมกาญจนา (2546 : 31) มาตรฐาน หมายถึง กรอบแนวทางที่จะช่วยให้
องค์กรที่ต้องการในการประสบผลสำเร็จและสามารถส่งมอบผลิตภัณฑ์หรือสินค้าที่มีประสิทธิภาพ
ที่จะทำให้ห้องกรของคุณก้าวหน้าในนวัตกรรมใหม่และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ทิศนา เขมมณี (2547 : 20) มาตรฐาน หมายถึง ข้อตกลงที่จัดทำขึ้นเป็นเอกสาร
โดยการรวบรวมข้อมูลหรือข้อกำหนดทางเทคนิค (Technical Specifications) หรือวิธีการทำงานที่
ถูกต้อง เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป แล้วร่วมกันกำหนดเป็นเกณฑ์ข้อบังคับขึ้นมาหรือ นิยามคำจำกัดความ
คุณลักษณะเฉพาะ (Definition of Characteristics) ของสิ่งนั้น ๆ ที่จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่า วัสดุ
ผลิตภัณฑ์ กระบวนการ หรือการบริการนั้น ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ธงชัย สันติวงศ์ (2547 : 15) มาตรฐาน หมายถึง คือ ข้อตกลงหรือพันธะร่วมที่
ยอมรับระหว่างผู้ผลิตกับผู้รับบริการ หรือเกิดจากเกณฑ์เฉลี่ยจากสมรรถนะของหน่วยงานและ
ผู้ปฏิบัติงาน หรือ เกิดจากข้อกำหนดด้านวิธีการหรือการทำงาน (Procedure Manual หรือ Work
Instruction) นั้นเอง

พรพรรณ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2547 : 12) ได้ให้ความหมายของ มาตรฐาน
(Standard) หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องเป็นเกณฑ์ที่รับรองกันทั่วไป สิ่งที่เกี่ยวข้องเป็น เกณฑ์สำหรับเทียบ
กำหนดทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

ศิริชัย กาญจนวะสี (2547 : 83 - 84) ได้ให้ความหมายของ มาตรฐาน (Standard)
หมายถึงคุณลักษณะหรือระดับที่ถือเป็นคุณภาพ ความสำเร็จ หรือความเหมาะสม อันเป็นที่ยอมรับ
กันทางวิชาชีพ โดยทั่วไป เช่น มาตรฐาน ISO มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานบริการทางการแพทย์
มาตรฐานการสอบใบขับขี่ มาตรฐานการปฏิบัติในวิชาชีพต่าง ๆ

สถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้ (2548 : 54) ได้ให้ความหมายของมาตรฐาน
(Standard) หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องเป็นหลักสำหรับเทียบกำหนด และอธิบายความหมายของมาตรฐาน

การศึกษาว่าคือ ข้อความที่อธิบายถึงคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งจำแนกเป็นสามด้าน คือ มาตรฐานด้านโครงสร้างหรือ ปัจจัย มาตรฐานด้านกระบวนการและมาตรฐานด้านผลผลิต ในวงการห้องสมุดมีคำที่หลากหลายและเกี่ยวข้องกับทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษโดยแนวคิดเดียวกัน ภาษาไทย เช่น คำว่า มาตรฐาน เกณฑ์ ระเบียบ คำสั่ง แนวปฏิบัติที่ดี ส่วนภาษาอังกฤษ มีคำว่า Standards, Guidelines, Rules, Act เป็นต้น

ศราวุธ อยู่เกษม (2550 : ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของมาตรฐาน (Standard) หมายถึง ระดับการดำเนินงานที่ใช้วัดความสำเร็จอันเป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปมาตรฐานแบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ 1) มาตรฐานสมบูรณ์ (Absolute Standard) เป็นมาตรฐานที่ได้จากทฤษฎีการวิจัยและหลักการต่าง ๆ 2) มาตรฐานสัมพัทธ์ (Relation Standard) เป็นมาตรฐานที่ได้จากการเปรียบเทียบกับผลงานในกลุ่มต่าง ๆ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551 : 1) มาตรฐานการศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง และเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริม และกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพทางการศึกษา

พระราชบัญญัติมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (2559 : 17) ได้ให้ความหมายของมาตรฐาน (Standard) หมายถึง ข้อกำหนดรายการอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างเกี่ยวกับ จำพวก แบบ รูปร่าง มิติ การทำ เครื่องประกอบ คุณภาพ ชั้น ส่วนประกอบ ความสามารถ ความทนทานและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม

เดลตัน (Dalton. 1979 : 197 - 198) ได้ให้ความหมายของคำว่า มาตรฐาน (Standard) หมายถึง ระดับของการปฏิบัติงานที่ยอมรับได้ ซึ่งการยอมรับเกิดจากความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานนั้น โดยมาตรฐานในการปฏิบัติงานจำแนกออกได้เป็น 3 ชนิด คือ มาตรฐานเชิงเวลา มาตรฐานเชิงคุณภาพ และมาตรฐานเชิงปริมาณ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า มาตรฐาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ ต้องการให้เกิดขึ้นในทุกองค์กร และเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริม และกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพ

12. การรับรู้ (Recognition)

ได้มีนักวิชาการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้ความหมายของการรับรู้ ดังนี้

รัชดา อุดมวิทิต (2540 : 25) ได้กล่าวถึงการรับรู้ หมายถึง การตีความหมายต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่บุคคลได้ประสบโดยผ่านประสาทสัมผัสว่าสิ่งนั้นเป็นอย่างไร

สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (2547 : 12) ได้ให้ความหมายของ การรับรู้ หมายถึง เป็นสภาพทางจิตวิทยาที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ซึ่งมีความสำคัญต่อการแสดงพฤติกรรม

รัชนี นพเกตุ (2548 : 20) ได้ให้ความหมายของ การรับรู้ หมายถึง ขบวนการประมวลและตีความข้อมูลที่อยู่รอบตัวเราที่ได้จากการรู้สึก

วาราลักษณ์ ชีราโมกษ์ (2548 : 65) ได้ให้ความหมายของ การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่มีการจัดหมู่ และ การตีความข้อมูลจากประสาทสัมผัสทั้งห้า โดยการรวมกับประสบการณ์ในอดีต

อุดม ทุมโฆสิต (2554 : 18) ได้ให้ความหมายของ การรับรู้ หมายถึง การรับรู้เป็นสิ่งที่น่าสนใจในเรื่องพฤติกรรม ของมนุษย์ในองค์กร เพราะว่าพฤติกรรมมนุษย์มีพื้นฐานมาจากการรับรู้โลกมนุษย์เป็นเรื่องการรับรู้ ซึ่งก็คือเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมเป็นสิ่งสำคัญ จะเห็นว่า การรับรู้เป็นการวิเคราะห์ตีความเพื่อทำความเข้าใจในข่าวสารข้อมูลที่ได้รับนั้นบุคคลจะอาศัยข้อมูลที่ได้รับปัจจุบันประกอบกับสิ่งที่เคยรับรู้จาก อดีตและเก็บไว้ในความทรงจำ ตลอดจนความคาดหวังของบุคคลต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตด้วย

กูร์ลนิก (Guralnik, 1986 : 28) ได้ให้ความหมายของ การรับรู้ หมายถึง การแสดงออกถึงการรับรู้ หรือความสามารถที่จะรับรู้ เป็นความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุ สิ่งของ หรือคุณลักษณะ โดยวิธีการแสดงออก ทางความรู้สึก (Sense) ความตระหนัก (Awareness) และความเข้าใจ (Comprehension)

บารอน และ กรีนเบิร์ก (Baron & Greensberg, 1995 ; อ้างถึงใน นพวรรณ กาญจนะวรรณ, 2540 : 54) ได้ให้ความหมายของ การรับรู้ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมา ส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากการตีความของบุคคล หรือเกิดจากการที่บุคคลรับรู้โลกรอบตัวของตน และตีความออกมาเป็นความคิด ความรู้สึก การตัดสินใจและพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นการเข้าใจเรื่องการรับรู้จะช่วยให้บุคคลเข้าใจ กระบวนการต่าง ๆ ในองค์กรทั้งทางด้านพฤติกรรมการทำงาน และการสื่อสาร รวมทั้งความรู้สึก ของบุคคลที่มีต่อกันในขณะนั้น การได้ข้อมูลอย่างเที่ยงตรงมีผลต่อการทำความเข้าใจผู้อื่น ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การรับรู้ หมายถึง การตีความข้อมูลที่ได้รับจากสิ่งเร้าภายนอกผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้า ซึ่งต้องอาศัยประสบการณ์ทั้งอดีตและปัจจุบันของแต่ละ

ละบุคคลเป็นเครื่องมือในการแปลความหมาย ของการรับรู้ ทำให้การรับรู้ในเรื่องเดียวกันอาจจะมี ความหมายแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

13. การพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development)

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาวิชาชีพ ไว้ดังนี้

พะยอม วงศ์สารศรี (2541 : 15) ให้ความหมายของ การพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบให้มี คุณภาพและประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

ปรีศนา เสร์บาง (2541 : 15) ให้ความหมายของ การพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง เป็นกระบวนการต่างๆที่นำมาพัฒนาวิชาชีพในหน่วยงาน พัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะตลอดจนพัฒนาความรู้สึกรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ

ชัยยุทธ ศิริสุทธิ (2547 : 20) ให้ความหมายของ การพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การทำ ให้มี คุณภาพมากขึ้น ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคลก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและ ทัศนคติ ที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่ องค์กร

ติน ปรัชญพฤทธิ (2549 : 174) ให้ความหมายของ การพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง หมายถึงการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ ๆ ของสังคมจากสภาพหนึ่ง ไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่มีคุณค่า มากกว่าหรือดีกว่า

ยนต์ ชุ่มจิต (2550 : 29) ให้ความหมายของการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง หมายถึง ความเจริญก้าวหน้า ความเจริญงอกงาม การทำให้ดี ให้เจริญเติบโต การปรับปรุง การเปลี่ยนแปลง ไปสู่สภาพที่ดีกว่าเดิม

วัชร เล่าเรียนดี (2554 : 134 - 135) ให้ความหมายของ การพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง คือการพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาใน วิชาชีพทางการศึกษา กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดให้สำหรับครู หรือบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ มีความรู้ มีความสามารถมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมและ พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความ เจริญก้าวหน้าในอาชีพ และส่งผลถึงพัฒนาการด้านคุณภาพของ นักเรียนในที่สุด

สมศักดิ์ คลประสิทธิ์ (2556 : 260) ให้ความหมายของ การพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง คือกระบวนการ ที่ต่อเนื่องในการพัฒนาครู หรือบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน การสอนการ เรียนรู้ ในทุกมิติของ ภาระหน้าที่การเป็นครูและผู้เรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

สปีก และเฮิร์ช (Speak & Hirsh, 1988 : 12) ให้ความหมายของ การพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การพัฒนาวิชาชีพเป็นกิจกรรมและ ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยหน่วยงานที่ รับผิดชอบในการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาครูและ บุคลากรในทุกด้าน ทั้งในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ และความรู้ และความพึงพอใจ ในงานและอาชีพ ซึ่งช่วยส่งเสริมงานในวิชา ชีพของตนเองให้เจริญก้าวหน้าและมีสรรรพภาพใน การท างานที่สูงขึ้นนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพ การศึกษาและการเรียนการสอนเป็นสำคัญ

กลิกแมน และคณะ (Glickman et al. 2010 : 22) ให้ความหมายของ การพัฒนา วิชาชีพ หมายถึง การพัฒนาวิชาชีพในอดีตที่ ผ่านมา เป็นการพัฒนาความรู้ทักษะด้านการจัด การเรียนการสอนโดยตรง (Pedagogical Skills) และ ในช่วงเวลาปัจจุบันยังคงให้ความสำคัญแต่เพิ่ม การมุ่งเน้นพัฒนาในอีกหลาย ๆ ด้าน คือ 1) การพัฒนา เป็นรายบุคคล (Professional Development) 2) พัฒนาในวิชาชีพ (Career Development) 3) พัฒนา ด้านคุณธรรมในวิชาชีพ (Moral Development) 4) พัฒนาคุณภาพโรงเรียนด้านหลักสูตรและการสอน (School Development) 5) ปรับปรุงและพัฒนาวิชาชีพการสอน (Improvement of the Teaching Professional)

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การดำเนินงาน ที่พยายามจะสร้างเสริมความรู้ ทักษะ ความสามารถ ให้บังเกิดสมรรถนะที่จำเป็นและมีความสำคัญ ต่อวิชาชีพ การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นงานที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต

14. ความรับผิดชอบต่อการกระทำ (Responsibility for Action)

ได้มีนักวิชาการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้ความหมายของ ความรับผิดชอบต่อการกระทำ ดังนี้

สำเนียง ศิลป์ประกอบ (2540 : 9) ให้ความหมายของ ความรับผิดชอบต่อการกระทำ หมายถึง ความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักเรียนที่ดีด้วยการแสดงออกในลักษณะของการรู้จัก หน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่การศึกษาเล่าเรียน ขยันหมั่นเพียร เข้า ห้องเรียน และส่งงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามเวลา เมื่อมีปัญหาไม่เข้าใจในบทเรียนก็พยายาม ค้นคว้า และซักถาม จากสมาชิกในกลุ่ม หรือครูผู้สอนด้วยความสนใจ เอาใจใส่ในการแก้ไข ข้อบกพร่อง และผิดพลาดด้วยความเต็มใจ แม้จะถูกตำหนิและแก้ไขหลายครั้ง

กรมวิชาการ (2542 : 8) ได้ให้ความหมายของ ความรับผิดชอบต่อการกระทำ หมายถึง ความสนใจ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายามละเอียดรอบคอบ เพื่อให้ สำเร็จตามเป้าหมาย ยอมรับผลการกระทำของตน ทั้งในด้านที่เป็นผลดี และผลเสีย ทั้งพยายาม ปรับปรุงการปฏิบัติ หน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

ปรีชา ชัยนิยม (2542 : 9) ได้ให้ความหมายของ ความรับผิดชอบต่อการกระทำ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน พากเพียร และความละเอียดรอบคอบ ตั้งใจที่จะทำงานในหน้าที่ต่อ ตนเองและสังคม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ไม่ย่อท้อ ต่ออุปสรรค ขอมรับผลการ กระทำในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ โดยมีความรับผิดชอบ และรับ ชอบในการกระทำของตนเอง ทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

อมรรวรรณ แก้วผ่อง (2542 : 15) ได้ให้ความหมายของ ความรับผิดชอบต่อ การกระทำ หมายถึง ความสนใจ ความตั้งใจที่จะทำงาน และติดตามผลงานที่ทำไปแล้ว เพื่อ ปรับปรุงแก้ไขให้สำเร็จไปด้วยดี ขอมรับ สิ่งที่ตนกระทำลงไปทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย โดยแสดงออกในรูปการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติงานด้วยความ รับผิดชอบอย่างมีจุดหมาย เพื่อให้ได้ผลสำเร็จ ตามที่ใ้้งานมา

อรวรรณ พาณิชปฐมพงศ์ (2542 : 21) ได้ให้ความหมายของ ความรับผิดชอบต่อ การกระทำ หมายถึง การตั้งใจที่จะทำงานและติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ สำเร็จลุล่วง ไปด้วยดี ขอมรับในสิ่งที่ตนเองกระทำลงไปทั้งด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย โดยแสดงออกในรูปการ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ

จันทร์หา พวงยอด (2543 : 3) ได้ให้ความหมายของ ความรับผิดชอบต่อการกระทำ หมายถึง พฤติกรรม หรือการกระทำของนักเรียนที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติตนตาม กฎระเบียบของโรงเรียน การปฏิบัติตนใน โรงเรียน และการยอมรับผลการกระทำของตนเอง

รัตนภรณ์ พลษา (2544 : 13) ได้ให้ความหมายของ ความรับผิดชอบต่อการกระทำ หมายถึง การที่บุคคลพยายามปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จ โดยยอมรับผลที่ดีหรือไม่ดีในสิ่งที่ได้ทำลงไป พร้อมทั้งพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

พัฒนาดี อนุสรณ์เทวินทร์ (2544 : 26) ได้ให้ความหมายของ ความรับผิดชอบต่อ การกระทำ ว่า หมายถึง พฤติกรรมความตั้งใจเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน ตามที่ได้รับ มอบหมาย ให้สำเร็จลุล่วงด้วยความมานะพยายาม เอาใจใส่และตรงต่อเวลา เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ อย่างมี ประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

ประนอม สุขนาคะ (2545 : 22) ได้ให้ความหมายของ ความรับผิดชอบต่อการกระทำ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ ตามที่ได้รับมอบหมายได้ อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ขอมรับผลการกระทำ และพยายามปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง ด้วยตนเอง

สิรินันท์ วรรณกิจ (2545 : 11) ได้ให้ความหมายของ ความรับผิดชอบต่อการกระทำ คือ การที่บุคคลประพฤติและปฏิบัติงานต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจเอาใจใส่ รับผิดชอบที่จะทำงาน และ

ติดตามผลงานที่ทำไปแล้ว เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สำเร็จลงด้วยดี ขอมอบในสิ่งที่ตนเองกระทำลงไป ทั้งในด้านที่เป็นผลดีและ เป็นผลเสีย อีกทั้งยังไม่ปิดภาระหน้าที่ของตนให้แก่ผู้อื่น

จริยญา เฉลาประโคน (2546 : 20) ได้ให้ความหมายของ ความรับผิดชอบต่อการกระทำ ความรับผิดชอบ คือ คุณลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความสำนึกในการกระทำควบคุมพฤติกรรม รวมทั้งแสดงถึงการรู้จักหน้าที่ของตน และมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งต่อตนเอง และต่อสังคมให้ สำเร็จลุล่วงยอมรับผลการกระทำของตนทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย พร้อมทั้งพยายามปรับปรุงการ ปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

ธาวิณี โสธายะเพชร (2549 : 59) ได้ให้ความหมายของ ความรับผิดชอบต่อการกระทำ พฤติกรรมของบุคคลที่ แสดงออกต่อหน้าที่ของตนเองที่พึงกระทำ และแสดงออกต่อสังคมตามบทบาทหน้าที่ความ รับผิดชอบที่ตนเอง ใ้รับอย่างเอาใจใส่ ไม่ละเลย มีความตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์ รักษาสิ่งต่อคำพูด มีความกล้าที่จะรับผิดชอบ และรับชอบในสิ่งที่ตนเองประพฤติปฏิบัติทั้งการกระทำ และคำพูด

โสภภาพร เสนีย์โสทร (2551 : 25) ได้ให้ความหมายของ ความรับผิดชอบต่อการกระทำ หมายถึง ตระหนักในหน้าที่ของสังคม การปฏิบัติงาน ได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด มีความละเอียดรอบคอบ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ยอมรับในสิ่งที่ตนทำทั้งดีและไม่ดีหากมีข้อผิดพลาดก็พร้อมที่จะ ปรับปรุงแก้ไข

สมิทธิ (Smith, 1968 : 11) ได้ให้ความหมายของ ความรับผิดชอบต่อการกระทำ หมายถึง ความรับผิดชอบ เป็นแนวโน้มของบุคคลที่จะรู้สึก หรือกระทำต่อสถานการณ์หรือบุคคลที่ ใ้ได้รับมอบหมาย

แซนฟอร์ด (Sanford, 1970 : 13) ได้ให้ความหมายของ ความรับผิดชอบต่อการกระทำ หมายถึงบุคคลที่มีความรับผิดชอบสูงว่า จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ การงาน หน้าที่ทางสังคม หน้าที่อันพึงปฏิบัติต่อตนเอง ต่อบิดามารดาญาติพี่น้อง บุคคลทั่วไป ต่อ ประเทศชาติ อย่างดีที่สุด และเต็มความสามารถ ความรับผิดชอบเป็นลักษณะหนึ่งของมนุษย์ที่ สามารถพัฒนาได้

กู๊ด (Good, 1973 : 14) ได้ให้ความหมายของ ความรับผิดชอบต่อการกระทำ หมายถึง คุณธรรมซึ่งเป็นความคิด รวบยอดในความรู้สึกฝึคชอบชั่วดีอันเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งควบคุมพฤติกรรมที่แสดงออก เพื่อสนอง ความปรารถนา สามารถมองเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งพึงปรารถนาของ คนกลุ่มใหญ่

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบต่อการกระทำ หมายถึง พฤติกรรม หรือการกระทำในสิ่งหนึ่งสิ่งใดด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่นพยายาม พากเพียร และเต็มใจ

ไม่ละทิ้ง หรือหลีกเลี่ยงทอดทิ้งงาน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและหากมีข้อผิดพลาดก็ใส่ใจแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเต็มใจ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สุรินทร์ เนียมสุวรรณ และวิระวัฒน์ อุทัยรัตน์ (2557 : 60 - 62) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมตามมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) สภาพการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลของโรงเรียน โดยภาพรวมมีประสิทธิผลการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากล อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ปัจจัยการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาทุกด้าน ได้แก่ การจัดกระบวนการ 4) การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วย 7 ปัจจัยหลัก 18 องค์ประกอบย่อย และ 5) การประเมินรูปแบบ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

นันทวัน จันทร์กลิ่น (2557 : 75 - 85) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมในการพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 : โรงเรียนบ้านเนินมะปราง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า 1) ปัญหาการบริหารจัดการคุณภาพในการพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 : โรงเรียนบ้านเนินมะปราง ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของปัญหาสูงสุด ได้แก่ด้านทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีมีปัญหามากที่สุด รองลงมาได้แก่ปัญหาด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม และปัญหาด้านทักษะชีวิตและการทำงานโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ผลการศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมในการพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 2.1) ด้านทักษะชีวิตและการทำงาน แนวทางการบริหารจัดการคุณภาพ ผู้บริหารและคณะครูควรร่วมประชุมเพื่อที่จะศึกษาข้อบกพร่องวิธีการดำเนินงานเพื่อลำดับ ความสำคัญของปัญหาที่จะแก้ไขก่อนหลัง และทำความเข้าใจปัญหา ร่วมกันวางแผนการดำเนินงาน ด้วยการจัดอันดับความสำคัญของปัญหากำหนดวิธีการที่ได้จากการวิเคราะห์ปัญหา นำเอาผลที่ได้มาวิเคราะห์ให้มีการประเมินผลของการจัดกิจกรรมว่ามีการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้หรือไม่ ร่วมกันจัดทำมาตรฐาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้นไปอีกและสังเคราะห์รูปแบบ การดำเนินการใหม่ที่เหมาะสม สำหรับการดำเนินการในปีการศึกษาต่อไป 2.2) ด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม แนวทางการการบริหารจัดการคุณภาพ ผู้บริหารและ

