



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้บัญญัติแนวคิดและหลักเกณฑ์ การดำเนินการเพื่อที่จะนำไปสู่การปฏิรูปโครงสร้าง ระบบบริหารการจัดการ ตลอดจน การปรับเปลี่ยนแนวทางและระบบการจัดการศึกษา รวมทั้งการปรับเปลี่ยนสัทธิหน้าที่ทางการศึกษา ไปจนกระทั่งถึงการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคลในระบบการจัดการศึกษา การบริหาร ด้านศาสนาและวัฒนธรรม โดยได้วางหลักเกณฑ์ในเรื่องต่างๆเหล่านี้ไว้เป็นแนวทางการดำเนินการ ในบทมาตราด่างๆ รวม 78 มาตรา และยังกำหนดให้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบบริหารงาน และการบริหารงานบุคคลในระบบการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมให้เสร็จสิ้นภายในกำหนดเวลา สามปีนับตั้งแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ได้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, ม.ป.ป.)

การกำหนดแนวทางบริหารจัดการสำหรับปฏิรูปการศึกษาไทยดังที่ปรากฏเป็นรูปธรรม ในพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว เป็นผลิตผลของการศึกษาปัญหา การวิเคราะห์สาเหตุและการศึกษา แนวทางในการแก้ปัญหาเป็นเวลายาวนานต่อเนื่องกันจนกระทั่งได้ข้อยุติจากการสังเคราะห์ ความคิดและข้อเสนอแนะจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับระบบการศึกษาปรากฏเป็นบัญญัติต่างๆ ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และจากการศึกษาดังกล่าวจึงทำให้ทราบ ความเป็นมาของปัญหาที่เกิดขึ้นและดำรงอยู่ในระบบการศึกษาไทย ปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้าง การบริหารงานและการบริหารบุคคลในระบบการศึกษาไทย อาทิ 1) การศึกษาไทยมีโครงสร้าง การจัดการที่รวมศูนย์และมีองค์การการจัดการในส่วนกลางที่มีขนาดใหญ่มาก 2) องค์การ จัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการไม่มีระบบระเบียบการจัดตั้งและมีสถานะไม่ชัดเจน ด้วยเหตุที่ โครงสร้างและการจัดองค์การภายในกระทรวงศึกษาธิการ มีหน่วยงานระดับกรมถึง 14 กรม 3) องค์การหลักที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบบริหารงานการศึกษามีความซ้ำซ้อนขาดการประสานงาน และเชื่อมโยงการปฏิบัติงานระหว่างกัน 4) ระบบบริหารงานการศึกษามีสายการบังคับบัญชาที่ยาว และมีสายการบังคับบัญชาหลายสายที่ทับซ้อนกันอยู่ระบบราชการไทย 5) ระบบบริหารงาน การศึกษามีความเป็นราชการสูงขาดความยืดหยุ่นและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และท้องถิ่น ได้ยาก 6) การบริหารงานบุคคลในระบบการศึกษามีศูนย์กลางหลายศูนย์กลางเอกภาพและ ไม่ยืดหยุ่น 7) บุคลากรทางการศึกษาขาดลักษณะของการเป็นบุคลากรวิชาชีพ ไม่มีองค์การควบคุม

และวัฒนธรรมทางวิชาชีพที่มีสภาพบังคับ 8) การจัดการทางการศึกษาขาดการประสานงานและร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 9) การจัดการทางการศึกษาเป็นระบบปิดที่ดำเนินการโดยส่วนราชการ ขาดการประสานและการมีส่วนร่วมจากเอกชน ชุมชน ครอบครัวและสถาบันทางสังคม 10) การบริหารงานการศึกษาขาดระบบการบริหารทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพและตรวจสอบได้ 11) การบริหารจัดการทางการศึกษาขาดระบบการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนทำให้เกิดความขาดแคลนทั้งในระดับองค์กรจัดการศึกษาและระดับผู้เรียน (กลุ่มงานกฎหมาย สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2543)