คณะครูควรร่วมกันคัดเลือกและกำหนดปัญหาที่จะดำเนินการนำมาลำดับปัญหาที่จะทำก่อนหลังได้ ร่วมกันทำความเข้าใจปัญหา และปรับปรุงไปในทางเดียวกัน ร่วมกันในการวางแผนการดำเนินงาน ความสำคัญของปัญหาที่จะแก้ไขก่อนหลัง และนำเอาผลที่ได้มาวิเคราะห์ มีการประเมินผลของการ จัดกิจกรรมว่ามีการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้หรือไม่ ร่วมกันจัดทำมาตรฐาน เพื่อนำไปสู่การ ปฏิบัติคือให้ดียิ่งขึ้นไปอีกและสังเคราะห์รูปแบบ การดำเนินการใหม่ที่เหมาะสม สำหรับ การดำเนินการในปีการศึกษาต่อไป และ 2.3) ด้านทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี แนวทาง การบริหารจัดการคุณภาพ ผู้บริหารควรส่งเสริมการสร้างบรรยากาศของการทำงานมีความเป็น กันเอง มีความกระตือรือร้น และสร้างสรรค์ส่งเสริมความไว้วางใจกันในการทำงานมีการ มอบหมายงานอย่างชัดเจน สมาชิกแต่ละคนเข้าใจและปฏิบัติตามบทบาทของตนและเรียนรู้เข้าใจ ในบทบาทของผู้อื่นในทีม และส่งเสริมวิธีการทำงานของบุคลากรภายในสถานศึกษา และบุคลากร ที่เกี่ยวข้องภายนอก ผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานของทีมและผู้บริหารต้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็ง

ขนิษฐา วรฮาด (2558 : 126 - 127) ได้ศึกษาการบริหารจัดการคุณภาพหลักสูตร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า 1) การบริหารจัดการ คุณภาพหลักสูตรสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูอยู่ระดับมากทั้งใน ภาพรวมและรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การกำกับดูแลคุณภาพสถานศึกษา และการส่งเสริมสนับสนุนระดับสถานศึกษา 2) ผู้บริหาร โรงเรียนและครู ที่มีอายุ และสังกัดขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหาร จัดการคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการกำกับดูแลคุณภาพระดับสถานศึกษาแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารโรงเรียนและครู ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ วิทยฐานะ และรูปแบบโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การบริหารจัดการคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน และ 3) สถานศึกษาควรจัดอบรมให้ ความรู้ หรือมีผู้เชี่ยวชาญช่วยแนะนำวิธีการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อหา มีการวิเคราะห์หลักสูตร จัดหาวิทยากรภายนอกที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เหมาะสมกับบริบทของ สถานศึกษา และคณะกรรมการตรวจสอบควรกำกับนิเทศติดตาม ประเมินการใช้หลักสูตรทุกกลุ่ม สาระการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องร่วมกับคณะครู

สุภารัตน์ ศรีมา (2559 : 177 - 179) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการบริหาร เพื่อการบริหาร ตามหลักการจัดการคุณภาพโดยรวมสำหรับ โรงเรียนต้นแบบที่มีการปฏิบัติดีเลิศ พบว่า 1) ระบบ สารสนเทศเพื่อการบริหารตามหลักการจัดการคุณภาพโดยรวมสำหรับ โรงเรียนต้นแบบที่มี การปฏิบัติดีเลิศ ประกอบด้วย 4 ระบบงานย่อยประกอบด้วย ระบบงาน บริหารงานทั่วไป

ระบบงานวิชาการ ระบบงานบุคลากร และระบบงานกิจการนักเรียน มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด 2) การออกแบบระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารตามหลักการจัดการคุณภาพโดยรวมสำหรับโรงเรียนต้นแบบที่มีการปฏิบัติดีเลิศ มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด 3) ผลการประเมินประสิทธิภาพระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารตามหลักการจัดการคุณภาพโดยรวมสำหรับโรงเรียนต้นแบบที่มีการปฏิบัติดีเลิศทั้ง 5 ด้านประกอบด้วยด้านความสามารถตรงตามความต้องการ ด้านความถูกต้องในการทำงานหน้าที่ต่าง ๆ ด้านการใช้งานด้านการทำงานของระบบ และด้านความปลอดภัยของระบบ มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด 4) ผลการทดลองใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารตามหลักการจัดการคุณภาพโดยรวมสำหรับโรงเรียนต้นแบบที่มีการปฏิบัติดีเลิศ พบว่า 4.1) การใช้งานระบบสารสนเทศที่พัฒนา 4.2) รูปแบบรายงาน 4.3) ความถูกต้องของรายงาน 4.4) การนำระบบสารสนเทศไปใช้ในการบริหารทั้ง 4 ด้าน ภาพรวมมีความเหมาะสมระดับมากที่สุด

ปัทมาวรรณ ยิ่งอำนาจชัย (2559 : 124 - 126) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า 1) สภาพปัจจุบันการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันและมีประสบการณ์ในการ บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะของผู้บริหาร โรงเรียนในการนำหลักการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม ไปประยุกต์ใช้ กับการบริหาร โรงเรียน ให้โรงเรียนวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ให้รู้จักอ่อน จุดแข็ง ในการนำมาทำแผนงาน โครงการและ กิจกรรมการดำเนินงานให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม สำรวจความพึงพอใจ ปัญหา ความ ต้องการของกลุ่มลูกค้าอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ มีการจัดระบบสื่อสารหลายช่องทางระหว่างโรงเรียนกับ ชุมชน ผู้ปกครอง จัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การดำเนินงานต่าง ๆ ใช้ระบบการพัฒนางานโดยใช้ วงจรคุณภาพ PDCA

เหมือนฝัน จันทรักษา (2559 : 122 - 128) ได้ศึกษา คุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการเรียนรู้อุประชาคมอาเซียนของ โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มพญาวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จังหวัดลำปาง พบว่า 1) ความคิดเห็นของคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามีความคิดเห็นมาก เรียงตามลำดับจาก มากที่สุด ไปน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านความสามารถในการประสานภาคีเครือข่ายเพื่อความร่วมมือในการจัดการ เรียนรู้สู่ประชาคม

อาเซียน ด้านความสามารถในการบริหารจัดการคุณภาพภายใต้สภาวะการณ์จำกัดได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และด้านทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และทักษะในการใช้ ICT ตามลำดับ และ 2) ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า มีความคิดเห็นมากเรียงตามลำดับจาก มากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านความสามารถในการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานจัดการเรียนรู้สู่ประชาคม อาเซียน ด้านความสามารถในการประสานภาคีเครือข่ายเพื่อความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคม อาเซียน และด้านทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และทักษะในการใช้ ICT ตามลำดับ ส่วนปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวม คือ ผู้บริหารส่วนใหญ่ยังขาดทักษะทางด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงนักเรียนใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร เพื่อยกระดับความสามารถด้านภาษา และควรมีนโยบายให้ครูผู้สอนภาษาอังกฤษเข้ารับการอบรม ดูงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำความรู้กลับมาถ่ายทอดให้เพื่อนครูและนักเรียน

อุดม ชูสิวรรณ (2559 : 214 - 218) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล พบว่า องค์ประกอบของการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

- 1) การนำองค์กร
- 2) การวางแผนกลยุทธ์
- 3) การมุ่งเน้นผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 4) การวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้
- 5) การมุ่งเน้นบุคลากร
- 6) การมุ่งเน้นการปฏิบัติ และ
- 7) ผลลัพธ์ด้านผู้เรียน

นำองค์ประกอบไปสร้างรูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากลได้ 6 ระบบดังนี้ ระบบที่ 1 การนำองค์กร โดยต้องรู้และเข้าใจบริบทของโรงเรียนที่มีความท้าทาย เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ระบบที่ 2 การวางแผนกลยุทธ์ผู้อำนวยการ โรงเรียนจะต้องนำวิสัยทัศน์มาดำเนินการในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ไปสู่ความเป็นเลิศระบบที่ 3 การบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผู้เรียน การพัฒนาหลักสูตรตามความสามารถของผู้เรียน โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน ระบบที่ 4 การวัดสารสนเทศและการจัดการความรู้เพื่อกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จและวิธีการวัดผลการปฏิบัติงานของทุกระบบ ระบบที่ 5 การพัฒนาบุคลากรเป็นฐานในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ การพัฒนาระบบการเรียนรู้ ระบบที่ 6 ระบบการเรียนการสอนเชื่อมโยงกับระบบการพัฒนากุศลกร ให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนองค์ประกอบที่ 7 เป็นผลลัพธ์ของการดำเนินงานจาก 6 ระบบ

วิจิตร วิชัยสาร และคณะ (2560 : 93 - 101) ได้ศึกษาการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ข้อมูลความพึงพอใจต่อสภาพการดำเนินงานบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจสภาพการดำเนินงานบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านบุคลากรและด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยตามลำดับ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จากการประมวลแบบสอบถามสามารถสรุปข้อเสนอแนะจากกลุ่มตัวอย่างโดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่

- 1) จัดระบบดูแลการเล่นให้มีความปลอดภัย และปรับสนามให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรม
- 2) ควรจัดให้มีสถานที่พักสำหรับผู้ปกครองที่มารับเด็ก และจัดให้มีมุมการเรียนรู้
- 3) ครูผู้สอนควรมีการประเมินพัฒนาการเด็กอย่างต่อเนื่อง มีการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและหมวดหมู่ รวมทั้งควรประสานกับผู้ปกครองร่วมกันวางแผนพัฒนาเด็กอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

งานวิจัยในต่างประเทศ

แชปปี้เพลล์ (Chappell. 1994 : 20) ได้ศึกษาผลของการจัดการคุณภาพโดยรวมในโรงเรียนเวอร์จิเนีย ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนฝึกการอบรมด้านคุณภาพกับบุคลากรร้อยละ 89 ผู้บริหารมีการปรับปรุง นักเรียนร้อยละ 78 ผู้ปกครองรู้สึกว่าการเรียนมีการประชุมเพื่อสำรวจความต้องการและจำเป็นของ นักเรียนร้อยละ 70

บราโว (Bravo. 1995 : 22653) ได้ศึกษาการจัดการคุณภาพโดยรวมในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง การวิจัยใช้การสำรวจเจตคติและเปรียบเทียบผู้บริหารที่ใช้การจัดการคุณภาพ โดยรวมกับไม่ใช่ ผลวิจัยสรุปว่า โรงเรียนที่มีการปฏิรูปจะมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับการบริหารงานโดยใช้การจัดการคุณภาพ โดยรวมและใช้เวลาในการวางแผนมีการสอนระหว่างสถาบัน การพัฒนาทีมงานการกระจายอำนาจการตัดสินใจ โรงเรียนที่ไม่ใช้การบริหารแบบการจัดการคุณภาพโดยรวม จะมีการสอนระหว่างสถาบันมากที่สุด ส่วนการกระจายอำนาจการตัดสินใจและการทักษะการคิดรองลงมา รวมทั้งผลงานวิจัยทำให้ผู้วิจัย มีความเชื่อมั่นว่า สามารถนำการจัดการคุณภาพโดยรวมมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนได้อย่างดี

เทอร์ค (Turk. 1995 : 3061) ได้ศึกษากระบวนการที่ประสบผลสำเร็จในการจัดการคุณภาพโดยรวมในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยสรุปว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างโรงเรียนที่มีคุณภาพแตกต่างกัน โดยอิทธิพลของงบประมาณการจำแนกผิว โอกาสทางการศึกษา กิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารมีความเชื่อว่าทั้งงบประมาณการจำแนกผิว กิจกรรมที่เกี่ยวข้อง โอกาสทางการศึกษา เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับ โรงเรียนที่มีคุณภาพ และผู้บริหารมีความเชื่อว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะไม่เพิ่มขึ้นถ้าปราศจากงบประมาณ การบริการและแผนการปรับปรุงคุณภาพและโอกาสทางการศึกษา

เอนนิส (Ennis. 1996 : 654) ได้ศึกษาการยอมรับในการบริหารโรงเรียนโอไฮโอของ ผู้บริหารกับ ความเกี่ยวข้องกับความสำคัญในการใช้การจัดการคุณภาพ โดยรวมในการดำเนินการ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยสรุปว่า มีการนำหลักการบริหาร 11 ข้อของ Deming ไปใช้ ในชั้นเรียน ซึ่งรวมถึงการพัฒนาวิชาชีพ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการฝึกอบรม

บิงค์เลย์ (Binkley. 1997 : 1590) ได้ศึกษาการนำหลักการจัดการคุณภาพโดยรวมไปปฏิบัติใน โรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้งานวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยสรุปว่า องค์ประกอบสำคัญในการนำ หลักการจัดการคุณภาพโดยรวมไปใช้ ได้แก่ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การเน้นลูกค้า เป็นสำคัญ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนเรื่องสถิติไม่นิยมใช้ เพราะเห็นว่ายุ่งยากนอกจากที่มีการแบ่งหน้าที่การทำงานตาม โครงสร้าง และทำงานเป็นทีมขณะเดียวกันมีการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีในโรงเรียน รวมทั้งโรงเรียนได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากผู้ปกครอง ชุมชน ในการจัดสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน และที่สำคัญ โรงเรียนต้องสร้างความเชื่อมั่นในผลผลิตแก่ผู้ปกครอง รวมทั้งผู้บริหารต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เลวิส (Lewis. 1997 : 5003) ได้ศึกษาการจัดการคุณภาพโดยรวมในโรงเรียน ผลงานวิจัยสรุปว่า ในการจัดการคุณภาพโดยรวมมีการดำเนินงานเป็นทีม มีการฝึกอบรมในงานที่ได้รับมอบหมาย ใช้การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และใช้หลักการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม

วิลเลียม (William. 1997 : 3355) ได้ศึกษาการจัดการคุณภาพโดยรวม การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการปฏิบัติงาน ผลงานวิจัยสรุปว่า องค์ประกอบของการจัดการคุณภาพโดยรวม ได้แก่ การฝึกอบรม การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหาร การสนับสนุนจากทีมงาน การสนับสนุนจากชุมชน

พอลล์ (Paul. 1998 : 2803) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของหลักการจัดการคุณภาพโดยรวมกับ บรรยากาศในโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียน และการกระจายอำนาจให้กับครู ผลการวิจัยสรุปว่า หลักการจัดการคุณภาพโดยรวม บรรยากาศโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียนและการกระจายอำนาจ

ให้กับครูมี ความสัมพันธ์กัน และหลักการจัดการคุณภาพโดยรวมสามารถใช้พยากรณ์บรรยากาศ
โรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียน และการกระจายอำนาจให้กับครูได้

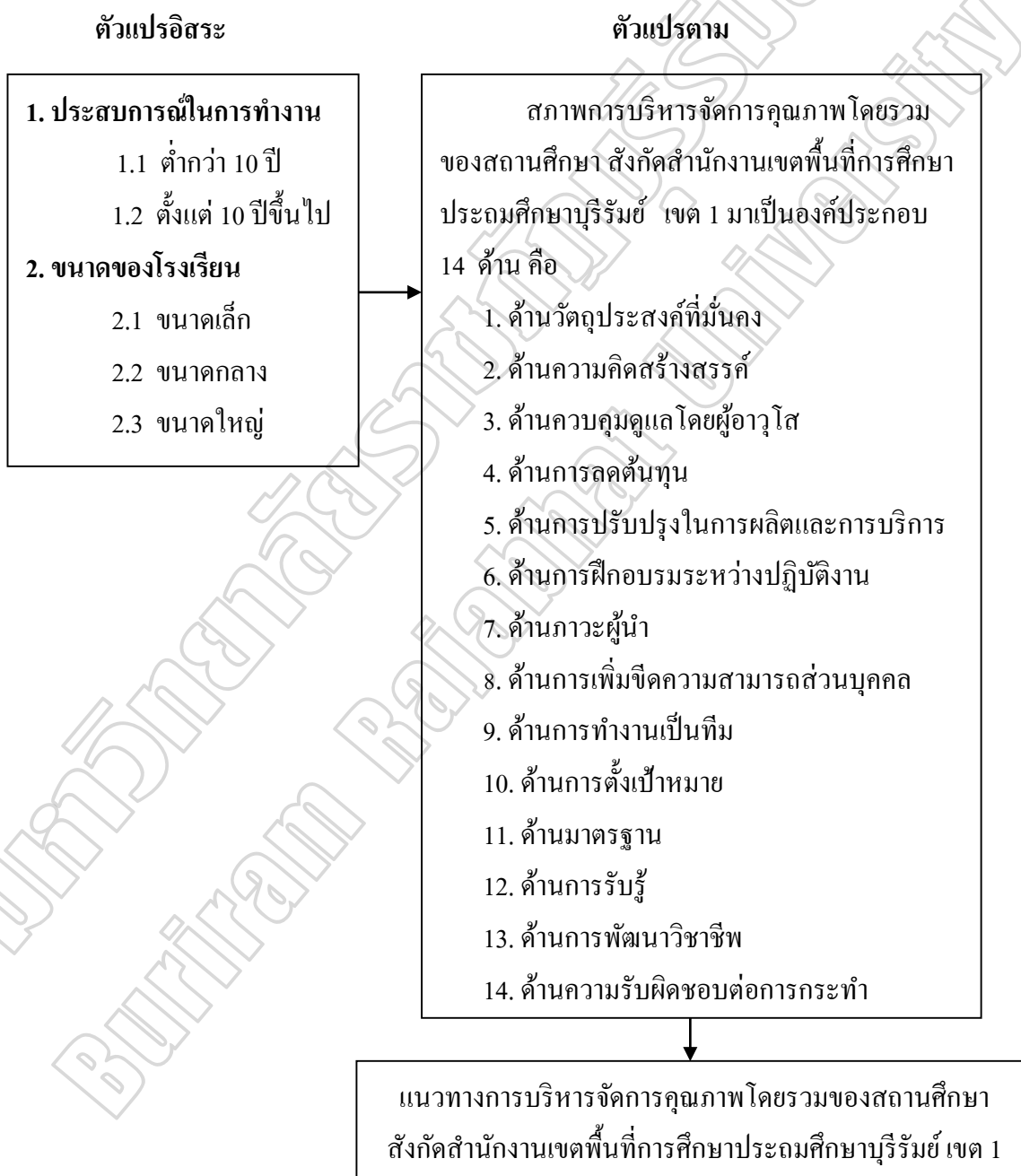
นิวบี (Newby. 1998 : 88) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับหลักการจัดการคุณภาพโดยรวมใน
โรงเรียน ประถมศึกษา ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยสรุปว่า การจัดการคุณภาพโดยรวมมี
การเน้นด้านการฝึกอบรม การประชุมแก่ผู้ร่วมงานและผู้ปกครอง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจคุณภาพ
จะเกี่ยวข้องกับ ความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียนในการพัฒนา และมีการจัดสภาพ
การเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเหมาะสม ตลอดจนได้กระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิด
ความพึงพอใจ

ชิปเป้ (Shipe. 1998 : 46) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพโดยรวมในโรงเรียน โดยใช้
วิจัยเชิง คุณภาพ ในลักษณะการศึกษารายกรณี ผลการวิจัยสรุปว่า การจัดการคุณภาพโดยรวมจะ
เกี่ยวข้องกับการวางแผนกลยุทธ์ การสนับสนุนจากผู้บริหารที่เข้มแข็ง การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
การแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ การปรับปรุงการสื่อสาร การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง การจัด
สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสม การใช้การฝึกอบรมในการพัฒนานุเคราะห์

จากการที่ได้ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ
คุณภาพคุณภาพโดยรวมแล้ว พิจารณาเห็นว่าเป็นหลักการบริหารจัดการแนวใหม่และมีผู้นิยมนำมา
ประยุกต์ใช้กับองค์กรต่าง ๆ ทางธุรกิจและภาคราชการ ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ จึงพิจารณาเห็นว่า
เป็นหลักการบริหารที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้ศึกษาและนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ผู้วิจัยได้นำเอาหลักการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมมาศึกษากับผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยได้นำเอาองค์ประกอบของการบริหาร
จัดการคุณภาพโดยรวม 14 ด้าน มาศึกษาวิจัยกับกรอบการบริหารงานในสถานศึกษา เพื่อจะได้
เผยแพร่ความรู้นี้ให้เป็นนวัตกรรมในการบริหารงานให้เกิดคุณภาพต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเอาหลักการวิธีการ ทฤษฎีของการบริหารจัดการคุณภาพ โดยรวมมาเป็นองค์ประกอบ 14 ด้าน ของ เดมมิ่ง (Deming, 1988) มาทำการศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารการจัดการคุณภาพ โดยรวมของสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า ดังปรากฏตามภาพประกอบ 2.1 ดังนี้



ภาพประกอบ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาครูเกี่ยวกับการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 2,165 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู ซึ่งได้มาโดยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2555 : 148 - 149) จำนวน 327 คน แล้วทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ดังรายละเอียด ดังนี้

2.1 แบ่งโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ออกเป็น 3 กลุ่มย่อย ตามขนาดของโรงเรียน ประกอบด้วย ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ซึ่งมีลักษณะเป็นชั้นภูมิ (Stratified)

2.2 ทำการสุ่มครูให้กระจายไปตามขนาดของโรงเรียนต่าง ๆ ตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและอำเภอ

ที่	อำเภอ	ครู							
		ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
		เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม	เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม
1	อำเภอเมืองบุรีรัมย์	218	532	349	1,099	33	80	53	166
2	อำเภอลำปลายมาศ	182	295	241	718	27	45	36	108
3	อำเภอบ้านด่าน	-	159	-	159	-	24	-	24
4	อำเภอชำนิ	189	-	-	189	29	-	-	29
	รวม	589	986	590	2,165	89	149	89	327

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมาแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) ประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพการทำงาน และ 2) ขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งระดับการปฏิบัติเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน	ความหมาย
5	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
4	มีการปฏิบัติในระดับมาก
3	มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
2	มีการปฏิบัติในระดับน้อย
1	มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการดังนี้

2.1 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามตามความมุ่งหมายของการวิจัย

2.2 ศึกษาเอกสาร บทความ และรายงานการวิจัย เป็นการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ

ทฤษฎี แนวคิดและหลักการตลอดจนเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพการศึกษา

2.3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4 นำแบบสอบถามไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.5 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ทำการตรวจสอบ เพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุมปัญหาและและความต้องการ เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

2.5.1 นายธิดา สุขสำโรง วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านโพธิ์ไทร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เชี่ยวชาญด้านภาษา

2.5.2 นางสาวเพ็ญวิภา ม่านทอง วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา) ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลบุรีรัมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2.5.3 นางบุษยรินทร์ อาณาเขต วุฒิการศึกษา ค.ม. (สาขาวิจัยและประเมินผล การศึกษา) ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและประเมินผล

2.6 ปรับปรุงและแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 30 คน

2.8 หาค่าอำนาจจำแนก โดยวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อ หาค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแต่ละข้อ ทดสอบความแตกต่างโดยใช้วิธีการทดสอบค่าที (t - test) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือถ้าค่า t มีค่า 1.75 ขึ้นไป ถือว่ามีค่าอำนาจจำแนกผ่านเกณฑ์ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2555 : 269) ผลปรากฏว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.00 - 8.50

2.9 นำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่น 0.84

2.10 นำแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นผ่านเกณฑ์มาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เพื่อขออนุญาตดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. นำแบบสอบถามไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เพื่อแจกจ่ายไปยัง โรงเรียนตามกลุ่มเป้าหมาย และกำหนดวันรับแบบสอบถามคืน โดยการจัดส่งสอบถามคืนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 และติดตามเก็บรวบรวมด้วยตนเอง
3. รวบรวมแบบสอบถามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้วยตนเอง ผลปรากฏว่าแบบสอบถามจำนวน 327 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้จำนวน 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดแล้ว คัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์

2. กรอกรหัสแบบสอบถาม
3. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อแล้วบันทึกข้อมูล
4. ประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
2. ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

เกณฑ์การแปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (Mean) ได้กำหนดค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 100)

- 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t - test Independent)

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) และเมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในแต่ละด้านจะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe' Method)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 ค่าอำนาจจำแนก โดยใช้สูตรส่วนวิกฤติ t เป็นรายชื่อตามวิธีของ t - test

1.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ร้อยละ (%)

2.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ t - test Independent

3.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยใช้ F - test (One Way Analysis of Variance)

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจึงทำการทดสอบตามวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's Method)

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดโควต้ามาจำนวน 5 คน มีเกณฑ์คัดเลือก ดังนี้

1. การศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป
2. มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน 10 ปีขึ้นไป
3. เป็นโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่มี

ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน O - Net ของโรงเรียนสูงกว่าระดับประเทศทุกระดับวิชา

1. นายสัมพันธ์ ทัศนวิวัฒน์ วุฒิกการศึกษา ค.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกวัด ประสบการณ์ด้านการบริหาร 32 ปี
2. นายกนก ศิมิ วุฒิกการศึกษา ค.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนไตรภูมิวิทยา ประสบการณ์ด้านการบริหาร 32 ปี
3. นายนภดล เย็นทรัพย์ วุฒิกการศึกษา ค.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกเปราะ ประสบการณ์ด้านการบริหาร 26 ปี
4. นายอุดมศักดิ์ โคตรทุม วุฒิกการศึกษา ค.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน โลกสะอาดวิทยาการ ประสบการณ์ด้านการบริหาร 22 ปี
5. นายชาญชัย ไชยพิศ วุฒิกการศึกษา ศษ.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบุรีรัมย์ ประสบการณ์ด้านการบริหาร 32 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แบ่งออกเป็น 14 องค์กรประกอบ คือ 1) วัตถุประสงค์ที่มั่นคง

(Constancy of Purpose) 2) ความคิดสร้างสรรค์ (Implement Innovative Ideas) 3) ควบคุมดูแล โดยผู้อาวุโส (Senior Staff Supervision) 4) การลดต้นทุน (Cost Minimization) 5) การปรับปรุงในการผลิตและการบริการ (Improvement in Production and Service) 6) การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน (On – the – Job Training) 7) ภาวะผู้นำ (Leadership) 8) เพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคล (Personal Empowerment) 9) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) 10) การตั้งเป้าหมาย (Goals Setting) 11) มาตรฐาน (Standards) 12) การรับรู้ (Recognition) 13) การพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) 14) ความรับผิดชอบต่อการกระทำ (Responsibility for Action) ผู้วิจัยได้นำผลที่ได้จากการศึกษาสภาพการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ในระยะที่ 1 มาจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดำเนินการดังนี้

2.1 การสร้างแบบสัมภาษณ์ตามผลที่ได้จากการศึกษาสภาพในระยะที่ 1 เกี่ยวกับการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 โดยมุ่งศึกษาเฉพาะด้านที่มีสภาพการปฏิบัติที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด 5 อันดับ ในแต่ละด้าน และนำข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดใน 5 ด้านดังกล่าวมากำหนดประเด็นในการสร้างข้อคำถามเพื่อหาแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

2.2 นำเสนอแบบสัมภาษณ์ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเหมาะสมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยยื่นหนังสือต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการวิจัย โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อและขอสัมภาษณ์ กำหนด นัดหมายวัน เวลา
3. ในการสัมภาษณ์แต่ละครั้ง ผู้วิจัยทำการบันทึกภาพและเสียงไว้ทุกครั้ง โดยขออนุญาตในการบันทึกก่อนทำการบันทึก สัมภาษณ์ ช่วงตั้งแต่วันที่ 16 - 20 ธันวาคม 2562

การวิเคราะห์ข้อมูล

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยสร้างข้อสรุปแบบอุปมาน (Inductive Method) มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การลดทอนข้อมูล (Data Reduction) โดยเรียบเรียงข้อมูลจากการสัมภาษณ์ มาลดทอนให้เหลือเฉพาะประเด็นหลัก ๆ
2. จัดระเบียบข้อมูล (Data Display) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการลดทอนข้อมูลมาจัดหมวดหมู่ แล้วเอาเฉพาะข้อมูลที่ต้องการที่มีความสอดคล้องกับคำถามตามตัวแปรที่ศึกษา
3. หาข้อสรุปและตีความ (Conclusion and Interpretation) เป็นการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยพิจารณาความสอดคล้อง ความแตกต่าง และความสัมพันธ์ของข้อมูลที่ได้จากการจัดระเบียบข้อมูล แล้วมาหาข้อสรุปตีความในรูปแบบการพรรณนาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการบริหาร การจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมี ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t - distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F - distribution
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การศึกษาสภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการคุณภาพ โดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ตอนที่ 4 แนวทางการศึกษาสภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังปรากฏในตาราง 4.1 ดังนี้

ตาราง 4.1 จำนวน และร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. ประสบการณ์การทำงาน		
1.1 ต่ำกว่า 10 ปี	125	38.23
1.2 10 ปีขึ้นไป	202	61.77
รวม	327	100.00
2. ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน		
2.1 เล็ก	89	27.22
2.2 กลาง	149	45.56
2.3 ใหญ่	89	27.22
รวม	327	100.00

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 327 คน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 61.77 และมีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 38.23 เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 45.56 รองลงมา คือ โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 27.22

ตอนที่ 2 การศึกษาสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ดังปรากฏในตาราง 4.2 - 4.16 ต่อไปนี้

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

การบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 1	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านวัตถุประสงค์ที่มั่นคง	4.56	0.75	มากที่สุด	1
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.84	0.69	มาก	14
3. ด้านควบคุมดูแลโดยผู้อาวุโส	3.98	0.83	มาก	12
4. ด้านการลดต้นทุน	3.94	0.61	มาก	13
5. ด้านการปรับปรุงในการผลิตและการบริการ	4.17	0.43	มาก	9
6. ด้านการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน	4.24	0.47	มาก	7
7. ด้านภาวะผู้นำ	4.27	0.46	มาก	6
8. ด้านเพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคล	4.17	0.45	มาก	10
9. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.35	0.37	มาก	3
10. ด้านการตั้งเป้าหมาย	4.44	0.53	มาก	2
11. ด้านมาตรฐาน	4.29	0.43	มาก	5
12. ด้านการรับรู้	4.22	0.44	มาก	8
13. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	4.13	0.34	มาก	11
14. ด้านความรับผิดชอบต่อการกระทำ	4.31	0.45	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.22	0.22	มาก	

จากตาราง 4.2 พบว่า สภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านวัตถุประสงค์ที่มั่นคง อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน

วัตถุประสงค์ที่มั่นคง ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.75) รองลงมา คือ ด้านการตั้งเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.53) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.69)

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูสภาพการบริหาร การจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 1 ด้านวัตถุประสงค์ที่มั่นคง โดยรวมและรายข้อ

ด้านวัตถุประสงค์ที่มั่นคง	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. สถานศึกษามีจุดมุ่งหมายที่มั่นคงชัดเจน	4.56	0.93	มากที่สุด	2
2. สถานศึกษาสามารถแข่งขันในทุกกิจกรรมกับสถานศึกษาอื่น	4.59	0.80	มากที่สุด	1
3. สถานศึกษามีความมั่นคง และยั่งยืนในระยะยาว	4.52	0.92	มากที่สุด	3
รวมเฉลี่ย	4.56	0.75	มากที่สุด	

จากตาราง 4.3 พบว่า สภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู ด้านวัตถุประสงค์ที่มั่นคง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 สถานศึกษาสามารถแข่งขันในทุกกิจกรรมกับสถานศึกษาอื่น ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ ข้อ 1 สถานศึกษามีจุดมุ่งหมายที่มั่นคงชัดเจน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.93) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 สถานศึกษามีความมั่นคง และยั่งยืนในระยะยาว ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.92)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูสภาพการบริหาร
การจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ

ด้านความคิดสร้างสรรค์	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
4. ครูมีกระบวนการคิดที่สร้างสรรค์	4.06	0.92	มาก	1
5. ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย	3.95	0.74	มาก	2
6. ครูสามารถคิดค้นสร้างสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนได้	3.46	0.91	ปานกลาง	4
7. ครูมีรูปแบบ แนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน	3.90	0.77	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.84	0.69	มาก	

จากตาราง 4.4 พบว่า สภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู
ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นราย
ข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ 6 อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
คือ ข้อ 4 ครูมีกระบวนการคิดที่สร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.92) รองลงมา คือ ข้อ 5 ครูจัด
กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.74) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ
ข้อ 6 ครูสามารถคิดค้นสร้างสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้
($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.91)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูสภาพการบริหาร
การจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านควบคุมดูแลโดยผู้อาวุโส โดยรวมและรายข้อ

ด้านควบคุมดูแลโดยผู้อาวุโส	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
8. มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ชัดเจน	4.35	0.92	มาก	1
9. มีการดำเนินงานตามแผนที่ได้วางไว้	4.17	1.00	มาก	2
10. มีการตรวจหาจุดบกพร่องและจุดอ่อนของผลการ ปฏิบัติงาน	3.76	0.94	มาก	3
11. มีการปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน และมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้	3.63	0.95	มาก	4
รวมเฉลี่ย	3.98	0.83	มาก	

จากตาราง 4.5 พบว่า สภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู ด้านควบคุมดูแลโดยผู้อาวุโส โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 8 มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.92) รองลงมา คือ ข้อ 9 มีการดำเนินงานตามแผนที่ได้วางไว้ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 1.00) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 11 มีการปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนและมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.95)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูสภาพการบริหาร
การจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการลดต้นทุน โดยรวมและรายข้อ

ด้านการลดต้นทุน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
12. สถานศึกษามีวิธีการลดค่าใช้จ่ายในทุกส่วนที่ชัดเจน	3.92	0.78	มาก	2
13. สถานศึกษามีเป้าหมายของการลดค่าใช้จ่ายในส่วนต่างๆ อย่างชัดเจน	3.86	0.81	มาก	3
14. สถานศึกษาเลือกซื้ออุปกรณ์การจัดการเรียนการสอนโดย เน้นที่คุณภาพสินค้าและบริการ	4.02	0.69	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.94	0.61	มาก	

จากตาราง 4.6 พบว่า สภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู
ด้านการลดต้นทุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 14 สถานศึกษาเลือกซื้ออุปกรณ์
การจัดการเรียนการสอน โดยเน้นที่คุณภาพสินค้าและบริการ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.69) รองลงมา
คือ ข้อ 12 สถานศึกษามีวิธีการลดค่าใช้จ่ายในทุกส่วนที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.78) ส่วนข้อ
ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 13 สถานศึกษามีเป้าหมายของการลดค่าใช้จ่ายในส่วนต่างๆอย่างชัดเจน
($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.81)

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูสภาพการบริหาร การจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการปรับปรุงในการผลิตและการบริการ โดยรวมและ รายข้อ

ด้านการปรับปรุงในการผลิตและการบริการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
15. มีกระบวนการปรับปรุงการบริหารงานอย่างต่อเนื่องในสถานศึกษา	3.98	0.70	มาก	5
16. มีการพัฒนาวิธีการ เพื่อให้การดำเนินงานเกิดคุณภาพในสถานศึกษา	4.36	0.54	มาก	1
17. มีการจัดกิจกรรม ที่ทำให้การดำเนินงานเกิดคุณภาพในสถานศึกษา	4.35	0.54	มาก	2
18. มีการนำกระบวนการ PDCA มาใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานอย่างต่อเนื่องในสถานศึกษา	4.18	0.67	มาก	3
19. มีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน และการปฏิบัติงานให้ เกิดคุณภาพในสถานศึกษา	3.99	0.65	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.17	0.43	มาก	

จากตาราง 4.7 พบว่า สภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู ด้านการปรับปรุงในการผลิตและการบริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 16 มีการพัฒนาวิธีการ เพื่อให้การดำเนินงานเกิดคุณภาพในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ข้อ 17 มีการจัดกิจกรรม ที่ทำให้การดำเนินงานเกิดคุณภาพในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.54) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 15 มีกระบวนการปรับปรุงการบริหารงานอย่างต่อเนื่องในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.70)

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูสภาพการบริหาร
การจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

ด้านการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
20. มีกระบวนการถ่ายทอดความรู้อย่างมีระบบในสถานศึกษา	4.36	0.56	มาก	1
21. มีการกำหนดเป้าหมายในการเพิ่มพูนความรู้ที่ชัดเจน	4.28	0.66	มาก	2
22. มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง	4.10	0.82	มาก	4
23. มีการนำความรู้และประสบการณ์ของบุคลากรมาใช้ ประโยชน์ต่อตนเองและสถานศึกษา	4.22	0.55	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.24	0.47	มาก	

จากตาราง 4.8 พบว่า สภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู
ด้านการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.47)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 20
มีกระบวนการถ่ายทอดความรู้อย่างมีระบบในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ
ข้อ 21 มีการกำหนดเป้าหมายในการเพิ่มพูนความรู้ที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.66) ส่วนข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 22 มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.82)

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูสภาพการบริหาร
การจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมและรายข้อ

ด้านภาวะผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
24. มีกระบวนการสร้างผู้นำที่ชัดเจน	4.25	0.60	มาก	4
25. ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำ	4.27	0.54	มาก	3
26. บุคลากรทุกคนทำงานต่างๆด้วยความเต็มใจ	4.39	0.59	มาก	1
27. บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.30	0.53	มาก	2
28. ทุกคนในสถานศึกษามีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน	4.16	0.70	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.27	0.46	มาก	

จากตาราง 4.9 พบว่า สภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 26 บุคลากรทุกคนทำงานต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ข้อ 27 บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.53) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 28 ทุกคนในสถานศึกษามีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.70)

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูสภาพการบริหาร
การจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านเพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคล โดยรวมและรายข้อ

ด้านเพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
29. สถานศึกษามีวิธีการดึงปัจจัยของตัวบุคคลออกมาใช้งาน ทุก ๆ ด้าน	3.97	0.71	มาก	3
30. บุคลากรปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่รับผิดชอบ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.25	0.55	มาก	2
31. สถานศึกษามีมาตรการรองรับในการประสบความสำเร็จ และความผิดหวัง	4.28	0.56	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.17	0.45	มาก	

จากตาราง 4.10 พบว่า สภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู
ด้านเพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.45)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 31
สถานศึกษามีมาตรการรองรับในการประสบความสำเร็จและความผิดหวัง ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.56)
รองลงมาคือ ข้อ 30 บุคลากรปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่รับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.55) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 29 สถานศึกษามีวิธีการดึงปัจจัยของตัว
บุคคลออกมาใช้งานทุก ๆ ด้าน ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.71)

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูสภาพการบริหาร
การจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ

ด้านการทำงานเป็นทีม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
32. มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	4.35	0.55	มาก	3
33. มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	4.49	0.64	มาก	1
34. มีการดำเนินกิจกรรม สนับสนุน และช่วยเหลือกัน	4.48	0.55	มาก	2
35. มีการนำทักษะ ประสบการณ์ร่วมกัน มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา	4.34	0.58	มาก	4
36. ทุกคนมีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน	4.22	0.55	มาก	6
37. ทุกคนมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน	4.23	0.56	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.35	0.37	มาก	

จากตาราง 4.11 พบว่า สภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 33 มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ข้อ 34 มีการดำเนินกิจกรรม สนับสนุน และช่วยเหลือกัน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.55) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 36 ทุกคนมีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.55)

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูสภาพการบริหาร
การจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการตั้งเป้าหมาย โดยรวมและรายข้อ

ด้านการตั้งเป้าหมาย	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
38. มีการกำหนดแนวทางและการปฏิบัติในสถานศึกษาที่ชัดเจน	4.47	0.60	มาก	3
39. สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน	4.48	0.58	มาก	2
40. บุคคลากรทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา	4.49	0.53	มาก	1
41. มีตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ให้ไปในทิศทางที่มีที่กำหนดเป้าหมายไว้ชัดเจน	4.42	0.70	มาก	4
42. สถานศึกษามีทิศทางในการพัฒนาสู่เป้าหมายที่ชัดเจน	4.35	0.78	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.44	0.53	มาก	

จากตาราง 4.12 พบว่า สภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูด้านการตั้งเป้าหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 40 บุคคลากรทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ข้อ 39 สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.58) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 42 สถานศึกษามีทิศทางในการพัฒนาสู่เป้าหมายที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.78)

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูสภาพการบริหาร
การจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านมาตรฐาน โดยรวมและรายข้อ

ด้านมาตรฐาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
43. มีข้อกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา	4.60	0.56	มากที่สุด	1
44. มีการกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษาที่ชัดเจน	4.23	0.59	มาก	3
45. มีการส่งเสริม กำกับ ดูแล การทำงานให้ได้ตามมาตรฐานที่วางไว้	4.05	0.68	มาก	4
46. มีการตรวจสอบ และประเมินผล การดำเนินงานทุกครั้ง	4.27	0.52	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.29	0.43	มาก	

จากตาราง 4.13 พบว่า สภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู ด้านมาตรฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 43 มีข้อกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ ข้อ 45 มีการตรวจสอบ และประเมินผล การดำเนินงานทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.52) ส่วนข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 45 มีการส่งเสริม กำกับ ดูแล การทำงานให้ได้ตามมาตรฐานที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.68)

ตาราง 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูสภาพการบริหาร
การจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการรับรู้ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการรับรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
47. มีการยอมรับข้อมูลจากสิ่งเร้าภายนอกเพื่อนำมาพัฒนา สถานศึกษา	4.38	0.57	มาก	1
48. มีการนำประสบการณ์ทั้งอดีตและปัจจุบันมาใช้ในการ พัฒนาสถานศึกษา	3.99	0.69	มาก	4
49. มีการยอมรับในความสามารถในการรับรู้ของในแต่ละ บุคคล	4.27	0.57	มาก	2
50. มีการยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.25	0.60	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.22	0.44	มาก	

จากตาราง 4.14 พบว่า สภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู
ด้านการรับรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 47 มีการยอมรับข้อมูลจากสิ่งเร้าภายนอก
เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ข้อ 49 มีการยอมรับใน
ความสามารถในการรับรู้ของในแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.57) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
คือ ข้อ 48 มีการนำประสบการณ์ทั้งอดีตและปัจจุบันมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.99$,
S.D. = 0.69)

ตาราง 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูสภาพการบริหาร
การจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการพัฒนางานวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการพัฒนางานวิชาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
51. มีแผนการพัฒนางานวิชาชีพภายในสถานศึกษาที่ชัดเจน	4.14	0.39	มาก	3
52. มีการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความสามารถ ให้กับบุคลากรทุกคน	4.18	0.40	มาก	1
53. มีการส่งเสริมให้บังเกิดสมรรถนะที่จำเป็นต่อวิชาชีพ	4.04	0.57	มาก	4
54. มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนางานวิชาชีพอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต	4.17	0.40	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.13	0.34	มาก	

จากตาราง 4.15 พบว่า สภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู ด้านการพัฒนางานวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 52 มีการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความสามารถ ให้กับบุคลากรทุกคน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.40) รองลงมา คือ ข้อ 54 มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนางานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.40) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 53 มีการส่งเสริมให้บังเกิดสมรรถนะที่จำเป็นต่อวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.57)

ตาราง 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของครูสภาพการบริหารการ
จัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านความรับผิดชอบต่อการกระทำ โดยรวมและรายข้อ

ด้านความรับผิดชอบต่อการกระทำ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
55. มีพฤติกรรม หรือการกระทำในสิ่งหนึ่งสิ่งใดด้วยความ ตั้งใจ มุ่งมั่น	4.28	0.74	มาก	3
56. มีความมุ่งมั่น พยายาม พากเพียร และเต็มใจ ในงานที่รับ มอบหมายอย่างเต็มที่	4.20	0.74	มาก	4
57. มีความใส่ใจ ไม่ละทิ้ง หลีกเลียง หรือทอดทิ้งงาน	4.19	0.67	มาก	5
58. ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จตามกำหนดเวลา	4.46	0.51	มาก	1
59. มีการนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไขด้วยความเต็มใจ	4.42	0.51	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.31	0.45	มาก	