จากสาเหตุต่าง ๆ ดังกล่าวทำให้ระบบการบริหารทางการศึกษาเต็มไปด้วยความล่าช้า ขาดความยืดหยุ่น ขาดความชัดเจน ขาดความทันสมัยและไม่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนซึ่งเป็นผู้รับบริการ ด้วยสาเหตุดังกล่าวจึงทำให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาขึ้นในประเทศไทยซึ่งการปฏิรูปการศึกษาคั้งนี้ได้เกิดขึ้นตามเจตนารมณ์ของทุกฝ่ายในสังคมไทยไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน โดยปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 หมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย มาตรา 42 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในทางวิชาการ มาตรา 43 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานของรัฐ มาตรา 81 รัฐต้องจัดการศึกษา อบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษา มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 11 ตุลาคม 2540 ซึ่งเป็นฐานที่มาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่มุ่งหวังจะยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและจัดได้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพจึงกำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ คือ ปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการศึกษา ปฏิรูปครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูประบบทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา ปฏิรูปสื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา (ปองพล อติเรกสาร, 2545) ซึ่งถือเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เคยมีมาก่อนของประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งได้หลอมรวมหน่วยงานทางการศึกษา คือ ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติและกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานเดียวกัน คือ กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีโครงสร้างใหม่เป็นระดับกระทรวง และระดับเขตพื้นที่การศึกษา

ระดับกระทรวง มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริม และกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา การสนับสนุนทรัพยากร การติดตามตรวจสอบและประเมินผล มีหน่วยงานหลักที่เป็นนิติบุคคล 5 ส่วนราชการ คือ 1) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 3) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 5) สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

ระดับพื้นที่ มีผลให้มีการหลอมรวมสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ และจัดตั้งเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา มาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น 2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับ ให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว 3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 4) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา 5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา 9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 10) ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา 11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา 12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย (กระทรวงศึกษาธิการ, ม.ป.ป.)

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 175 เขตและกำหนดโครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 6 กลุ่ม และ 1 หน่วย ดังนี้ 1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มบริหารงานบุคคล 3) กลุ่มนโยบายและแผน 4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา 5) กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา 6) กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษา และ 7) หน่วยตรวจสอบภายใน

ผลจากการเปลี่ยนแปลงจากการปฏิรูปการศึกษาเป็นเหตุการณ์หรือกระบวนการที่เกิดขึ้นแล้วทำให้ระบบที่ได้รับผลกระทบจำเป็นต้องปรับตัวแตกต่างไปจากเดิม (มัลลิกา ต้นสอย, 2544) และจากโครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งกำหนดเป็น 6 กลุ่มและ 1 หน่วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องสรรหาคณากรเพื่อปฏิบัติงานตามกลุ่มงานจากบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ซึ่งบุคลากรเหล่านี้เคยปฏิบัติงานในลักษณะที่แตกต่างกัน โดยที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการช่วยเหลือผู้ว่าราชการจังหวัดตามภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการ อันได้แก่ การศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมและกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในการประสานส่งเสริมพัฒนาการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งเป็นผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในกรมการจังหวัด (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2535 อ้างถึงใน ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2538) ตามอำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบกำหนดให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมีหน้าที่และความรับผิดชอบเทียบระดับกอง รับผิดชอบการศึกษาในระบบโรงเรียนและการศึกษานอกระบบโรงเรียน งานการศึกษา งานวัฒนธรรม งานศิลปกรรม และงานคุรุสภาของหน่วยงานระดับจังหวัด และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติดังนี้ กำหนดจุดมุ่งหมาย การทำงาน กำหนดแผนการปฏิบัติงาน งานพิจารณาอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และงบประมาณของ สำนักงาน ติดต่อประสานงาน วางแผนมอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการ ควบคุมงาน ตรวจสอบให้คำปรึกษา แนะนำ ติดตามผล และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานของสำนักงาน ส่งเสริมคุณภาพการศึกษา โดยการรวบรวมข้อมูลทางการศึกษา การทดลองและวิจัยการศึกษา การตรวจสอบและนิเทศการศึกษา การอบรมครู และการพัฒนาหลักสูตรรวมทั้งการประสานงานกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ตลอดจนปฏิบัติงานที่กฎหมาย กฎข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง และ แบบธรรมเนียมของทางราชการที่กำหนดว่าเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบและหน้าที่ปฏิบัติอื่นที่เกี่ยวข้อง (ธำรง เฉลียวฉลาด, 2529 อ้างถึงใน ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2538) ในส่วนของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด มีหน้าที่ในการดำเนินการประสานงานเกี่ยวกับการจัดการส่งเสริมการศึกษาระดับมัธยมศึกษา การศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์ และปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนดหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย และสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายการดำเนินงานและแผนพัฒนาการประถมศึกษาจังหวัดให้สอดคล้องกับความต้องการกับท้องถิ่นและแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ จัดตั้งและจัดสรรงบประมาณ จัดตั้งบริหาร รวม ปรับปรุงและเลิกล้มโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา

แห่งชาติ ออกระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ และปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนด และตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมอบหมาย (สมจิตร หงษ์อุดม, 2540)

ในการเข้ามาร่วมกันปฏิบัติงานนั้นอาจก่อให้เกิดความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน ซึ่งอาจมีผลมาจาก ลักษณะของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลักษณะสภาพแวดล้อม ลักษณะบุคลากร รวมทั้งมี นโยบายและการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้เกิดความล่าช้าและขาดประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานได้ จนทำให้เกิดปัญหาทั้งในเชิงโครงสร้างและ จิตใจ ทั้งต่อการดำรงชีวิตและการปฏิบัติ หน้าที่ ซึ่งหัวใจสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อโรงเรียนโดยตรงคืองานด้านการประกันคุณภาพ การศึกษา โดยจะเห็นว่าจากระเบียบการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้น พบว่า กลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนมากที่สุด คือ กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษาโดยในกลุ่มงานนี้มีหน้าที่ในการนิเทศการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาระบบบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง รวมทั้งบริหารและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ มีมาตรฐานเท่าเทียมกันโดย ยึดโรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนที่ศึกษาทั้งในระบบโรงเรียน นอกโรงเรียนและ ตามอัธยาศัย เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา ซึ่งการดำเนินงานเหล่านี้ ล้วนแต่เป็นงานด้านการศึกษาทั้งสิ้น (มัลลิกา ต้นสอย, 2544) และเมื่อพิจารณาให้ถ่องแท้แล้ว จะเห็นได้ว่า หัวใจสำคัญของการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษานั้นอยู่ในงาน การพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษา เพราะเป็นงานที่ให้หลักประกัน แก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายว่าการจัดการศึกษามีคุณภาพ และถ้าหากมองให้ลึกลงไปจะเห็นว่าระบบ ประกันคุณภาพนั้นเป็นระบบที่ครอบคลุมการปฏิบัติงานในสถานศึกษาทุกด้าน แต่เนื่องจาก การปรับระบบโครงสร้างที่เปลี่ยนแปลงไปอาจส่งผลทำให้การดำเนินงานในการพัฒนาและส่งเสริม ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเกิดความเข้าใจที่ไม่ตรงกันในการปฏิบัติงานจนทำให้ ประสิทธิภาพด้านนี้ ลดลงได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการ ดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเป็นเครื่องสะท้อนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้นำไปพิจารณา ปรับปรุง แก้ไข รวมทั้ง พัฒนาการดำเนินงานในการพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาได้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา

คำถามวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาในประเด็นคำถามวิจัยที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. มีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมระบบ ประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. โมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

3. การดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีระบบกลไกในการดำเนินงานอย่างไร มีปัญหาอะไรบ้าง และเมื่อประสบปัญหา มีวิธีการแก้ไขอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

จากคำถามวิจัย 3 ประการ ผู้วิจัยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์หลักสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. เพื่อศึกษาระบบกลไกในการดำเนินงาน ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาในการดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุในการดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในวันที่ 30 ตุลาคม 2545 นับเป็นเวลาประมาณ 4 ปี นับตั้งแต่มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ จึงถือได้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรในระยะเริ่มกิจการ (entrepreneurial)

2. ประชากรของการวิจัยในครั้งนี้ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 175 เขต โดยมีผู้ให้ข้อมูลในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้ให้ข้อมูลในระดับสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร และครู ซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

3. ตัวแปรที่ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตัวแปรภายในแฝง 4 ตัวแปร คือ 1) ลักษณะของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งสามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ คือ การจัดโครงสร้างของ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สภาพการติดต่อสื่อสาร รูปแบบในการให้ความรู้ และงบประมาณที่ได้รับจัดสรร 2) ลักษณะสภาพแวดล้อมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ คือ วัฒนธรรมในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 3) ลักษณะบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ คือ การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนด ทักษะคิดต่อการพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษา บุคลิกภาพของบุคลากร การพัฒนาตนเองของบุคลากร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความคิดสร้างสรรค์ในการดำเนินงาน 4) นโยบายและการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ คือ การวิเคราะห์กลยุทธ์ การกำหนดกลยุทธ์ และความสามารถในการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์