จากตาราง 4.16 พบว่า สภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู
ด้านความรับผิดชอบต่อการกระทำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.45) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 58 ปฏิบัติงาน
ตามที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ ข้อ 59 มี
การนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไขด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.51) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย
ต่ำสุด คือ ข้อ 57 มีความใส่ใจ ไม่ละทิ้ง หลีกเลียง หรือทอดทิ้งงาน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.67)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน ดังปรากฏในตาราง 4.17 - 4.29 ต่อไปนี้

ตาราง 4.17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน

สภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านวัตถุประสงค์ที่มั่นคง	4.52	0.82	4.57	0.70	0.59
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.82	0.75	3.86	0.65	0.49
3. ด้านควบคุมดูแลโดยผู้อาวุโส	3.99	0.83	3.97	0.83	0.20
4. ด้านการลดต้นทุน	3.95	0.60	3.93	0.61	0.22
5. ด้านการปรับปรุงในการผลิตและการบริการ	4.18	0.40	4.16	0.44	0.24
6. ด้านการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน	4.25	0.45	4.24	0.48	0.29
7. ด้านภาวะผู้นำ	4.26	0.42	4.28	0.48	0.32
8. ด้านเพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคล	4.10	0.41	4.21	0.48	2.08*
9. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.38	0.34	4.34	0.38	0.83
10. ด้านการตั้งเป้าหมาย	4.39	0.53	4.47	0.53	1.44
11. ด้านมาตรฐาน	4.29	0.40	4.29	0.45	0.82
12. ด้านการรับรู้	4.20	0.39	4.24	0.47	0.78
13. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	4.13	0.32	4.13	0.35	0.21
14. ด้านความรับผิดชอบต่อการกระทำ	4.30	0.43	4.32	0.46	0.46
รวมเฉลี่ย	4.21	0.19	4.22	0.23	0.71

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.17 พบว่า สภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.18 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

สภาพการบริหารการจัดการคุณภาพ โดยรวมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1	เล็ก		กลาง		ใหญ่		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านวัตถุประสงค์ที่มั่นคง	4.82	0.32	4.82	0.29	4.01	1.04	55.42**
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.83	0.21	3.88	0.29	3.79	1.15	0.55
3. ด้านควบคุมดูแลโดยผู้อาวุโส	4.02	0.51	4.13	0.53	3.76	1.21	6.12**
4. ด้านการลดต้นทุน	3.80	0.47	3.91	0.51	4.07	0.77	4.73**
5. ด้านการปรับปรุงในการผลิตและ การบริการ	3.98	0.37	4.07	0.35	4.45	0.43	41.36**
6. ด้านการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน	4.07	0.46	4.17	0.43	4.46	0.46	20.15**
7. ด้านภาวะผู้นำ	4.16	0.49	4.23	0.42	4.42	0.44	8.98**
8. ด้านเพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคล	4.02	0.39	4.05	0.39	4.43	0.47	30.67**
9. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.34	0.38	4.35	0.34	4.37	0.40	0.18
10. ด้านการตั้งเป้าหมาย	4.46	0.60	4.48	0.58	4.38	0.37	1.12
11. ด้านมาตรฐาน	4.25	0.45	4.28	0.39	4.33	0.47	0.86
12. ด้านการรับรู้	4.11	0.41	4.15	0.40	4.41	0.46	14.42**
13. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	3.99	0.24	4.01	0.21	4.40	0.38	68.26**
14. ด้านความรับผิดชอบต่อการกระทำ	4.20	0.46	4.18	0.42	4.56	0.37	27.98**
รวมเฉลี่ย	4.15	0.20	4.20	0.16	4.29	0.27	11.11**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.18 พบว่า สภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู ที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ด้านวัตถุประสงค์ที่มั่นคง ด้านควบคุมดูแลโดยผู้อาวุโส ด้านการลดต้นทุน ด้านการปรับปรุงในการผลิตและการบริการ ด้านการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำ ด้านเพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคล ด้านการรับรู้ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ และด้านความ รับผิดชอบต่อการกระทำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน เมื่อพบข้อแตกต่างจึงเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ่ ดังตาราง 4.19 - 4.29 ดังนี้

ตาราง 4.19 เปรียบเทียบสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมเป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.15	4.20	4.29
ขนาดเล็ก	4.15	-	0.05	0.14**
ขนาดกลาง	4.20		-	0.09**
ขนาดใหญ่	4.29			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.19 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กกับ ขนาดใหญ่ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารการจัดการ คุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียน ขนาดเล็กและขนาดกลาง ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.20 เปรียบเทียบสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน ด้านวัตถุประสงค์ที่มั่นคงเป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.82	4.82	4.01
ขนาดเล็ก	4.82	-	0.00	0.81**
ขนาดกลาง	4.82	-	-	0.81**
ขนาดใหญ่	4.01	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.20 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านวัตถุประสงค์ที่มั่นคง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.21 เปรียบเทียบสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน ด้านควบคุมดูแลโดยผู้อาวุโสเป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.02	4.13	3.76
ขนาดเล็ก	4.02	-	0.11	0.26
ขนาดกลาง	4.13	-	-	0.37**
ขนาดใหญ่	3.76	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.21 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านควบคุมดูแลโดยผู้อาวุโสแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.22 เปรียบเทียบสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน ด้านการลดต้นทุนเป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.80	3.91	4.07
ขนาดเล็ก	3.80	-	0.11	0.27**
ขนาดกลาง	3.91		-	0.16
ขนาดใหญ่	4.07			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.22 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการลดต้นทุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.23 เปรียบเทียบสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน ด้านการปรับปรุงในการผลิตและการบริการเป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.98	4.07	4.45
ขนาดเล็ก	3.98	-	0.09	0.47**
ขนาดกลาง	4.07		-	0.38**
ขนาดใหญ่	4.45			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.23 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการปรับปรุงในการผลิตและการบริการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.24 เปรียบเทียบสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน ด้านการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงานเป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.07	4.17	4.46
ขนาดเล็ก	4.07	-	0.10	0.39**
ขนาดกลาง	4.17		-	0.29**
ขนาดใหญ่	4.46			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.24 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.25 เปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน ด้านภาวะผู้นำเป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.16	4.23	4.42
ขนาดเล็ก	4.16	-	0.07	0.26**
ขนาดกลาง	4.23		-	0.19**
ขนาดใหญ่	4.42			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.25 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านภาวะผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.26 เปรียบเทียบสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน ด้านเพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคลเป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.02	4.05	4.43
ขนาดเล็ก	4.02	-	0.03	0.41**
ขนาดกลาง	4.05		-	0.38**
ขนาดใหญ่	4.43			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.26 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านเพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.27 เปรียบเทียบสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน ด้านการรับรู้เป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.11	4.15	4.41
ขนาดเล็ก	4.11	-	0.04	0.30**
ขนาดกลาง	4.15		-	0.26**
ขนาดใหญ่	4.41			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.27 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.28 เปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน ด้านการพัฒนาวิชาชีพเป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.99	4.01	4.40
ขนาดเล็ก	3.99	-	0.02	0.41**
ขนาดกลาง	4.01		-	0.39**
ขนาดใหญ่	4.40			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.28 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการพัฒนาวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.29 เปรียบเทียบสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน ด้านความรับผิดชอบต่อการกระทำเป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.20	4.18	4.56
ขนาดเล็ก	4.20	-	0.02	0.36**
ขนาดกลาง	4.18		-	0.38**
ขนาดใหญ่	4.56			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.29 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านความรับผิดชอบต่อการกระทำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 แนวทางการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

สรุปประเด็นในการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยมีเลือกด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความคิดสร้าง 2) ด้านควบคุมดูแลโดยผู้อาวุโส 3) ด้านการลดต้นทุน 4) ด้านเพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคล และ 5) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ โดยนำข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของแต่ละด้านมาตั้งคำถาม ในการสัมภาษณ์และได้ข้อสรุปดังนี้

1. ด้านความคิดสร้างสรรค์ สถานศึกษามีวิธีการในการให้ครูกิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างไร

พบว่า สถานศึกษาควรมีการอบรม PCL ศึกษาดูงาน ประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ จัดให้มี

การศึกษาคุณภาพ การค้นคว้าศึกษาจากอินเทอร์เน็ตการใช้สื่อการเรียนรู้ออนไลน์ ให้ผู้สอนศึกษา จุดประสงค์การเรียนรู้ที่ต้องรู้และควรรู้ นำจุดประสงค์มาวิเคราะห์เพื่อจัดกิจกรรมการเรียนการสอน แล้วสร้างเนื้อหาหลักสูตรหลักและเสริมให้สอดคล้อง สร้างสื่อและอุปกรณ์ประกอบกิจกรรมการเรียนการสอนให้ถูกต้องเหมาะสมกับหลักสูตรและเนื้อหาอย่างหลากหลายทั้งสื่อ IT สื่อแผนภาพ แผนภูมิ ฯลฯ

2. ด้านควบคุมดูแลโดยผู้อาวุโส สถานศึกษามีวิธีการในการให้ครูปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนและมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างไรบ้าง

พบว่า สถานศึกษาควรจัดให้มีการนิเทศการจัดการเรียนรู้ มีการเผยแพร่สื่อการเรียนรู้ และประเมินผลการจัดการเรียนรู้การวัด นำผลสัมฤทธิ์มาวิเคราะห์หาจุดเด่นหรือจุดบกพร่องในจุดเด่นให้คงไว้หรือพัฒนา ในจุดบกพร่องต้องริบหาวิธีดำเนินการแก้ไข เช่น เนื้อหาสาระที่ผู้เรียนจะต้องรู้ เทคนิค วิธีการในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่จะต้องปรับปรุงให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระความรู้ สื่อและอุปกรณ์การสอนชนิดต่าง ๆ ที่จะช่วยสื่อและเสริมให้เกิดการเรียนรู้และนำไปใช้เสร็จแล้วทำ PDCA อีกครั้ง ติดตามนิเทศการปฏิบัติงานสนับสนุนส่งเสริม สร้างขวัญกำลังใจ จัดสรรงบประมาณแบ่งงานตามความสามารถและศักยภาพ โดยการเปิดโอกาสให้แสดงสำรวจปัญหาและความต้องการของครูโดยมีการประเมินความคิดเห็น การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของครูแต่ละคน นำผลการปฏิบัติงานมาปรับและพัฒนา เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

3. ด้านการลดต้นทุน สถานศึกษามีเป้าหมายในการลดค่าใช้จ่ายในส่วนต่างอย่างไรบ้าง

พบว่า สถานศึกษาควรจัดให้มีการจัดทำโครงการและแผนปฏิบัติการ มีการรายงานการดำเนินโครงการ บูรณาการการทำงานและการจัดกิจกรรมจัดเก็บบำรุงวัสดุอุปกรณ์ให้สามารถใช้งานได้ตามอายุการใช้งาน ในกรณีสร้างสื่อการสอนที่นำมาใช้จริงในกิจกรรมการเรียนการสอน สถานศึกษาจัดงบประมาณในการสนับสนุนการผลิตสื่อการสอนทุก ๆ ปีงบประมาณ ทุก ๆ วิชา และทุก ๆ ระดับชั้น ผู้สอนสามารถนำโครงการและแผนการจัดกิจกรรมการสอนมาประกอบในการเบิกงบประมาณไปใช้ผลิตสื่อได้เมื่อนำมาใช้ให้รายงานผลการใช้สื่ออื่น ๆ มีการตรวจสอบงบประมาณให้เป็นปัจจุบัน มีการประชุมวางแผนการทำงาน ระดมสมอง จัดระบบปัญหาที่สอดคล้องกันให้แก้ปัญหาร่วมกัน และร่วมกันจัดทำโครงการโรงเรียนสีเขียว

4. ด้านเพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคล สถานศึกษามีวิธีการดึงปัจเจกของตัวบุคคลออกมาใช้งานในทุก ๆ ด้านอย่างไรบ้าง

พบว่า สถานศึกษาควรมีการมอบหมายให้ตรงกับความถนัด เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อบรมพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ให้การสนับสนุนงบประมาณในโครงการที่ปัจเจกบุคคลเสนอมา อันเป็นโครงการที่มีประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ขวัญกำลังใจในรูปแบบ

ของขวัญ รางวัล คำชมเชย ยกย่อง สนับสนุนความคิดที่แปลกใหม่ ทำทนายและเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีในการพัฒนางาน มีการจัดทำโครงการ OD เพื่อพัฒนาครูทุกปีนำผลจากการทำ OD มาปรับปรุงพัฒนาครูตามความสามารถแต่ละบุคคล

5. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ สถานศึกษามีวิธีการส่งเสริมให้เกิดสมรรถนะที่จำเป็นต่อวิชาชีพอย่างไรบ้าง

พบว่า สถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนการขอเลื่อนวิทยฐานะ มีการทำงานร่วมกันทำงานเป็นทีม นิเทศภายในเป็นประจำ สนับสนุนให้เข้าร่วมประชุม อบรมเชิงปฏิบัติการ ในโอกาสต่าง ๆ มีการจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ ที่จำเป็นต่อการพัฒนาของตัวบุคคลและองค์กรอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับชั้นความรู้ที่สูงขึ้น มีการสนับสนุนสื่อเทคโนโลยีที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาสมรรถนะในวิชาชีพ มีการสร้างขวัญกำลังใจ โดยคำพูด จัดสรรงบประมาณตามความเหมาะสม

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพ โดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอการสรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
 - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการคุณภาพ โดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการคุณภาพ โดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพ โดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการคุณภาพ โดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แตกต่างกัน

2. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 2,165 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 327 คน ซึ่งได้มาโดยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2555 : 148 - 149) และทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่มี 3 ลักษณะ ได้แก่ แบบสำรวจรายการแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิด ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยได้รับคำปรึกษาแนะนำจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาทางเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้วยการหาค่าอำนาจจำแนกโดยวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยการทดสอบ t - test ถ้าค่า t มีค่า 1.75 ขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์ มีค่าอำนาจจำแนกสูง ผลปรากฏว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.00 - 8.50 แล้วนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่น 0.84

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามและหนังสือถึงคณะกรรมการสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแล้วขอรับแบบสอบถามด้วยตัวเองภายในเวลาที่กำหนดกรณีมีแบบสอบถามที่ไม่ได้รับคืนผู้วิจัยจะดำเนินการติดตามด้วยตนเอง สามารถเก็บรวบรวมกลับคืนมาได้ 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และหาร้อยละ

4.2 ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

4.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน โดยใช้การทดสอบค่าที (t - test Independent)

4.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) และเมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในแต่ละด้าน จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe' Method)

ระยะที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดโควต้าจำนวน 5 คน ซึ่งมีเกณฑ์ในการเลือก ดังนี้
1) การศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป 2) มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน 10 ปีขึ้นไป และ
3) เป็นโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่มีผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน O - Net ของโรงเรียนสูงกว่าระดับประเทศ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านวัตถุประสงค์ที่มั่นคง อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวัตถุประสงค์ที่มั่นคง รองลงมา คือ ด้านการตั้งเป้าหมาย ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตาม

ประสพการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวัตถุประสงค์ที่มั่นคง ด้านควบคุมดูแลโดยผู้อาวุโส ด้านการลดต้นทุน ด้านการปรับปรุงในการผลิตและการบริการ ด้านการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำ ด้านเพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคล ด้านการรับรู้ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ และด้านความรับผิดชอบต่อการกระทำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4. การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ดังนี้

สรุปประเด็นในการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ดังนี้

1. สถานศึกษามีวิธีการในการให้ครูกิจค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างไร

พบว่า สถานศึกษาควรมีการอบรม PCL ศึกษาดูงาน ประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ จัดให้มีการศึกษาดูงาน การค้นคว้าศึกษาจากอินเทอร์เน็ตการใช้สื่อการเรียนรู้ออนไลน์ ให้ผู้สอนศึกษาจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ต้องรู้และควรรู้ นำจุดประสงค์มาวิเคราะห์เพื่อจัดกิจกรรมการเรียนการสอน แล้วสร้างเนื้อหาหลักสูตรหลักและเสริมให้สอดคล้อง สร้างสื่อและอุปกรณ์ประกอบกิจกรรมการเรียนการสอนให้ถูกต้องเหมาะสมกับหลักสูตรและเนื้อหาอย่างหลากหลายทั้งสื่อ IT สื่อแผนภาพ แผนภูมิ ฯลฯ

2. สถานศึกษามีวิธีการในการให้ครูปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนและมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างไรบ้าง

พบว่า สถานศึกษาควรจัดให้มีการนิเทศการจัดการเรียนรู้ มีการเผยแพร่สื่อการเรียนรู้ และประเมินผลการจัดการเรียนรู้การวัด นำผลสัมฤทธิ์มาวิเคราะห์หาจุดเด่นหรือจุดบกพร่องในจุดเด่นให้คงไว้หรือพัฒนา ในจุดบกพร่องต้องริหาวิธีดำเนินการแก้ไข เช่น เนื้อหาสาระที่ผู้เรียนจะต้องรู้ เทคนิค วิธีการ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่จะต้องปรับปรุงให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระความรู้ สื่อและอุปกรณ์การสอนชนิดต่าง ๆ ที่จะช่วยสื่อและเสริมให้เกิดการเรียนรู้และ

นำไปใช้เสร็จแล้วทำ PDCA อีกครั้ง ติดตามนิเทศการปฏิบัติงานสนับสนุนส่งเสริม สร้างขวัญ
กำลังใจ จัดสรรงบประมาณแบ่งงานตามความสามารถและศักยภาพ โดยการเปิดโอกาสให้แสดง
สำรวจปัญหาและความต้องการของครูโดยมีการประเมินความคิดเห็น การรายงานผลการปฏิบัติงาน
ประจำปีของครูแต่ละคน นำผลการปฏิบัติงานมาปรับและพัฒนา เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

3. สถานศึกษามีเป้าหมายในการลดค่าใช้จ่ายในส่วนต่างอย่างไรบ้าง

พบว่า สถานศึกษาควรจัดให้มีการจัดทำโครงการและแผนปฏิบัติการ มีการรายงาน
การดำเนินโครงการ บูรณาการการทำงานและการจัดกิจกรรมจัดเก็บบำรุงวัสดุอุปกรณ์ให้สามารถ
ใช้งานได้ตามอายุการใช้งาน ในกรณีสร้างสื่อการสอนที่นำมาใช้จริงในกิจกรรมการเรียนการสอน
สถานศึกษาจัดงบประมาณในการสนับสนุนการผลิตสื่อการสอนทุก ๆ ปีงบประมาณ ทุก ๆ วิชา
และทุก ๆ ระดับชั้น ผู้สอนสามารถนำโครงการและแผนการจัดกิจกรรมการสอนมาประกอบใน
การเบิกงบประมาณไปใช้ผลิตสื่อได้เมื่อนำมาใช้ให้รายงานผลการใช้สื่ออื่น ๆ มีการตรวจสอบ
งบประมาณให้เป็นปัจจุบัน มีการประชุมวางแผนการทำงาน ระดมสมอง จัดระบบปัญหาที่
สอดคล้องกันให้แก้ปัญหาร่วมกัน และร่วมกันจัดทำโครงการโรงเรียนสีเขียว

4. สถานศึกษามีวิธีการดึงปัจจัยของตัวบุคคลออกมาใช้งานในทุก ๆ ด้านอย่างไรบ้าง

พบว่า สถานศึกษาควรมีการมอบหมายให้ตรงกับความถนัด เหมาะสมกับความรู้
ความสามารถ อบรมพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ให้การสนับสนุนงบประมาณในโครงการที่
ปัจจัยบุคคลเสนอมา อันเป็น โครงการที่มีประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ขวัญกำลังใจในรูป
ของขวัญ รางวัล คำชมเชย ยกย่อง สนับสนุนความคิดที่แปลกใหม่ ทำทนายและเป็นประโยชน์ต่อ
ผู้เรียน สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีในการพัฒนางาน มีการจัดทำโครงการ OD เพื่อพัฒนา
ครูทุกปีนำผลจากการทำ OD มาปรับปรุงพัฒนาครูตามความสามารถแต่ละบุคคล

5. สถานศึกษามีวิธีการส่งเสริมให้เกิดสมรรถนะที่จำเป็นต่อวิชาชีพอย่างไรบ้าง

พบว่า สถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนการขอเลื่อนวิทยฐานะ มีการทำงาน
ร่วมกันทำงานเป็นทีม นิเทศภายในเป็นประจำ สนับสนุนให้เข้าร่วมประชุม อบรมเชิงปฏิบัติการ
ในโอกาสต่าง ๆ มีการจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ ที่จำเป็นต่อการพัฒนาของตัวบุคคลและองค์กรอย่าง
สม่ำเสมอ สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับชั้นความรู้ที่สูงขึ้น มีการสนับสนุนสื่อเทคโนโลยีที่มี
ความจำเป็นต่อการพัฒนาสมรรถนะในวิชาชีพ มีการสร้างขวัญกำลังใจ โดยคำพูด จัดสรร
งบประมาณตามความเหมาะสม

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะสถานศึกษามีความพร้อมในด้านการดำเนินงานเป็นทีมมีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ รวมทั้งบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา มีการกำหนดแนวทางและการปฏิบัติในสถานศึกษาที่ชัดเจน สามารถแข่งขันกับสถานศึกษาอื่น ๆ ได้ มีความชัดเจนในการใช้หลักการบริหารจัดการที่คำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญเพราะใช้แนวคิดจากธุรกิจมาประยุกต์ใช้อีกทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับปัจจุบันต่างก็เน้นให้มีการศึกษาที่คำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ โดยเฉพาะในมาตรา 9 มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ ซึ่งการประกันคุณภาพนั้นเป็นแนวคิดที่ได้มีการพัฒนามาจากทฤษฎีของการจัดการคุณภาพโดยรวม และจัดว่าเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการที่เน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ ขณะเดียวกันการเปลี่ยนแปลงของโลกทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตัวให้ทันยุคและทันเหตุการณ์ จึงจำต้องแสวงหากระบวนการบริหารที่ทันสมัยมาใช้อย่างเหมาะสม ซึ่งนับว่าสอดคล้องกับการจัดการคุณภาพโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปีทมวารินทร์ ยิ่งอำนาจชัย (2559 : 124 - 126) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า

1) สภาพปัจจุบันการบริหารจัดการคุณภาพ โดยรวม ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 นั้น สถานศึกษาจูงม่งหมายที่มั่นคงชัดเจน มีความมั่นคง และยั่งยืนในระยะยาว บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ขนิษฐา วรชาติ (2558 : 126 - 127) ได้ศึกษาการบริหารจัดการคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า การบริหารจัดการคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษาต้องมีการวางแผนที่มีความมั่นคง และระยะยาวซึ่งจะทำให้มีความประสบความสำเร็จในการดำเนินงานขึ้นไป และตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูอยู่ระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การกำกับดูแลคุณภาพสถานศึกษา และการส่งเสริมสนับสนุนระดับสถานศึกษา

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะว่าการบริหารที่ดีย่อมส่งผลให้ระบบการทำงานดี ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ผู้เรียนมีความสุข จึงมีแนวโน้มการพัฒนาในทางที่ดี และครูอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรด้านต่าง ๆ และมีเกณฑ์เป็นตัวกำหนดในการ

ปฏิบัติงานของผู้บริหารจึงทำให้ไม่เกิดความแตกต่าง ซึ่ง นงนภัส เทียงกลม (2559 : 103) ได้กล่าวว่าการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management : TQM) คือ การบริหารจัดการคุณภาพ (Quality Management : QM) เป็นการบริหารจัดการแนวใหม่ (New Administration) ซึ่งเป็นกระบวนการในการบริหารที่พยายามสร้างคุณภาพให้กับการบริหารจัดการขององค์กร บริษัท และหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อการมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล คือความถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็ว ลดการใช้ทรัพยากรทุกประเภท เช่น ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ทรัพยากรอื่นๆ เช่น วัตถุดิบ เครื่องจักร และเงิน และสมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2559 : 56 - 61) ได้เสนอแนวคิดในการนำเอาการบริหารจัดการ คุณภาพโดยรวม มาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา ดังนี้ ในองค์กรปัจจุบันทั้งภาครัฐและเอกชนได้ พยายามหาวิธีการต่าง ๆ มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือปฏิรูปองค์กร เพื่อให้้องค์กรนั้น ๆ อยู่รอดหรือเจริญก้าวหน้าต่อไปท่ามกลางกระแสแห่งการแข่งขันในยุคของเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมุ่งในสิ่งที่เรา มักจะได้ยินอยู่เสมอคือคำว่า “การยกเครื่ององค์กร” “การปฏิรูป” หรือการ “รีเอนจิเนียริง” ซึ่งในแนวคิดของการรื้อระบบการควบคุมคุณภาพ (Quality Control : QC) เน้นที่กระบวนการหรือกิจกรรมการผลิต เป็นกิจกรรมที่เน้นการค้นหาหรือตรวจสอบข้อผิดพลาดในการทำงานเพื่อการแก้ไข แนวคิดนี้ เริ่มเปลี่ยนไปเมื่อผู้ผลิต เริ่มมองเห็นว่า จะต้องผลิตสินค้าให้มีคุณภาพตรงตามความต้องการของลูกค้า และสินค้าที่ได้มาตรฐานเป็นที่พอใจ โดยมีระบบประกันคุณภาพ (Quality Assurance) ที่มุ่งป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดจากการผลิตให้น้อยที่สุด หรือมุ่งสู่สิ่งที่เรียกว่า Zero Defect มากกว่าเป็นการตรวจสอบหาความผิดพลาดเพื่อลดต้นทุนการผลิตลดจำนวนของเสีย ในช่วง ค.ศ. 1980 ได้มีแนวคิดที่ก้าวหน้ายิ่งขึ้นเกี่ยวกับการผลิตสินค้าให้ได้คุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า โดยจะต้องเกิดจากการบริหารที่มีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน ซึ่งเป็นการบริหารคุณภาพแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กร (TQM) หรือแบบ Total Quality Management ญี่ปุ่น เรียกว่า การควบคุมคุณภาพทั้งองค์กร (Total Quality Control : TQC) พฤติกรรมที่สำคัญของระบบ คือ เน้นการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) แนวคิดนี้ได้มีความชัดเจน ยิ่งขึ้นเมื่อองค์กรมาตรฐานสากล (International Organization for Standardization) ได้ประกาศใช้ระบบคุณภาพที่เรียกว่า มาตรฐานคุณภาพ ISO 9000 เมื่อปี 1987 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา วรฮาด (2558 : 126 - 127) ได้ศึกษาการบริหารจัดการคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครู ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตาม

ขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานของครูมีความแตกต่างกันทางกายภาพไม่ว่าจะเป็นขนาดโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน จำนวนนักเรียน จำนวนบุคลากรภายในโรงเรียนที่แตกต่างกันจึงทำให้เกิดการปฏิบัติงานของครูแต่ละคนมีความแตกต่างกันในหลายด้านไม่ว่าจะเป็นด้านวัตถุประสงค์ที่มั่นคง ด้านควบคุมดูแลโดยผู้อาวุโส ด้านการลดต้นทุน ด้านการปรับปรุงในการผลิตและการบริการ ด้านการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำ ด้านเพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคล ด้านการรับรู้ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ และด้านความรับผิดชอบต่อการกระทำจึงเป็นผลให้ความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา วรฮาด (2558 : 126 - 127) ได้ศึกษาการบริหารจัดการคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครู ที่สังกัดขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการกำกับดูแลคุณภาพระดับสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมาวรรณ ยิ่งอำนาจชัย (2559 : 124 - 126) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. แนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า

4.1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ สถานศึกษาควรมีการอบรม PCL ศึกษาดูงาน ประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ จัดให้มีการศึกษาดูงาน การค้นคว้าศึกษาจากอินเทอร์เน็ตการใช้สื่อการเรียนรู้ออนไลน์ ให้ผู้สอนศึกษาจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ต้องรู้และควรรู้ นำจุดประสงค์มาวิเคราะห์เพื่อจัดกิจกรรมการเรียนการสอน แล้วสร้างเนื้อหาหลักสูตรหลักและเสริมให้สอดคล้อง สร้างสื่อและอุปกรณ์ประกอบกิจกรรมการเรียนการสอนให้ถูกต้องเหมาะสมกับหลักสูตรและเนื้อหาอย่างหลากหลายทั้งสื่อ IT สื่อแผนภาพ แผนภูมิ ฯลฯ ซึ่งสอดคล้องกับกิลฟอร์ด (Guilford, 1967 : 40) ได้กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถทางสมองที่จะคิดได้กว้างไกล หลายทิศทางหรือที่เรียกว่าแบบอนกนัย (Divergent Thinking) ซึ่งลักษณะความคิดเช่นนี้ จะนำไปสู่การคิดสร้างสรรค์ประดิษฐ์แปลกใหม่รวมถึงการคิดค้นพบวิธีการแก้ปัญหาได้สำเร็จอีกด้วย และความคิดสร้างสรรค์นี้จะประกอบด้วยความคล่องในการคิด (Fluency) ความคิดยืดหยุ่น

(Flexibility) และความคิดแปลกใหม่ (Originality) คนที่มีลักษณะดังกล่าวจะต้องเป็นคนกล้าคิดไม่กลัวถูกวิพากษ์วิจารณ์และมีอิสระในการคิด และยังคงคล้องกับงานวิจัยของอูม ชูตีวรรณ (2559 : 214 - 218) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนากระบวนการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล พบว่า องค์ประกอบของการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้นการปฏิบัติ และ 7) ผลลัพธ์ด้านผู้เรียน นำองค์ประกอบไปสร้างรูปแบบการพัฒนากระบวนการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากลได้ 6 ระบบดังนี้ ระบบที่ 1 การนำองค์กร โดยต้องรู้และเข้าใจบริบทของโรงเรียนที่มีความท้าทาย เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดทิศทางพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ระบบที่ 2 การวางแผนกลยุทธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนจะต้องนำวิสัยทัศน์มาดำเนินการในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ไปสู่ความเป็นเลิศ ระบบที่ 3 การบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผู้เรียน การพัฒนาหลักสูตรตามความสามารถของผู้เรียน โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน ระบบที่ 4 การวัด สารสนเทศและการจัดการความรู้เพื่อกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จและวิธีการวัดผลการปฏิบัติงานของทุกระบบ ระบบที่ 5 การพัฒนาบุคลากรเป็นฐานในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ การพัฒนาระบบการเรียนรู้ ระบบที่ 6 ระบบการเรียนการสอนเชื่อมโยงกับระบบการพัฒนาบุคลากร ให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนองค์ประกอบที่ 7 เป็นผลลัพธ์ของการดำเนินงานจาก 6 ระบบ

4.2 ด้านควบคุมดูแลโดยผู้อาวุโส พบว่า สถานศึกษาควรจัดให้มีการนิเทศการจัดการเรียนรู้ มีการเผยแพร่สื่อการเรียนรู้ และประเมินผลการจัดการเรียนรู้การวัด นำผลสัมฤทธิ์มาวิเคราะห์หาจุดเด่นหรือจุดบกพร่องในจุดเด่นให้คงไว้หรือพัฒนา ในจุดบกพร่องต้องริบหาวิธีดำเนินการแก้ไข เช่น เนื้อหาสาระที่ผู้เรียนจะต้องรู้ เทคนิค วิธีการในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนที่จะต้องปรับปรุงให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระความรู้ สื่อและอุปกรณ์การสอนชนิดต่าง ๆ ที่จะช่วยสื่อและเสริมให้เกิดการเรียนรู้และนำไปใช้เสร็จแล้วทำ PDCA อีกครั้ง ติดตามนิเทศการปฏิบัติงานสนับสนุนส่งเสริม สร้างขวัญกำลังใจ จัดสรรงบประมาณแบ่งงานตามความสามารถและศักยภาพ โดยการเปิดโอกาสให้แสดงสำรวจปัญหาและความต้องการของครูโดยมีการประเมินความคิดเห็น การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของครูแต่ละคน นำผลการปฏิบัติงานมาปรับและพัฒนา เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ รอบบิน และ คาร์เตอร์ (Robbins & Coulter, 1996 : 556) ได้กล่าวว่า การควบคุม หมายถึง กระบวนการของการกำกับติดตามการเปรียบเทียบและการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ซึ่งผู้บริหารทุกคนจะต้องควบคุมหน่วยงานปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนโดยไม่สามารถรู้ความจริงจนกว่าจะมีการประเมินกิจกรรมการทำงานตามความเป็น

จริงแล้วนำไปเปรียบเทียบมาตรฐานที่กำหนดการควบคุมที่มีประสิทธิภาพทำให้แน่ใจได้ว่าการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ มีความสมบูรณ์นำไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปีทमारรณั ยิงอำนาจชัย (2559 : 124 - 126) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า ข้อเสนอแนะของผู้บริหารโรงเรียนในการนำหลักการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม ไปประยุกต์ใช้ กับการบริหารโรงเรียน ให้โรงเรียนวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ให้รู้จักอ่อน จุดแข็ง ในการนำมาทำแผนงาน โครงการและกิจกรรมการดำเนินงานให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ดำรงความพึงพอใจ ปัญหา ความ ต้องการของกลุ่มลูกค้าอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ มีการจัดระบบสื่อสารหลายช่องทางระหว่างโรงเรียนกับ ชุมชน ผู้ปกครอง จัดกระบวนการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การดำเนินงานต่าง ๆ ใช้ระบบการพัฒนางานโดยใช้ วงจรคุณภาพ PDCA

4.3 ด้านการลดต้นทุน พบว่า สถานศึกษาควรจัดให้มีการจัดทำ โครงการและ แผนปฏิบัติการ มีการรายงานการดำเนินโครงการ บูรณาการการทำงานและการจัดกิจกรรมจัดเก็บ บำรุงวัสดุอุปกรณ์ให้สามารถใช้งาน ได้ตามอายุการใช้งาน ในกรณีสร้างสื่อการสอนที่นำมาใช้จริง ในกิจกรรมการเรียนการสอนสถานศึกษาจัดงบประมาณในการสนับสนุนการผลิตสื่อการสอน ทุก ๆ ปีงบประมาณ ทุก ๆ วิชา และทุก ๆ ระดับชั้น ผู้สอนสามารถนำโครงการและแผนการจัด กิจกรรมการสอนมาประกอบในการเบิกงบประมาณไปใช้ผลิตสื่อได้เมื่อนำมาใช้ให้รายงานผลการ ใช้สื่อ นั้น ๆ มีการตรวจสอบงบประมาณให้เป็นปัจจุบัน มีการประชุมวางแผนการทำงาน ระดม สมอง จัดระบบปัญหาที่สอดคล้องกัน ให้แก้ปัญหาาร่วมกัน และร่วมกันจัดทำโครงการ โรงเรียนสี เขียว ซึ่งสอดคล้องกับ อนุรัถย์ ทองสุโขวงศ์ (2555 : 15) ได้กล่าววว่า การลดมูลค่าของทรัพยากรที่ สูญเสียไปเพื่อให้ได้สินค้าหรือบริการ โดยมูลค่านั้นจะต้องสามารถวัดได้เป็นหน่วยเงินตรา ซึ่งเป็น ลักษณะของการลดลงในสินทรัพย์หรือเพิ่มขึ้นในหนี้สิน ต้นทุนที่เกิดขึ้นอาจจะให้ประโยชน์ใน ปัจจุบัน หรือในอนาคตก็ได้ เมื่อต้นทุนใดที่เกิดขึ้นแล้วและกิจการได้ใช้ประโยชน์ไปทั้งสิ้นแล้ว ต้นทุนนั้นก็จะถือเป็น “ค่าใช้จ่าย” (Expenses) ดังนั้น ค่าใช้จ่ายจึงหมายถึงต้นทุนที่ได้ให้ประโยชน์ และกิจการได้ใช้ ประโยชน์ทั้งหมดไปแล้วในขณะนั้นและสำหรับต้นทุนที่กิจการสูญเสียไป แต่จะ ให้ประโยชน์แก่กิจการ ในอนาคตเรียกว่า “สินทรัพย์” (Assets)

4.4 ด้านเพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคล พบว่า สถานศึกษาควรมีการมอบหมายให้ ตรงกับความถนัด เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อบรมพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ให้ การสนับสนุนงบประมาณใน โครงการที่ปัจเจกบุคคลเสนอมา อันเป็น โครงการที่มีประโยชน์ต่อ ผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ขวัญกำลังใจในรูปของขวัญ รางวัล คำชมเชย ยกย่อง สนับสนุนความคิดที่

แปลกใหม่ ทำทายและเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีในการพัฒนา งาน มีการจัดทำโครงการ OD เพื่อพัฒนาครูทุกปีนำผลจากการทำ OD มาปรับปรุงพัฒนาครูตาม ความสามารถแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ แมคเคลแลนด์ (McClelland .1973 ; อ้างถึงใน สถาบัน ดำรงราชานุภาพ. 2553 : 11) ได้กล่าวว่า การเพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคล หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถ ผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการ ปฏิบัติงานที่ดี หรือ ตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Abilities) ของมนุษย์ที่แสดงผ่านพฤติกรรม (Attributes) ในความเป็นจริงแล้ว ความสามารถของมนุษย์โดยเฉพาะ ความสามารถซ่อนเร้น (Talent) มีอยู่อย่างมหาศาลและยังไม่ถูก นำมาใช้อย่างจริงจัง อาจเกิดจากปัจจัยหลายปัจจัย

4.5 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ พบว่า สถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนการขอเลื่อน วิทยฐานะ มีการทำงานร่วมกันทำงานเป็นทีม นิเทศภายในเป็นประจำ สนับสนุนให้เข้าร่วม ประชุม อบรมเชิงปฏิบัติการใน โอกาสต่าง ๆ มีการจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ ที่จำเป็นต่อการพัฒนา ของตัวบุคคลและองค์กรอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับชั้นความรู้ที่สูงขึ้น มีการ สนับสนุนสื่อเทคโนโลยีที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาสมรรถนะในวิชาชีพ มีการสร้างขวัญกำลังใจ โดยคำพูด จัดสรรงบประมาณตามความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ กลิคแมน และคณะ (Glickman et al. 2010 : 22) ได้กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพในอดีตที่ผ่านมา เป็นการพัฒนาความรู้ทักษะด้านการ จัด การเรียนการสอน โดยตรง (Pedagogical Skills) และ ในช่วงเวลาปัจจุบันยังคงให้ความสำคัญแต่ เพิ่มการมุ่งเน้นพัฒนาในอีกหลาย ๆ ด้าน คือ 1) การพัฒนา เป็นรายบุคคล (Professional Development) 2) พัฒนาในวิชาชีพ (Career Development) 3) พัฒนา ด้านคุณธรรมในวิชาชีพ (Moral Development) 4) พัฒนาคุณภาพโรงเรียนด้านหลักสูตรและการสอน (School Development) 5) ปรับปรุงและพัฒนาวิชาชีพการสอน (Improvement of the Teaching Professional) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทวัน จันทร์กลิ่น (2557 : 75 - 85) ได้ศึกษาปัญหา และแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมในการพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 : โรงเรียนบ้านเนินมะปราง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ผล การศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมในการพัฒนาทักษะผู้เรียนใน ศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะชีวิตและการทำงาน แนวทางการบริหารจัดการคุณภาพ ผู้บริหารและ คณะครูควรร่วมประชุมเพื่อที่จะศึกษาข้อบกพร่องวิธีการดำเนินงานเพื่อลำดับ ความสำคัญของ ปัญหาที่จะแก้ไขก่อนหลัง และทำความเข้าใจปัญหาร่วมกันวางแผนการดำเนินงาน ด้วยการ จัด อันดับความสำคัญของปัญหากำหนดวิธีการที่ได้จากการวิเคราะห์ปัญหา นำเอาผลที่ได้มาวิเคราะห์ มีการประเมินผลของการจัดกิจกรรมว่ามีการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้หรือไม่ ร่วมกันจัดทำ

มาตรฐาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้นไปอีกและสังเคราะห์รูปแบบ การดำเนินการใหม่ที่
เหมาะสม สำหรับการดำเนินการในปีการศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากความมุ่งหมายผลการวิจัย เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารการจัดการคุณภาพ
โดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความ
คิดเห็นของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านควบคุมดูแลโดยผู้อาวุโส ด้านการลดต้นทุน และ
ด้านความคิดสร้างสรรค์ต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ควรมีการให้ครูคิดค้นสร้างสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียน
การสอนได้ โดยการกระตุ้นให้ครูเกิดแนวคิดในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ มาใช้ในการจัด
กิจกรรมการเรียนการสอน และส่งครูเข้ารับการอบรมดูงานเพื่อให้เกิดทักษะใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้
ในกิจกรรมการเรียนการสอน
2. ควรมีการมีการปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนและ
มาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงความก้าวหน้าของหน่วยงานและสอดคล้องกับการ
เปลี่ยนแปลงในอนาคตเพราะสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลถึงการใช้ทักษะการบริหารของ
ผู้บริหาร เพื่อให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตามเป้าหมายที่
วางไว้
3. ควรมีการตั้งเป้าหมายของการลดค่าใช้จ่ายในส่วนต่าง ๆ อย่างชัดเจน
โดยผู้บริหารและครูช่วยกันเน้นเลือกใช้สินค้าที่มีคุณภาพและประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียนในราคาที่
เหมาะสม
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์ สถานศึกษาควรมีการอบรม PCL ศึกษาดูงาน
ประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยการจัดกิจกรรม
แลกเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ จัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานศึกษา
5. ด้านควบคุมดูแลโดยผู้อาวุโส สถานศึกษาควรจัดให้มีการนิเทศการจัดการ
เรียนรู้ และประเมินผลการจัดการเรียนรู้การวัด โดยการนำผลสัมฤทธิ์มาวิเคราะห์หาจุดเด่นหรือ
จุดบกพร่องในจุดเด่นให้คงไว้หรือพัฒนา ในจุดบกพร่องต้องริบหาวิธีดำเนินการแก้ไข เช่น เนื้อหา
สาระที่ผู้เรียนจะต้องรู้ เทคนิค วิธีการในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่จะต้องปรับปรุงให้
เหมาะสมกับเนื้อหาสาระความรู้ สื่อและอุปกรณ์การสอนชนิดต่าง ๆ ที่จะช่วยสื่อและเสริมให้เกิด
การเรียนรู้และนำไปใช้เสร็จแล้วทำ PDCA อีกครั้ง

6. ด้านการลดต้นทุน สถานศึกษาควรจัดให้มีการจัดทำโครงการและแผนปฏิบัติการ มีการรายงานการดำเนินโครงการ บูรณาการการทำงานและการจัดกิจกรรมจัดเก็บบำรุงวัสดุ อุปกรณ์ให้สามารถใช้งานได้ตามอายุการใช้งาน ผู้สอนสามารถนำโครงการและแผนการจัดกิจกรรมการสอนมาประกอบในการเบิกงบประมาณ ไปใช้ผลิตสื่อได้เมื่อนำมาใช้ให้รายงานผลการใช้สื่ออื่น ๆ

7. ด้านเพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคล สถานศึกษาควรมีการมอบหมายให้ตรงกับความสามารถ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อบรมพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ให้การสนับสนุนงบประมาณในโครงการที่ปัจเจกบุคคลเสนอมา สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีในการพัฒนางาน มีการจัดทำโครงการ OD เพื่อพัฒนาครูทุกปีนำผลจากการทำ OD มาปรับปรุงพัฒนาครูตามความสามารถแต่ละบุคคล

8. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ สถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนการขอเลื่อนวิทยฐานะ มีการทำงานร่วมกันทำงานเป็นทีม นิเทศภายในเป็นประจำ สนับสนุนให้เข้าร่วมประชุม อบรมเชิงปฏิบัติการในโอกาสต่าง ๆ มีการจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ ที่จำเป็นต่อการพัฒนาของตัวบุคคลและองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของผู้บริหาร โรงเรียน เพราะเมื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรคแล้วจะได้จัดเตรียมมาตรการเพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาโรงเรียนให้เกิดคุณภาพยิ่งขึ้นไป

2. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาสภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 1

3. ควรศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขตอื่น ๆ ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กชกร เฉลิมกาญจนนา. (2549). การบัญชีบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรมวิชาการ. (2542). การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2546). แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- _____. (2558). นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (พลเอก ดาว์พงษ์ รัตนสุวรรณ). กรุงเทพฯ : สำนักปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2559). แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ของกระทรวงศึกษาธิการ (เพื่อประกอบการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2560. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กานดา จันทร์เข้ม. (2546). จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- กานต์ ภูณาสล. (2542). การประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี.
- กิติมา ปรีดีดิลก. (2542). ทฤษฎีบริหารองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ธารนิเวศพิมพ์.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2544). “การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองกับโรงเรียน,” วารสารการศึกษา ประถมวัย, 5(4) : 30 - 37.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2549). การคิดสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ : ชัคเชสมิเดีย.
- แก้วขวัญ วัชโรทัย. (2541). “ผู้บริหารในการบริหารงานที่สำนักพระราชวัง,” วารสารกนิรี, 5(44) : 34 - 41.
- โกศล พรประสิทธิ์เวช. (2552). สร้างยอดขายอันดับ 1 ด้วย Prosoft CRM. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

- ขนิษฐา วรชาติ. (2558). การบริหารจัดการคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- คณิงนิจ อนุโรจน์. (2548). การสร้างความตระหนักรู้ในองค์กร. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก
<http://www.researchers.in.th/biog/hrdresearch/1276>
- จริญญา เฉลาประโคน. (2545). การพัฒนาแบบประเมินจริยธรรมรับผิดชอบสำหรับนักเรียนชั้น
ประถมศึกษาปีที่ 5. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การวัดและประเมินผลการศึกษา). ขอนแก่น :
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : วิ.พรีนซ์
(1991).
- จันทร์หา พวงยอด. (2543). การพัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียน
พุทธจักรวิทยาโดยใช้กิจกรรมและเทคนิคการประเมินตามสภาพจริง. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- จรัส นองมาก. (2544). ปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : Unprinted.
- จำลองชัย ขุนพลแก้ว และคณะ. (2546). การบริหารคุณภาพโดยรวม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์ศาลาแดง.
- ใจจริง บุญเรืองรอด. (2541). กิจกรรมรวมหลักสูตร. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ชนิชา ชันชัยภูมิ และอัญชลี มนูญเลิศกิจ. (2561). “TQM คืออะไร”. สืบค้นเมื่อวันที่ 6 กันยายน
2561 จาก http://pirun.ku.ac.th/~fedupns/eport_sample/chanicha/whatisTQM.doc
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2548). การฝึกอบรมเทคโนโลยีและการสื่อสาร. นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชัยยุทธ ศิริสุทธิ. (2547). การพัฒนารูปแบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของมหาวิทยาลัย ใน
กำกับของรัฐ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหาร
การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ชัยอนันต์ สมุทรวณิช. (2541). เพลิน. กรุงเทพฯ : เอ็ดดิสัน เพรส โปรดักส์.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2546). การบริหารการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
_____. (2546). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ชูชัย สมิตธุไกร. (2548). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร = Personnel training in
organizations. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เขาวี โรจนแสง. (2554). เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1 - 7.

พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ณรงค์ ถิ่นคำ และ เพ็ชรวิเชียร. (2546). การบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม. พิมพ์ครั้งที่ 2.

เชียงใหม่ : สำนักพิมพ์ The Knowledge Center.

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2545). การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

ดนัย เทียนพุด. (2550). กลยุทธ์การพัฒนาคณ. กรุงเทพฯ : บิ๊กแบงก์.

ดวงมณี โกมารทัต. (2551). การบัญชีต้นทุน 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

ดิเรก วรรณเศียร. (2552). “การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน,” ใน รวมบทความเชิงวิชาการเรื่อง
การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดิน ปรัชญพฤษ. (2549). การบริหารการพัฒนา : ความหมาย เนื้อหา แนวทางและปัญหา.

พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ถวิลวดี บุรีกุล. (2548). การมีส่วนร่วม : แนวคิด ทฤษฎีและกระบวนการ. กรุงเทพฯ : สถาบัน

พระปกเกล้า.

ทศนา แคมมณี. (2550). กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงานเป็นทีม และการจัดการเรียนการสอน.

กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

_____. (2556). ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.

พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธงชัย สันติวงษ์. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์

ประชุมช่าง.

ชวัญ บุญยมนี. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ธีระ รุญเจริญ. (2555). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 7.

กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

ธาวิณี ไสยะเพ็ชร. (2549). การศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมคุณธรรมเกี่ยวกับการมีระเบียบวินัยและ

ความรับผิดชอบให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษา โรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.

(การประถมศึกษา). กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นครินทร์ วนกิจไพบูลย์. (2558). “คิดอย่างไรจึงจะผลิตนวัตกรรมได้แบบ Google,” วารสารมติชน

สุดสัปดาห์. 35(8) : 26 - 30.

นงนภัส เทียงกมล. (2559). การบริหารยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ : แสงชัยการพิมพ์.

- นราทิพย์ ชุตินวงศ์. (2539). **ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ จุลภาค**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นราธร เทพกิจ. (2542). **การพัฒนาทีมงาน**. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2547). **การมีส่วนร่วม หลักพื้นฐาน เทคนิค และกรณีตัวอย่าง**. เชียงใหม่ : สิริลักษณ์การพิมพ์.
- นฤมล สุทวารีย์. (2537). **เรื่องง่าย ๆ ในการปลูกฝังจิตสำนึกการประหยัดพลังงานในองค์กรโดยใช้วิธีการฝึกอบรม**. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <http://beed.dip.go.th/energy/objects/Article/File>.
- _____. (2550). **นโยบายและยุทธศาสตร์การฝึกอบรมการส่งเสริมสนับสนุน SMEs**. กรุงเทพฯ : อุตสาหกรรมสาร.
- นันทวัฒน์ ภูมิวิทยานนท์. (2553). **การบริหารที่มุ่งเน้นวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา**. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- นันทวัน จันทร์กลิ่น. (2557). **ปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพในการพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 : โรงเรียนบ้านเนินมะปราง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- นิพนธ์ กินาวงศ์. (2543). **หลักการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. พิษณุโลก : ตระกูลไทย.
- นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. (2550). **แนวคิดแนวทางการพัฒนาชุมชน**. กรุงเทพฯ : กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.
- นิสสารกเวชยานนท์. (2561). **การกำกับดูแลการบริหารราชการแผ่นดิน**. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประนอม สุจนาคะ. (2545). **การเปรียบเทียบความเข้าใจในการอ่าน ความสามารถในการเขียนและความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่ได้รับการสอนแบบมุ่งประสบการณ์ภาษากับการสอนตามคู่มือครู**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ประพันธ์ สุริหาร. (2551). **หลักและระบบการบริหารการศึกษา**. ขอนแก่น : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. บุรีรัมย์ : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.

- ปรีศนา เสร์บาง. (2541). ความต้องการพัฒนาครูอาจารย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปรีชา ชัยนิยม . (2542). การศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการสอนความรับผิดชอบและความมีระเบียบวินัยโดยกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา เอกชนกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2545). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- _____. (2547). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี จำกัด.
- ปรียวดี ผลเอนก. (2556). การจัดการคุณภาพ. กรุงเทพฯ : วี.พี.รินทร์ (1991).
- ปลูตา เพ็งประสพ. (2551). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเซนหลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัทมาวรรณ ยิ่งอำนาจชัย. (2559). สภาพปัจจุบันการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 29. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ. (2543). กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- เปรมใจ เอื้ออังกูล. (2552). ระบบการบริหารคุณภาพแบบ TQM. (ออนไลน์) แหล่งข้อมูล สืบค้นเมื่อวันที่ 18 เมษายน 2552. จาก <http://onesqanetwork.skru.acth>
- พงกะพรรณ ตะกลมทอง. (2553). TQM : Total Quality Management การประกันคุณภาพทั่วทั้งองค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2542). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : หจก.อักษรศาสตร์.
- พรชัย เจดามาน. (2561). ภาวะผู้นำยุค 4.0 ในพลวัตศตวรรษที่ 21. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <http://personnel.obec.go.th/hris-th/ebook/leader4/#p=1>. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2561.
- พรนพ พุกกะพันธุ์. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.

- พรพรรณ อิศรางกูร ณ อยุธยา. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานขายในประเทศ
กรณีศึกษา บริษัท ตรีอรรณบูรณ์ อุตสาหกรรม จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การจัดการ
ภาครัฐและภาคเอกชน). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- พรเพท รุ่งแผน. (2556). **TQM กับการจัดการคุณภาพการศึกษา. (ออนไลน์) แหล่งข้อมูล สืบค้นเมื่อ
วันที่ 19 ธันวาคม 2556. จาก [http://warranty
blog.nsurat.ac.th/wp_content/uploads/2010/02/TQM.pdt](http://warrantyblog.nsurat.ac.th/wp_content/uploads/2010/02/TQM.pdt) ในรูปแบบ html**
- พวงรัตน์ เกสรแพทย์. (2543). **การวางแผนกลยุทธ์สำหรับนักศึกษา. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.**
- พัฒนาวดี อนุสรเทวินทร์. (2544). **การใช้กลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียนชั้น
ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนลุมพุก (วันครู 2503) อำเภอคำชะอี จังหวัดยโสธร.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**
- พิชัย ลิพัฒนาไพบูลย์. (2550). “การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM)”, **ฟอร์ตคอลลีตี. 14(118) :**
49 - 51.
- พิฑูรย์ พิลาวัลย์. (2542). **การศึกษาการปฏิบัติงานตามกฎเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพนักศึกษาระดับ
ก่อน ประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม :
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**
- พิสิทธิ ชูวงศ์. (2562). **การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (CONTINUOUS IMPROVEMENT
PROCESS). สืบค้นเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2562 จาก :**
<https://seminardd.com/s/25072>
- พิสิทธิ พิพัฒน์โกภาคกุล. (2549). **เทคนิคการสร้างระบบบริการให้เป็นเลิศ. กรุงเทพฯ :**
ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2555). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : มนต์ดีรี.**
- มรรดา ศรีจันทร์. (2554). **การบริหารแบบมีส่วนร่วม. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก**
[www.http://gotoknow.org/blog/mathu/33443](http://gotoknow.org/blog/mathu/33443)
- มนทิพย์ ทรงกิตพิศาล. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (การบริหาร
การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**
- มัลลิกา ต้นสอน. (2547). **การจัดการยุคใหม่. กรุงเทพฯ : เอ็กเปอร์เน็ท.**
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2553). **การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม : ประชาชน องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นและราชการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บั๊กพอยท์.**
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). **ความเป็นครู. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.**

- รสริน พิมพ์บรรยงค์. (2548). เอกสารชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง วิชาเทคโนโลยีการศึกษา รหัสวิชา 1032101. นครราชสีมา : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2549). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : ชธรรมสาร.
- รัชนี นพเกตุ. (2548). จิตวิทยาเพื่อการรับรู้. คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัชดา อุดมวิทิต. (2540). การรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตกระแสไฟฟ้า. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตนกรณีย์ พลชา. (2544). ผลของการใช้โปรแกรมพัฒนาพฤติกรรมความขยันหมั่นเพียรความรับผิดชอบและคามมีวินัยในการเรียน โดยใช้ตัวแบบบุคคลจริงให้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนภูกระดึงวิทยาคม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รุ่ง แก้วแดง. (2541). การนำภูมิปัญญาไทยเข้าระบบสู่การศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- เรณู เชื้อสะอาด. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ดวงกมลสมัย.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2553). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับรัฐประศาสนศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บริษัท บพิตรการพิมพ์ จำกัด
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2553). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ลือชา สารคง. (2547). การศึกษากระบวนการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ผ่านการประเมินสถานศึกษาเกณฑ์คุณภาพของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดภาคใต้. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ภูเก็ต : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- เลิศ อานันท์มะ. (2540). เทคนิควิธีสอนเด็ก. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรพงศ์ศิริ ทรงศีล. (2550). การกำหนดขีดความสามารถหลักและขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของบุคลากร ภาครัฐศึกษา : บริษัท เอ็น เอส เค แบริ่งส์ แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์กร). กรุงเทพฯ : คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- วรรณ วลัยวานิช. (2546). **ภูมิศาสตร์การท่องเที่ยว ภาควิชาภูมิศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2550). **จิตวิทยาการปรับตัว**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- วราลักษณ์ ชีราโมกษ์. (2548). **พฤติกรรมศาสตร์การสื่อสาร**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมธิราช.
- วัชร เล่าเรียนดี. (2556). **ศาสตร์การนิเทศการสอน และการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ : ทฤษฎีกลยุทธ์ ผู้การปฏิบัติ**. (พิมพ์ครั้งที่ 12). นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขต พระราชวังสนามจันทร์นครปฐม.
- วันชัย วัฒนศัพท์. (2549). **ระบบทวิภาคีกับการแก้ไขปัญหาแรงงานในรัฐวิสาหกิจ ศูนย์สันติวิจัย และชมรมนิสิต สถาบันพระปกเกล้า**. กรุงเทพฯ : กองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- วารินทร์ สิ้นสูงสุด และ วันทิพย์ สิ้นสูงสุด. (2542). **ชุดฝึกอบรม ISO9000 ระบบบริหารคุณภาพ การศึกษา**. กรุงเทพฯ : สยามมิตรการพิมพ์.
- วิจารณ์ พานิช. (2557). **การจัดการความรู้กับการบริหารแนวใหม่**. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริม การจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- วิจิตร วิชัยสาร และคณะ. (2560). “การพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี”. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย**. 7(3) : 93 - 101.
- วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์. (2542). **การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น: สถานที่ท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : เซ็นเตอร์ดีสคัฟ เวย์รี่.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2542). **พลังการเรียนรู้ในกระบวนทัศน์ใหม่**. กรุงเทพฯ : เอส.อาร์.พรีนติ้ง.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). **การพัฒนาองค์การ**. กรุงเทพฯ : บริษัทธนวิชันการพิมพ์จำกัด.
- _____. (2551). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : ธนวิชันการพิมพ์จำกัด.
- วิฑูรย์ สิมะ โชคดี. (2550). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : เนตรนิมิตการพิมพ์.
- วิทยา สุหฤทธารัง และ ก้องเดชา บ้านมะหิงษ์. (2547). **คุณแจแห่งความสำเร็จในการจัดการ คุณภาพ**. (ออนไลน์) 2547 (อ้างเมื่อ 31 พฤษภาคม 2547) จาก industrial. Se - sd. com / itr 89 - 149. asp

- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์
องค์การศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: พิมพ์พิสูทธิ์.
- _____. (2556). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีที่สนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21.
กรุงเทพฯ : ทิพยวิสูทธิ์.
- วิรัช วรรณศรี. (2545). การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาอำเภอพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหาร
การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศรุดา ชัยสุวรรณ. (2552). รูปแบบการบริหารงานวิจัยในมหาวิทยาลัยเอกชน. นครราชสีมา:
มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- ศศิวิมล มีอำพล. (2553). การบริหารจัดการคุณภาพแบบใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อินโฟ
ไมนิ่ง จำกัด.
- ศิณีย์ อนันต์นพคุณ. (2544). การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ. กรุงเทพฯ : นิตยสารการทำเรือ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2544). ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพงษ์ เสาภานต์. (2548). หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : บั๊ค พอยท์.
- ศิริพร เพ็ชรมณี. (2552). การประเมินผลการปฏิบัติการสอน. สงขลา : คณะเศรษฐศาสตร์และ
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
_____. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเทกซ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2547). องค์การและการจัดการ (Organization and Management: O & M).
กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- ศิริภัสสรศ์ วงศ์ทองดี. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : วิ.พรีนซ์ (1991).
- สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2551). หลักสูตรการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการเฉพาะพื้นที่สำหรับผู้
ที่เป็น/จะเป็นผู้ว่าราชการจังหวัดรองผู้ว่าราชการจังหวัดและผู้บริหารของจังหวัด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ : ส่วนพัฒนาและบริหารจัดการความรู้
สถาบันดำรงราชานุภาพ.
- สถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้. (2548). เอกสารประกอบการประชุมปฏิบัติการสำหรับผู้บริหาร
โรงเรียน และทีมพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยและพัฒนาการ
เรียนรู้.

- สมคิด บางโม. (2548). **การบริหารองค์กรสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมชาย เทพแสง. (2552). “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์รูปแบบใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในทศวรรษหน้า”. **วารสาร บริหารศึกษา มศว.** 6(11) : 83 - 95.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. (2538). **การบัญชีต้นทุน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สยามสเตรชเชอร์รี่ส์พบลายส์.
- สมยศ นาวิการ. (2544). **การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2552). **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : มิตรภาพการพิมพ์ และ สตีวีดีโอ.
- สมศักดิ์ ภู่วิดาวรรณ. (2544). **การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการประเมินตามสภาพจริง**. พิมพ์ครั้งที่ 2. เชียงใหม่ : แสงศิลป์.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2556). **ผู้บริหารกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา.
- _____. (2559). “การนำแนวความคิด TQM มาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา,” **การศึกษา เอกชน.** 7(64) : 56 - 61.
- สมศักดิ์ สีนุระเวชญ์. (2544). **มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ : บั๊ค พอยท์.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). **คู่มือการปฏิบัติงานการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). **แนวดำเนินงานของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ : คุรุสภา.
- _____. (2553). **รายงานการติดตามผลการพัฒนาระดับคุณภาพการจัดการศึกษา**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). **กฎ ก.พ.** กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระยะยาวแห่งชาติ พ.ศ. 2551 - 2555**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2553). **สาระสำคัญการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552 – 2561**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2557). **แนวทางการบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการ การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ**. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.

_____. (2561). **แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2561 ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับปรับปรุงตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร)**. กรุงเทพฯ : ม. ป.ท.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2554). **มัธยมศึกษายุคใหม่สู่มาตรฐานสากล 2561**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

ลำเนียง ศิลป์ประกอบ. (2540). **ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความรับผิดชอบในการเรียนและความเชื่อมั่น ในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนวิชาสังคมศึกษาด้วยบทเรียน สำเร็จรูปกับนักเรียนที่เรียนด้วยการสอนตามคู่มือครู**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหาร การศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สิริยากร สดแสงจันทร์. (2547). **การพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาไทยแบบโครงการ เรื่องการเขียนเชิงสร้างสรรค์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหาร การศึกษา). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุกัญญา รัศมีธรรม โชติ. (2548). **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency**. กรุงเทพฯ : สิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์จำกัด (มหาชน).

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2553). **เอกสารประกอบการสอน รายวิชา 0501701 หลักการบริหาร และการวางแผน**. มหาสารคาม : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุธีระ ทานตวนิช. (2545). **การบริหารงานโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สตรี เนติ ศึกษา.

สุนันทา เลานันท์. (2546). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : ชนะการพิมพ์

สุรพล พุฒคำ. (2544). **หลักทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. ลพบุรี : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเทพสตรี.

สุรพันธ์ ยันต์ทอง. (2554). **การบริหารโรงเรียน**. กรุงเทพฯ : การศาสนา กรมการศาสนา.

สุรศักดิ์ สุทองวัน. (2562). **การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตามแบบ PDCA**. สืบค้นเมื่อวันที่ 30

พฤษภาคม 2562 จาก : http://inf.ocs.ku.ac.th/document/pdf/Kaizen_PDCA.pdf

- สุรินทร์ เนียมสุวรรณ และวีระวัฒน์ อุทัยรัตน์. (2557). “รูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐานสากลที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย. 4(3) : 60 - 62.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2550). กลยุทธ์การสอนคิดสร้างสรรค์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมลสมัย.
- เสนาะ ดิยาว. (2543). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสภภาพร เสนีย์โสทร. (2542). แบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านความมีวินัย และ ความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1. ปรินูญานิพนธ์ ค.ม. (สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา). เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- หวน พินรุพันธ์. (2549). การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : อักษร บัณฑิต.
- เหมือนฝัน จันทร์กษา. (2559). คุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มพญาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา). พะเยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อชิษฐ์ คลี่สุนทร. (2547). ยุทธศาสตร์การบริหารในยุคโลกาภิวัตน์. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก http://www.moe.go.th/main2/article/article_atipat/cyber_manage.htm.
- อนันต์ เดียวค้อย. (2551). “รูปแบบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราช มงคล”, วารสารวิชาการ. 8(7) : 45 - 54.
- อนุรักษ์ ทองสุโขวงศ์. (2552). การบัญชีต้นทุน. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อมรรวรรณ แก้วพอง. (2542). การเปรียบเทียบผลของกิจกรรมกลุ่มสาระและการให้คำปรึกษาแบบ กลุ่มที่มีต่อ การให้เหตุผลเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบต่อตนเองของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวัดน้อยใน กรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (สาขาวิชา จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อรัญญ์ กักผล. (2546). คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชน. กรุงเทพฯ : มูลนิธิปริญญาโทสำหรับนัก บริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรรถเจษฎ์ สุขศาสนี. (2530). การประเมินทักษะกระบวนการและการแก้ปัญหา. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ.

- อรวรรณ พาณิชปฐมพงศ์. (2542). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับพฤติกรรมด้านความมีวินัยในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่2**. ปรินญาณินพนธ์ ศษ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อารี พันธุ์มณี. (2540). **ความคิดสร้างสรรค์กับการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ : ต้นอ่อนแถมมี.
- อำนาจ วีระวณิช. (2553). **การจัดการยุคใหม่**. นนทบุรี : มาเธอร์ บอส แพลกเก็จ.
- อุดม ชูดีวรรณ. (2559). **รูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุดม ทุมโม่สิต. (2554). **การวิเคราะห์ฐานะทางการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : หอรัตนัชัยการพิมพ์.
- อุทุมพร จันทรอด. (2547). **การพัฒนาทักษะการเขียนเชิงสร้างสรรค์โดยใช้กิจกรรมสำรวจนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านลาดใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เอกพงศ์ มุสิกะเจริญ. (2554). **การแพร่กระจายและการยอมรับนวัตกรรม**. สืบค้นจาก http://www.clinictech.most.go.th/online/blog/blog_show1.asp?blog_id=121.
- Bandura, A. (1991). **Social Learning Theory**. New Jersey : Prentice - Hall.
- Bank, J. (1992). **The Essence of Total Quality Management**. New York : Prentice Hall.
- Baron, R. A. & May, J. (1960). **Psychology the Essential Science**. Boston : Renslaer Polytechnic Institute.
- Bartol, K. M. & Martin, D. C. (1997). **Management**. 2nd ed. New York: McGraw - Hill.
- Beebe, S. A., Mottet, T. P. & Roach, K. D. (2004). **Training and Development : Enhancing Communication and Leadership Skills**. New York : Pearson and AB.
- Berman, P. (1990). **The Study of Macro and Micro Implementation Public Policy**. 2nd ed. New York: John Wiley and Sons.
- Binkley, D. K. (1997). **Impermenting Total Quality Management Philosophy in An Elementary School (Education Reform)**. Doctoral Dissertation. USA : University of Ohio State.
- Bounds, G. (1994). **Beyond Total Quality Management : Toward the Emerging Paradigm**. New York : McGraw - Hill.

- Bovee, C. L. et al. (1993). **Management**. New York : McGraw - Hill.
- Bravo, D. M. (1995). **Total Quality Management Its Implications For Middles School Education**. Doctoral Dissertation. New York : University of Pepperdine.
- Brecht, L. J . (2001). The Relative Effects of Cooperative Learning, Manipulative, and the Combination of Cooperative Learning and Manipulative on Fourth Graders' Conceptual Knowledge, Computation Knowledge, and Solving Skills in Multiplication. **In Dissertation Abstracts International**. P. 3060 - A.
- Campbell, J. P. (1971). **Education Administration**. New York : University of Michigan.
- Chalofsky, N. E. & Lincoln, C. I. (1983). **Up the HRD Ladder: A Guide for Professional Growth**. Addison - Wesley Publishing Company : Reading, MA.
- Champoux, J. E. (2006). **Organizational Behavior : Integrating Individuals, Groups and Organizations**. London : Thomson Learning.
- Chappell, R. T. (1994). "Effects of The Implementation of Total Quality Management on The Rappahannock County, Virginia Public Schools." **Dissertation Abstracts International**. Ed.D. Virginia Polytechnic Institute and State University. 55 (01) : 20.
- Craig, G. (1976). **Science for the Elementary Teacher**. Massachusett : Blaisdell Publish Company.
- Dalton, F. E. (1979). **Personal Management : Theory and Practice**. New York : The Macmillan Company.
- Deming, W. E. (1988). **Out of the Crisis**. Cambridge : MIT Press.
- Draft, R. L. (2005). **The Leadership Experience**. 2nd ed. New York : Harcourt College Publishers.
- Drucker, P. F. (1998). **Management Challenges for 2nd Century**. New York : Harper Business.
- Ennis, F. M. (1996). **Ohio Joint Vocational School Administrators Perceptions Regarding The Importance and use of Total Quality Management**. Doctoral Dissertation. USA : University of Ohio State.
- Fayol, H. (1949). **General and Industrial Management**. London : Pitman & Sons, Ltd.
- Feigenbaum, A. (1961). **Total Quality Control**. New York : McGraw - Hill.
- Garvin, D. A. (1998). **Managing Quality**. New York : Free Press.

- Glickman, C. D. et al. (2001). **Supervision and Instructional Leadership : A Development Approach**. 5th ed. Boston : Allyn and Bacon, Inc.
- Gregg, R. T. (1957). **The Administrative Process in Administrative Behavior in Education**. New York : Harper and Row.
- Good, C. V. (1974). **Dictionary of Education**. New York : McGraw - Hill Book.
- Guilford, J. P. (1967). **The Nature of Intelligence**. New York : McGraw - Hill.
- Gulick, L. & Urwick, L. (1939). **Papers on the Science of Administration**. New Jersey : Augustus M. Kelly Publishers.
- Guralnik, D. B. (1986). **Webster's New World Dictionary of America Language**. 2nd ed. Ohio : Prentice - Hall Press.
- Harris, P. R. (1989). **High Performance Leadership : Strategies for Maximum Career Productivity**. Illinois : Scott Foresman and Company.
- Hellriegel, D. et al. (2008). **Management**. 3rd ed. Cape Town : Oxford University Press.
- Hilger, M. & Hans, R. (1994). **Goal Management at Work**. Burr Ridge : Irwin Professional.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (1996). **Education Administration : Theory Research and Practice**. 5th ed. New York : McGraw - Hill Inc.
- Hoy, W. & Miskel, C.G. (2001). **Education/ Administration Theory : Research and Practice**. 6th ed. New York: MC Graw - Hill.
- Johnson, D. R. & Johnson, H. (2003). **Cooperative in the Classroom**. Minnesota : Interaction Book.
- Koontz, H. & Weihrich, H. (1988). **Management**. 9th ed. New York : McGraw - Hill.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". **Educational and Psychological Measurement**. 30(3) : 607 - 610.
- Lewis, M. E. (1997). **Total Quality Management in Three School Districts : Beginning Tourney (Leadership, Group Development)**. Doctoral Dissertation. New York : University of Pennsylvania State.
- Liston, C. (1999). **Managing Quality And Standards**. New York : McGraw - Hill.
- Logothtis, N. (1992). **Managing for Total : From Deming to Taguchi and SPC**. New York : Prentice Hall.
- Nahavandi, A. (2000). **The Art and Science of Leadership**. 2nd ed. New Jersey : Prentice Hall.

- Newby, E. F. (1998). **Total Quality Management and The Elementary School**. Doctoral Dissertation. USA : University of Spalding.
- Odiorne, G. S. (2005). **Management by Objectives : A System of Managerial Leadership**. New York : Pitman Pub.
- Osborn, A. F. (1963). **Creative Imagination**. New York : Charles Serbners Sons.
- Parker, G. M. (2001). **Team Player and Team Work : The New Competitive Business Strategy**. San Francisco : Jossey - Bass
- Paul, C. L. (1998). **The Relationship Betaveen The Principles of Total Quality Management and School Climate Culture, and Teacher Empowerment**. Doctoral Dissertation. New Jersey : University of Missouri Columbia.
- Reddin, W. J. (1999). **Managerial Effectiveness**. New York : McGraw - Hill.
- Reilly, R. R. & Lewis, E. L. (1983). **Educational Psychology**. New York : Macmillan Publishing.
- Robbins, S. P. (2005). **Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications**. 11th ed. New Jersey : Prentice - Hall.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (1996). **Management**. 5th ed. New Jersey : Prentice - Hall.
- Rouillard, L. A. (1993). **Goals and Goal Setting**. London : Kogan Page.
- Sallis, E. (1993). **Total Quality Management in Education**. London: Kogan Page.
- Sanford, N. (1970). **Twenty Five Years of Higher Education**. California : Hossey Base.
- Sashkin, M. & Kiser, K. J. (1993). **Creating and Supporting A TQM Culture**. New York : McGraw - Hill.
- Schermerhorn, J. R. (2011). **Management**. 7th ed. New York : John Wiley & Sons.
- Sear, J. B. (1950). **The Nature of The Administrative Process**. New York : McGroow Hill Book Co.
- Shipe, D. A. (1998). A Case Study About Total Quality Management in A School District : From Selection To Reflection (Participatory Management Continuous Improvement). In **Dissertation Abstracts International**. P. 46.
- Smith, M. (2007). **Educational Leadership: Culture and Diversity**. Gateshead : Athenaem Press.
- Smith, H. C. (1968). **Personality Development**. New York : McGraw Hill Book.

- Speak, H. M. & Hirsh, J. (1988). **Hyper Quest : Multimedia Exploration**. Available : <http://k-12.pisd.edu/Hyperstudio/HyperQuest.html>.
- Terry, G. R. (1968). **Principles of Management**. Illinois : Richard D. Irwin.
- Torrance, E. P. (1973). **Encouraging Creative in the Classroom**. Iowa : W.M.C. Brown.
- Turk, R. L. (1995). **Successful Produces for Implanting Total Quality Management in Urea Recommended Secondary School**. Doctoral Dissertation. USA : University of Texas.
- Wallach, M. A. & Kogan, N. (1965). **Modes of Thinking in Young Children : A Study of the Creativity – Intelligence Distinction**. New York : Holt, Rinehart and Winston.
- Westcott, A. M. & Smith, J. A. (1967). The Development of an Instrument to Measure Creative Ability in Mathematics. In **Dissertation Abstracts International**, P. 19 -21.
- William, J. E. (1997). **Total Quality Management Continuous Improvement, Imitation and Implementation : A Diffusion Study of Two Northeast Ohio Public School Districts**. Doctoral Dissertation. New York : University of Akron.
- Witcher, C. D. (1990). **A Case Study of a School System's Management Information Systems (MIS) with Policy Implications**. Doctoral Dissertation. USA : The George Washington University.
- Woodcock, M. (1989). **Team Development Manual**. 2nd ed. Worcester : Billing & Son.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๑๕๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายธิดา สุขสำโรง

ด้วย นายจารุกิตติ์ คงลี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารจัดการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ โดยมี อาจารย์ ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดีจึง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำ การวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๓ ๑๒๒๓ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๓ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๙ ๑๗๒๙ ๔๐๗๙



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๑๕๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรด อำเภอมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นางสาวเพียว ม่านทอง

ด้วย นายจารุกิตติ์ คงลี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ โดยมี อาจารย์ ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำ การวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๙ ๑๗๒๙ ๔๐๗๙



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๑๕๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นางบุศยรินทร์ อาณาเขต

ด้วย นายจารุกิตติ คงลี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ โดยมี อาจารย์ ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำ การวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมคума)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๙ ๑๗๒๙ ๔๐๗๙

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดสอบเครื่องมือการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๑๖๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒

ด้วย นายจารุกิตต์ คงลี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารจัดการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ โดยมี อาจารย์ ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะมันท์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นายจารุกิตต์ คงลี ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณมา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๙ ๘๓๘๗ ๗๖๗๙

มือถือผู้ประสานงาน ๐๙ ๑๗๑๙ ๔๐๗๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๑๖๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑

ด้วย นายจารุกิตติ์ คงลี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารจัดการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ โดยมี อาจารย์ ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญเกษมน์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัย ดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลผู้เกี่ยวข้องในการวิจัยด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสาน ๐๙ ๑๗๒๙ ๔๐๗๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตีพิมพ์



ที่ อว ๐๖๒๕.๑๓/ว๑๗๕

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์

จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายอุดมศักดิ์ โคตรประทุม

ด้วย นายจารุภักดิ์ คงลี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ โดยมี อาจารย์ ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์ เป็นที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการบริหารจัดการ คุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ เพื่อเก็บ ข้อมูลทำวิทยานิพนธ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาอนุญาตให้นักศึกษาได้เข้าสัมภาษณ์ เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๕๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๙ ๑๗๒๙ ๕๐๗๙



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๑๗๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายชาญชัย ไชยพิศ

ด้วย นายจารุกิตติ์ คงดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารจัดการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ โดยมี อาจารย์ ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญเกษมพันธ์ เป็นที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการบริหารจัดการ คุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ เพื่อเก็บ ข้อมูลทำวิทยานิพนธ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาอนุญาตให้นักศึกษาได้เข้าสัมภาษณ์ เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๙ ๑๗๒๙ ๔๐๗๙



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๓/ว๑๗๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๓๐๐๐

๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายนพดล เย็นทรัพย์

ด้วย นายจารุกิตต์ คงสี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ โดยมี อาจารย์ ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญเกษม เป็นที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการบริหารจัดการ คุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ เพื่อเก็บ ข้อมูลทำวิทยานิพนธ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาอนุญาตให้นักศึกษาได้เข้าสัมภาษณ์ เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นอมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๙ ๑๗๒๙ ๔๐๗๙



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๑๗๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายกนก ตีมี

ด้วย นายจารุกิตติ์ คงลี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารจัดการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ โดยมี อาจารย์ ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญชนะนันท์ เป็นที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการบริหารจัดการ คุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ เพื่อเก็บ ข้อมูลทำวิทยานิพนธ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาอนุญาตให้นักศึกษาได้เข้าสัมภาษณ์ เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๙ ๑๗๒๙ ๔๐๗๙



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๑๗๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายสัมพันธ์ ทัศนาววัฒน์

ด้วย นายจารุกิตติ คงลี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ โดยมี อาจารย์ ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญเกษนันทน์ เป็นที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการบริหารจัดการ คุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ เพื่อเก็บ ข้อมูลทำวิทยานิพนธ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรุณาอนุญาตให้นักศึกษาได้เข้าสัมภาษณ์ เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๙๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มือถือผู้ประสานงาน ๐๙ ๑๗๒๙ ๔๐๗๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

สภาพและแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 สภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แบ่งออกเป็น 14 ด้าน คือ ด้านวัตถุประสงค์ที่มั่นคง ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านควบคุมดูแลโดยผู้อาวุโส ด้านการลดต้นทุน ด้านการปรับปรุงในการผลิตและการบริการ ด้านการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำ ด้านเพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคล ด้านการทำงานเป็นทีมด้านการตั้งเป้าหมาย ด้านมาตรฐานด้านการรับรู้ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ และด้านความรับผิดชอบต่อการกระทำ
3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความคิดเห็นของท่าน ซึ่งคำตอบจากแบบสอบถามนี้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด แต่จะเป็นประโยชน์และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผลการวิจัย
4. เมื่อตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วขอความอนุเคราะห์ให้ซองผนึกให้เรียบร้อยส่งกลับไปยังผู้วิจัย ตามชื่อและที่อยู่ที่ปรากฏอยู่บนหน้าซองภายในวันที่ 30 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ที่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

(นายจารุกิตติ์ คงลี)

นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ประสบการณ์การทำงาน

- ต่ำกว่า 10 ปี
 10 ปีขึ้นไป

2. ขนาดของโรงเรียน

- ขนาดเล็ก (นักเรียนต่ำกว่า 120 คน)
 ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน)
 ขนาดใหญ่ (นักเรียน 301 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ให้ตรงกับสภาพการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษาตามความเป็นจริงซึ่งความหมายของค่าตัวเลขที่ใช้ในแบบสอบถาม มีดังนี้

5	หมายถึง	มีการปฏิบัติมากที่สุด
4	หมายถึง	มีการปฏิบัติมาก
3	หมายถึง	มีการปฏิบัติปานกลาง
2	หมายถึง	มีการปฏิบัติน้อย
1	หมายถึง	มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อที่	สภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา	ระดับค่าความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านวัตถุประสงค์ที่มั่นคง						
1	สถานศึกษามีจุดมุ่งหมายที่มั่นคงชัดเจน					
2	สถานศึกษาสามารถแข่งขันในทุกกิจกรรมกับสถานศึกษาอื่น					
3	สถานศึกษามีความมั่นคง และยั่งยืนในระยะยาว					
ด้านความคิดสร้างสรรค์						
4	ครูมีกระบวนการคิดที่สร้างสรรค์					
5	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย					
6	ครูสามารถคิดค้นสร้างสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้					
7	ครูมีรูปแบบ แนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
ด้านควบคุมดูแลโดยผู้อาวุโส						
8	มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ชัดเจน					
9	มีการดำเนินงานตามแผนที่ได้วางไว้					
10	มีการตรวจหาจุดบกพร่องและจุดอ่อนของผลการปฏิบัติงาน					
11	มีการปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนและมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้					
ด้านการลดต้นทุน						
12	สถานศึกษามีวิธีการลดค่าใช้จ่ายในทุกส่วนที่ชัดเจน					
13	สถานศึกษามีเป้าหมายของการลดค่าใช้จ่ายในส่วนต่าง ๆ อย่างชัดเจน					
14	สถานศึกษาเลือกซื้ออุปกรณ์การจัดการเรียนการสอน โดยเน้นที่คุณภาพสินค้าและบริการ					

ข้อที่	สภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา	ระดับค่าความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการปรับปรุงในการผลิตและการบริการ						
15	มีกระบวนการปรับปรุงการบริหารงานอย่างต่อเนื่องในสถานศึกษา					
16	มีการพัฒนาวิธีการ เพื่อให้การดำเนินงานเกิดคุณภาพในสถานศึกษา					
17	มีการจัดกิจกรรม ที่ทำให้การดำเนินงานเกิดคุณภาพในสถานศึกษา					
18	มีการนำกระบวนการ PDCA มาใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานอย่างต่อเนื่องในสถานศึกษา					
19	มีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน และการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพในสถานศึกษา					
ด้านการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน						
20	มีกระบวนการถ่ายทอดความรู้ที่มีระบบในสถานศึกษา					
21	มีการกำหนดเป้าหมายในการเพิ่มพูนความรู้ ที่ชัดเจน					
22	มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
23	มีการนำความรู้และประสบการณ์ของบุคลากรมาใช้ประโยชน์ต่อตนเองและสถานศึกษา					
ด้านภาวะผู้นำ						
24	มีกระบวนการสร้างผู้นำที่ชัดเจน					
25	ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำ					
26	บุคลากรทุกคนทำงานต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ					
27	บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
28	ทุกคนในสถานศึกษามีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน					

ข้อที่	สภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา	ระดับค่าความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านเพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคล						
29	สถานศึกษามีวิธีการดึงปัจเจกของตัวบุคคลออกมาใช้งานทุก ๆ ด้าน					
30	บุคลากรปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่รับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
31	สถานศึกษามีมาตรการรองรับในการประสบความสำเร็จและความผิดหวัง					
ด้านการทำงานเป็นทีม						
32	มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม					
33	มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
34	มีการดำเนินกิจกรรม สนับสนุน และช่วยเหลือกัน					
35	มีการนำทักษะ ประสบการณ์ร่วมกัน มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา					
36	ทุกคนมีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน					
37	ทุกคนมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน					
ด้านการตั้งเป้าหมาย						
38	มีการกำหนดแนวทางและการปฏิบัติในสถานศึกษาที่ชัดเจน					
39	สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน					
40	บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา					
41	มีตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ให้ไปในทิศทางที่มีที่กำหนดเป้าหมายไว้ชัดเจน					
42	สถานศึกษามีทิศทางในการพัฒนาสู่เป้าหมายที่ชัดเจน					

ข้อที่	สภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา	ระดับค่าความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านมาตรฐาน						
43	มีข้อกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา					
44	มีการกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษาที่ชัดเจน					
45	มีการส่งเสริม กำกับ ดูแล การทำงานให้ได้ตามมาตรฐานที่วางไว้					
46	มีการตรวจสอบ และประเมินผล การดำเนินงานทุกครั้ง					
ด้านการรับรู้						
47	มีการยอมรับข้อมูลจากสิ่งเร้าภายนอกเพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษา					
48	มีการนำประสบการณ์ทั้งอดีตและปัจจุบันมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา					
49	มีการยอมรับในความสามารถในการรับรู้ของในแต่ละบุคคล					
50	มีการยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล					
ด้านการพัฒนาวิชาชีพ						
51	มีแผนการพัฒนาวิชาชีพภายในสถานศึกษาที่ชัดเจน					
52	มีการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความสามารถ ให้กับบุคลากรทุกคน					
53	มีการส่งเสริมให้บังเกิดสมรรถนะที่จำเป็นต่อวิชาชีพ					
54	มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต					
ด้านความรับผิดชอบต่อภาระกิจ						
55	มีพฤติกรรม หรือการกระทำในสิ่งหนึ่งสิ่งใดด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น					
56	มีความมุ่งมั่น พยายาม พากเพียร และเต็มใจ ในงานที่รับผิดชอบหมายอย่างเต็มที่					
57	มีความใส่ใจ ไม่ละทิ้ง หลีกเลียง หรือทอดทิ้งงาน					

ข้อที่	สภาพการบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา	ระดับค่าความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความรับผิดชอบต่อภาระทำ (ต่อ)						
58	ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จตามกำหนดเวลา					
59	มีการนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไขด้วยความเต็มใจ					

ขอขอบคุณที่ท่านได้อนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก จ

แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยแบบกึ่งโครงสร้าง
เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ผู้วิจัย นายจรรูกิตติ์ คงลี นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม อาจารย์ ดร.กิติวัชร ถ้วยงาม

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

โรงเรียน

วันเดือนปี ที่สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์ เวลา.....น. จบการสัมภาษณ์ เวลา.....น.

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

กรุณาเล่าประวัติโดยย่อเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวในด้านต่อไปนี้

1. ประวัติการศึกษา.....

.....

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....ปี

ตอนที่ 2 การบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา

ประเด็นคำถาม

1. สถานศึกษามีวิธีการในการให้ครูกิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างไร

.....
.....
.....

2. สถานศึกษามีวิธีการในการให้ครูปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนและมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างไรบ้าง

.....
.....
.....

3. สถานศึกษามีเป้าหมายในการลดค่าใช้จ่ายในส่วนต่าง ๆ อย่างเป็นไปอย่างไรบ้าง

.....
.....
.....

4. สถานศึกษามีวิธีการดึงปัจเจกของตัวบุคคลออกมาใช้งานในทุก ๆ ด้านอย่างไรบ้าง

.....
.....
.....

5. สถานศึกษามีวิธีการส่งเสริมให้เกิดสมรรถนะที่จำเป็นต่อวิชาชีพอย่างไรบ้าง

.....
.....
.....

ขอขอบคุณที่กรุณาให้ข้อมูลการสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยแบบกึ่งโครงสร้าง
เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ผู้วิจัย นายจรรูกิตติ คงดี นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม อาจารย์ ดร.กิติวัชร ถ้วยงาม

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ นายชาญชัย ไชยพิศ

โรงเรียน อนุบาลบุรีรัมย์

วันเดือนปี ที่สัมภาษณ์ วันอังคารที่ 17 เดือน ธันวาคม 2562

เริ่มการสัมภาษณ์ เวลา 13.30 น. จบการสัมภาษณ์ เวลา 14.30 น.

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

กรุณาเล่าประวัติโดยย่อเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวในด้านต่อไปนี้

1. ประวัติการศึกษา ปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ศษ.ม.) มหาวิทยาลัย

รามคำแหง

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 32 ปี

ตอนที่ 2 การบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา

ประเด็นคำถาม

1. สถานศึกษามีวิธีการในการให้ครูกิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างไร

จากการสัมภาษณ์ได้สรุปและถอดบทสนทนาออกมาได้ดังนี้

- 1.1 ศึกษาผลจากการใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่
- 1.2 สสำรวจรายการสื่อการเรียนรู้แต่ละสายชั้น แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 1.3 ส่งครูเข้าร่วมอบรม พัฒนาความรู้ เกี่ยวกับการทำสื่อการเรียนรู้
- 1.4 นำผลที่ได้จากการอบรม มาพัฒนาประดิษฐ์สื่อและขยายผลต่อไปในระยะยาว

2. สถานศึกษามีวิธีการในการให้ครูปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนและมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างไรบ้าง

จากการสัมภาษณ์ได้สรุปและถอดบทสนทนาออกมาได้ดังนี้

- 2.1 มีแบบประเมินความคิดเห็น แบบประเมินความพึงพอใจ
- 2.2 มีการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของครูแต่ละคน
- 2.3 นำผลที่ได้จากการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี มาปรับปรุง / พัฒนา
- 2.4 มีการทำ OD ครูและบุคลากรประจำปี

3. สถานศึกษามีเป้าหมายในการลดค่าใช้จ่ายในส่วนต่าง ๆ อย่างไรบ้าง

จากการสัมภาษณ์ได้สรุปและถอดบทสนทนาออกมาได้ดังนี้

- 3.1 มีการจัดทำโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปี
- 3.1 จัดทำโครงการที่ช่วยลดค่าใช้จ่ายของสถานศึกษา
- 3.3 เป็นโรงเรียนในโครงการโรงเรียนสีเขียว

4. สถานศึกษามีวิธีการดึงปัจเจกของตัวบุคคลออกมาใช้งานในทุก ๆ ด้านอย่างไรบ้าง

จากการสัมภาษณ์ได้สรุปและถอดบทสนทนาออกมาได้ดังนี้

- 4.1 สถานศึกษามีการจัดโครงการทำ OD เพื่อพัฒนาครูทุกปี
- 4.2 นำผลจากการทำ OD มาปรับปรุง / พัฒนาครูตามความสามารถของแต่ละบุคคล
- 4.3 มอบหมายงานในโครงการให้เหมาะสมกับความสามารถของครูแต่ละคน

5. สถานศึกษามีวิธีการส่งเสริมให้เกิดสมรรถนะที่จำเป็นต่อวิชาชีพอย่างไรบ้าง

จากการสัมภาษณ์ได้สรุปและถอดบทสนทนาออกมาได้ดังนี้

- 5.1 มีการจัดอบรมให้ครูและบุคลากร
- 5.2 มีการส่งเสริมการเลื่อนให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยแบบกึ่งโครงสร้าง
เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ผู้วิจัย นายจารุกิตติ คงลี นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม อาจารย์ ดร.กิติวัชร ถ้วยงาม

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ นายสัมพันธ์ ทิศนาวิวัฒน์
โรงเรียน บ้าน โศกวัต
วันเดือนปี ที่สัมภาษณ์ วันจันทร์ ที่ 16 ธันวาคม 2562
เริ่มการสัมภาษณ์ เวลา 10.00 น. จบการสัมภาษณ์ เวลา 11.30 น.

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์
กรุณาเล่าประวัติโดยย่อเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวในด้านต่อไปนี้

1. ประวัติการศึกษา ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ค.ม.) มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 32 ปี

ตอนที่ 2 การบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา

ประเด็นคำถาม

1. สถานศึกษามีวิธีการในการให้ครูกิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างไร

จากการสัมภาษณ์ได้สรุปและถอดบทสนทนาออกมาได้ดังนี้

1.1 การจัดอบรม PLC และนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

1.2 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้

1.3 จัดให้มีการศึกษาดูงาน การค้นคว้า ศึกษาจากอินเทอร์เน็ต การใช้สื่อการเรียนรู้ออนไลน์

2. สถานศึกษามีวิธีการในการให้ครูปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนและมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างไรบ้าง

จากการสัมภาษณ์ได้สรุปและถอดบทสนทนาออกมาได้ดังนี้

2.1 จัดให้มีการนิเทศการจัดการเรียนรู้

2.2 จัดให้มีการเผยแพร่สื่อการเรียนรู้อ การจัดการเรียนรู้

2.3 จัดให้มีการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

3. สถานศึกษามีเป้าหมายในการลดค่าใช้จ่ายในส่วนต่าง ๆ อย่างไรบ้าง

จากการสัมภาษณ์ได้สรุปและถอดบทสนทนาออกมาได้ดังนี้

3.1 จัดให้มีการจัดทำโครงการและแผนปฏิบัติการ

3.2 จัดให้มีการรายงานการดำเนินโครงการ

3.3 บูรณาการการทำงานและการจัดกิจกรรม

3.4 จัดเก็บบำรุงวัสดุอุปกรณ์ให้สามารถใช้งานได้ตามอายุการใช้งาน

4. สถานศึกษามีวิธีการดึงปัจเจกของตัวบุคคลออกมาใช้งานในทุก ๆ ด้านอย่างไรบ้าง

จากการสัมภาษณ์ได้สรุปและถอดบทสนทนาออกมาได้ดังนี้

4.1 มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ และเหมาะสม

4.2 จัดอบรมพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน

5. สถานศึกษามีวิธีการส่งเสริมให้เกิดสมรรถนะที่จำเป็นต่อวิชาชีพอย่างไรบ้าง

จากการสัมภาษณ์ได้สรุปและถอดบทสนทนาออกมาได้ดังนี้

5.1 ส่งเสริม สนับสนุน การขอเลื่อนวิทยฐานะ

5.2 จัดให้มีการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีม

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยแบบกึ่งโครงสร้าง
เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ผู้วิจัย นายจารุกิตติ คงลี นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม อาจารย์ ดร.กิติวัชร ถ้วยงาม

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ นายนภคล เย็นทรัพย์
โรงเรียน บ้าน โศกเปราะ
วันเดือนปี ที่สัมภาษณ์ วันพุธ ที่ 18 ธันวาคม 2562
เริ่มการสัมภาษณ์ เวลา 10.00 น. จบการสัมภาษณ์ เวลา 11.00 น.

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์
กรุณาเล่าประวัติโดยย่อเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวในด้านต่อไปนี้

1. ประวัติการศึกษา ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ค.ม.) มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 26 ปี

ตอนที่ 2 การบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา

ประเด็นคำถาม

1. สถานศึกษามีวิธีการในการให้ครูกิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างไร

จากการสัมภาษณ์ได้สรุปและถอดบทสนทนาออกมาได้ดังนี้

- 1.1 จัดโครงการพัฒนาบุคลากร ศึกษาดูงาน อบรม ประชุมสัมมนาและเปลี่ยนการเรียนรู้
- 1.2 จัดสรรงบประมาณ จัดหาสื่อวัสดุ อุปกรณ์ จัดหาสื่อต้นแบบ
- 1.3 จัดหาวิทยากร ภูมิปัญญาท้องถิ่น

2. สถานศึกษามีวิธีการในการให้ครูปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนและมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างไรบ้าง

จากการสัมภาษณ์ได้สรุปและถอดบทสนทนาออกมาได้ดังนี้

- 2.1 ติดตาม นิเทศ การปฏิบัติงาน
- 2.2 สนับสนุนส่งเสริม สร้างขวัญกำลังใจ จัดสรรงบประมาณ
- 2.3 แบ่งงานตามความสามารถและศักยภาพ
- 2.4 เปิดโอกาสให้แสดง สำนวญปัญหา สภาพความต้องการ

3. สถานศึกษามีเป้าหมายในการลดค่าใช้จ่ายในส่วนต่าง ๆ อย่างไรบ้าง

จากการสัมภาษณ์ได้สรุปและถอดบทสนทนาออกมาได้ดังนี้

- 3.1 ตรวจงบประมาณให้เป็นปัจจุบัน
- 3.2 ประชุมแผนการทำงาน
- 3.3 ระดมสมอง จัดระบบ ปัญหาที่สอดคล้องกันให้แก้ปัญหาพร้อมกัน

4. สถานศึกษามีวิธีการดึงปัจเจกของตัวบุคคลออกมาใช้งานในทุก ๆ ด้านอย่างไรบ้าง

จากการสัมภาษณ์ได้สรุปและถอดบทสนทนาออกมาได้ดังนี้

- 4.1 อบรมพัฒนาครูตามความสามารถ และศักยภาพ
- 4.2 จัดสรรงบประมาณ ให้สอดคล้องกับโครงการที่ครูแต่ละคนที่ต้องการพัฒนางาน
- 4.3 สนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีในการพัฒนางาน

5. สถานศึกษามีวิธีการส่งเสริมให้เกิดสมรรถนะที่จำเป็นต่อวิชาชีพอย่างไรบ้าง

จากการสัมภาษณ์ได้สรุปและถอดบทสนทนาออกมาได้ดังนี้

- 5.1 ส่งเสริม สนับสนุน การเรียนรู้ การศึกษาค้นคว้า ที่เป็นประโยชน์
- 5.2 ส่งเสริมให้มีการปรับหรือเลื่อนวิทยฐานะ
- 5.3 สร้างขวัญกำลังใจ โดยใช้คำพูด จัดสรรงบประมาณตามความเหมาะสม

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยแบบกึ่งโครงสร้าง
เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ผู้วิจัย นายจารุกิตติ คงลี นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม อาจารย์ ดร.กิติวัชร ถ้วยงาม

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ นายอุดมศักดิ์ โคตรประทุม
โรงเรียน บ้าน โลกสะอาด
วันเดือนปี ที่สัมภาษณ์ วันพฤหัสบดี ที่ 19 ธันวาคม 2562
เริ่มการสัมภาษณ์ เวลา 11.00 น. จบการสัมภาษณ์ เวลา 12.00 น.

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

กรุณาเล่าประวัติโดยย่อเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวในด้านต่อไปนี้

1. ประวัติการศึกษา ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ค.ม.) มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 22 ปี

ตอนที่ 2 การบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา

ประเด็นคำถาม

1. สถานศึกษามีวิธีการในการให้ครูกิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างไร

จากการสัมภาษณ์ได้สรุปและถอดบทสนทนาออกมาได้ดังนี้

ให้ผู้สอนศึกษาจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ต้องรู้และควรรู้ นำจุดประสงค์มาวิเคราะห์เพื่อจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแล้วสร้างเนื้อหาหลักสูตรหลักและเสริมให้สอดคล้อง สร้างสื่อและอุปกรณ์ประกอบกิจกรรมการเรียนการสอนให้ถูกต้องเหมาะสมกับหลักสูตรและเนื้อหาอย่างหลากหลายทั้งสื่อ IT ,สื่อแผนภาพ, แผนภูมิ ฯลฯ

2. สถานศึกษามีวิธีการในการให้ครูปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนและมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างไรบ้าง

จากการสัมภาษณ์ได้สรุปและถอดบทสนทนาออกมาได้ดังนี้

นำผลสัมฤทธิ์มาวิเคราะห์หาจุดเด่น หรือจุดบกพร่อง ในจุดเด่นให้คงไว้หรือพัฒนา ส่วนในจุดบกพร่องต้องรีบดำเนินการหาทางแก้ไข เช่น เนื้อหาสาระที่ผู้เรียนจะต้องรู้ เทคนิค วิธีการในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสม กับเนื้อหา ให้เข้าสู่กระบวนการ PDCA ต่อไป

3. สถานศึกษามีเป้าหมายในการลดค่าใช้จ่ายในส่วนต่าง ๆ อย่างไรบ้าง

จากการสัมภาษณ์ได้สรุปและถอดบทสนทนาออกมาได้ดังนี้

ในการลดค่าใช้จ่ายในส่วนต่าง ๆ นั้น ยกตัวอย่าง ในกรณีการสร้างสื่อการเรียนการสอน ที่นำมาใช้จริงในกิจกรรมการเรียนการสอน สถานศึกษาจัดงบประมาณในการสนับสนุนสื่อการเรียนการสอนทุก ๆ ปี งบประมาณและทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต่อไป

4. สถานศึกษามีวิธีการดึงปัจจัยของตัวบุคคลออกมาใช้งานในทุก ๆ ด้านอย่างไรบ้าง

จากการสัมภาษณ์ได้สรุปและถอดบทสนทนาออกมาได้ดังนี้

- ให้กำลังใจในมางบวก
- ให้งบประมาณสนับสนุนในโครงการที่ปัจเจกบุคคลเสนอมาอันเป็นโครงการที่มี

ประโยชน์ต่อผู้เรียน

- ให้ขวัญและกำลังใจในรูปแบบ ของขวัญ รางวัล คำชมเชย ออกสื่อ ฯลฯ
- สนับสนุนความคิดที่แปลกใหม่ ทำทายและเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน

5. สถานศึกษามีวิธีการส่งเสริมให้เกิดสมรรถนะที่จำเป็นต่อวิชาชีพอย่างไรบ้าง

จากการสัมภาษณ์ได้สรุปและถอดบทสนทนาออกมาได้ดังนี้

- มีการนิเทศภายในเป็นประจำ
- สนับสนุนให้เข้าร่วมประชุม อบรมเชิงปฏิบัติการ ในโอกาสต่าง ๆ
- จัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ที่จำเป็นต่อการพัฒนา อย่างสม่ำเสมอ
- สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับชั้นความรู้ที่สูงขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยแบบกึ่งโครงสร้าง
เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ผู้วิจัย นายจารุกิตติ์ คงลี นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม อาจารย์ ดร.กิติวัชร ถ้วยงาม

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ นายกนก คีมี
โรงเรียน บ้าน โตรกภูมิวิทยา
วันเดือนปี ที่สัมภาษณ์ วันศุกร์ที่ 20 ธันวาคม 2562
เริ่มการสัมภาษณ์ เวลา 10.30 น. จบการสัมภาษณ์ เวลา 11.45 น.

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์
กรุณาเล่าประวัติโดยย่อเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวในด้านต่อไปนี้

1. ประวัติการศึกษา ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ค.ม.) มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 32 ปี

ตอนที่ 2 การบริหารการจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา

ประเด็นคำถาม

1. สถานศึกษามีวิธีการในการให้ครูกิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างไร

จากการสัมภาษณ์ได้สรุปและถอดบทสนทนาออกมาได้ดังนี้

- ใช้ DLTV มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- ประสานกับมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ขอสนับสนุนในการจัดหา โปรแกรมสำเร็จรูป

ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

- ส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย

2. สถานศึกษามีวิธีการในการให้ครูปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนและมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างไรบ้าง

จากการสัมภาษณ์ได้สรุปและถอดบทสนทนาออกมาได้ดังนี้

ให้ครูแต่ละคนมีการสรุปผลการดำเนินการวิเคราะห์ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นรายบุคคล และรายงาน เพื่อกำหนดกิจกรรมเพื่อปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติงานทั้งในและนอกห้องเรียนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรม PLC และนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาต่อไปให้เกิดผลดีแก่นักเรียน

3. สถานศึกษามีเป้าหมายในการลดค่าใช้จ่ายในส่วนต่าง ๆ อย่างไรบ้าง

จากการสัมภาษณ์ได้สรุปและถอดบทสนทนาออกมาได้ดังนี้

- ใช้วัสดุเหลือใช้ นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- ใช้เทคโนโลยีมาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อลดการใช้กระดาษ
- อนุรักษ์การประหยัดพลังงานในส่วนที่ไม่จำเป็น
- ตรวจสอบระบบ ไฟฟ้า ประปา ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

4. สถานศึกษามีวิธีการดึงปัจจัยของตัวบุคคลออกมาใช้งานในทุก ๆ ด้านอย่างไรบ้าง

จากการสัมภาษณ์ได้สรุปและถอดบทสนทนาออกมาได้ดังนี้

สำรวจความถนัดของตัวบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ โดยการสัมภาษณ์ศึกษาข้อมูลย้อนหลังและมีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาเพิ่มเติมตามศักยภาพของตัวบุคคล ใช้คนให้ตรงกับงานและความสามารถ

5. สถานศึกษามีวิธีการส่งเสริมให้เกิดสมรรถนะที่จำเป็นต่อวิชาชีพอย่างไรบ้าง

จากการสัมภาษณ์ได้สรุปและถอดบทสนทนาออกมาได้ดังนี้

- ให้ขวัญกำลังใจเป็นรายบุคคล เสริมแรงเชิงบวก

- ส่งเสริมให้มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น ศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ ฯลฯ
- ส่งเสริมให้มีการขอหรือเลื่อนวิทยฐานะของครูต่อละคน

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ข

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

แบบสอบถาม	ค่า t	แบบสอบถาม	ค่า t
ข้อ 1	2.09	ข้อ 28	2.95
ข้อ 2	4.58	ข้อ 29	650
ข้อ 3	4.58	ข้อ 30	2.97
ข้อ 4	2.76	ข้อ 31	2.29
ข้อ 5	2.94	ข้อ 32	3.50
ข้อ 6	2.42	ข้อ 33	2.70
ข้อ 7	6.61	ข้อ 34	8.50
ข้อ 8	6.61	ข้อ 35	2.50
ข้อ 9	2.00	ข้อ 36	6.62
ข้อ 10	6.61	ข้อ 37	2.76
ข้อ 11	2.29	ข้อ 38	2.25
ข้อ 12	2.29	ข้อ 39	2.50
ข้อ 13	4.79	ข้อ 40	2.80
ข้อ 14	6.50	ข้อ 41	2.87
ข้อ 15	2.50	ข้อ 42	3.50
ข้อ 16	2.94	ข้อ 43	5.77
ข้อ 17	6.87	ข้อ 44	3.50
ข้อ 18	2.50	ข้อ 45	2.09
ข้อ 19	2.32	ข้อ 46	5.77
ข้อ 20	2.27	ข้อ 47	2.56
ข้อ 21	2.46	ข้อ 48	2.59
ข้อ 22	4.79	ข้อ 49	6.51
ข้อ 23	2.87	ข้อ 50	3.16
ข้อ 24	2.87	ข้อ 51	5.40
ข้อ 25	4.03	ข้อ 52	6.38
ข้อ 26	6.48	ข้อ 53	6.94
ข้อ 27	3.50	ข้อ 54	2.80

แบบสอบถาม	ค่า t
ข้อ 55	3.33
ข้อ 56	2.15
ข้อ 57	7.45
ข้อ 58	2.47
ข้อ 59	2.01

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.84

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	B1	4.7333	.4498	30.0
2.	B2	4.7000	.4661	30.0
3.	B3	4.8333	.3790	30.0
4.	C1	4.3000	.4661	30.0
5.	C2	4.0000	.0000	30.0
6.	C3	3.4667	.7303	30.0
7.	C4	4.0000	.3714	30.0
8.	D1	4.6667	.4795	30.0
9.	D2	4.5333	.7303	30.0
10.	D3	3.9667	.6687	30.0
11.	D4	3.8000	.7611	30.0
12.	E1	4.0667	.5833	30.0
13.	E2	4.0333	.5561	30.0
14.	E3	4.0333	.7184	30.0
15.	F1	4.0000	.7428	30.0
16.	F2	4.4000	.4983	30.0
17.	F3	4.4000	.4983	30.0
18.	F4	4.2000	.7144	30.0
19.	F5	3.6667	.5467	30.0
20.	G1	4.3667	.4901	30.0
21.	G2	4.2667	.6397	30.0
22.	G3	4.1333	.8193	30.0
23.	G4	4.1667	.4611	30.0
24.	H1	4.2667	.4498	30.0
25.	H2	4.2667	.4498	30.0
26.	H3	4.3667	.5561	30.0
27.	H4	4.2667	.5208	30.0
28.	H5	4.1667	.6989	30.0
29.	I1	3.8667	.6814	30.0
30.	I2	4.3333	.5467	30.0
31.	I3	4.2000	.5509	30.0
32.	J1	4.2333	.5683	30.0
33.	J2	4.4667	.6814	30.0
34.	J3	4.5333	.5074	30.0
35.	J4	4.3000	.5350	30.0
36.	J5	4.2333	.5040	30.0
37.	J6	4.2333	.6261	30.0
38.	K1	4.6000	.5632	30.0
39.	K2	4.5333	.5713	30.0
40.	K3	4.5000	.5085	30.0
41.	K4	4.4333	.7739	30.0
42.	K5	4.3000	.8367	30.0
43.	L1	4.7000	.4661	30.0
44.	L2	4.2333	.5040	30.0

45.	L3	3.9000	.6074	30.0
46.	L4	4.3000	.5350	30.0
47.	M1	4.4333	.5040	30.0
48.	M2	3.9333	.7397	30.0
49.	M3	4.3667	.4901	30.0
50.	M4	4.3000	.5960	30.0
51.	N1	4.1000	.3051	30.0
52.	N2	4.1000	.3051	30.0
53.	N3	4.0667	.5208	30.0
54.	N4	4.1000	.3051	30.0
55.	O1	4.1000	.7589	30.0
56.	O2	3.9667	.7184	30.0
57.	O3	4.0667	.6397	30.0
58.	O4	4.4000	.4983	30.0
59.	O5	4.4667	.5074	30.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 59

Alpha = .8360

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล นายจารุกิตติ์ คงลี
วันเดือนปีเกิด เกิดวันอาทิตย์ ที่ 22 เดือนมีนาคม พ.ศ. 2524
ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 383 หมู่ 10 ตำบลอิสาน อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
31000
ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนบ้านโคกวัด ตำบลอิสาน อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2536 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 โรงเรียนประชาสวัสดิ์วิทยา
ตำบลสะแกง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ. 2539 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3 โรงเรียนภัทรบพิตร
ตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ. 2542 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 - 6 โรงเรียนภัทรบพิตร
ตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ. 2546 ปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.)
คณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชบุรีรัมย์
พ.ศ. 2563 ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์