3.2 ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรภายในแฝงของประสิทธิผลในการดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร คือ 1) ความสามารถของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการตรวจสอบคุณภาพภายในของสถานศึกษา 2) ความสามารถในการปรับตัวของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 3) ความสามารถของสถานศึกษาในการจัด สร้าง ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ 4) ความสามารถของสถานศึกษาในการประเมินตนเอง 5) ความพร้อมของสถานศึกษาในการรับการประเมินคุณภาพภายนอก 6) ความสามารถของสถานศึกษาในการนำผลการวิจัยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาใช้ในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง หน่วยงานทางราชการในระดับภูมิภาคทั่วประเทศที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตาม ดูแลสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

โมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษา

ประสิทธิผลในการดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง ผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการพัฒนาและส่งเสริมให้สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพการศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อบรรลุ

วัตถุประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 6 ข้อ คือ 1) ความสามารถของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการตรวจสอบคุณภาพภายในของสถานศึกษา 2) ความสามารถในการปรับตัวของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 3) ความสามารถของสถานศึกษาในการจัด สร้าง ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ 4) ความสามารถของสถานศึกษาในการประเมินตนเอง 5) ความพร้อมของสถานศึกษาในการรับการประเมินคุณภาพภายนอก และ 6) ความสามารถของสถานศึกษาในการนำผลการวิจัยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาใช้ในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งประสิทธิผลการดำเนินงานดังกล่าว สามารถวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ความสามารถของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการตรวจสอบคุณภาพภายในของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในการดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษา ในการตรวจสอบการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 9 ข้อ

ความสามารถในการปรับตัวของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาและส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ในการทำให้ตนเองอยู่ในสภาพที่เหมาะสมกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของผู้เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่การศึกษา วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 2 ข้อ

ความสามารถของสถานศึกษาในการจัด สร้าง ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการทำให้สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างมีประโยชน์และคุณค่า เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษานั้น เป็นที่ยอมรับของชุมชนท้องถิ่น วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 16 ข้อ

ความสามารถของสถานศึกษาในการประเมินตนเอง หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการตรวจสอบและวัดคุณค่าหรือผลความก้าวหน้าของระบบประกันคุณภาพการศึกษาดตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 8 ข้อ

ความพร้อมของสถานศึกษาในการรับการประเมินคุณภาพภายนอก หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในที่ครบถ้วน สมบูรณ์

เพื่อให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาเข้าตรวจสอบระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษานั้น วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 5 ข้อ

ความสามารถของสถานศึกษาในการนำผลการวิจัยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาใช้ในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการนำผลการวิจัยมาตรฐานการศึกษาและจากการประเมินคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอกไปใช้ เพื่อปรับปรุง พัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาของตนให้ดียิ่งขึ้น วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 3 ข้อ

ปัจจัยด้านลักษณะของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง ปัจจัยที่แสดงถึงลักษณะเฉพาะตัวของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย การจัดโครงสร้างของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สภาพการติดต่อสื่อสาร รูปแบบในการให้ความรู้งบประมาณที่ได้รับจัดสรร

การจัดโครงสร้างของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง ส่วนประกอบโครงสร้างที่กำหนดขึ้นเป็นหลักในการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมีการกำหนดกลุ่ม และหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละกลุ่มอย่างชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนกัน มีขอบเขตการปฏิบัติงานตามคู่มือ การปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีความคล่องตัวในการประสานงานกันระหว่างกลุ่มต่างๆ วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 4 ข้อ

สภาพการติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการติดต่อสื่อสาร ประสานงานและวิธีการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย ในการนำความรู้หรือวิทยากรที่ก้าวหน้า ทันสมัยไปประยุกต์ใช้ของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษากับสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษา วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 2 ข้อ

รูปแบบในการให้ความรู้ หมายถึง แนวทางในการให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาแก่สถานศึกษาซึ่งเป็นที่ยอมรับของสถานศึกษา ได้แก่ การอบรม การแนะนำ การศึกษาดูงานและการเผยแพร่ความรู้โดยการแจกเอกสารแผ่นพับ วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 2 ข้อ

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร หมายถึง งบประมาณที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับการจัดสรรจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษา วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ข้อ

ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม หมายถึง ปัจจัยที่แสดงถึงลักษณะเฉพาะตัวของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับวิถีชีวิตของบุคลากรและความรู้สึของผู้ปฏิบัติงานในการ

พัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย วัฒนธรรมในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

วัฒนธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง แนวทางหรือข้อตกลงในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 2 ข้อ

บรรยากาศในการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่แสดงถึงความไว้วางใจ การร่วมมือกันในการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมซึ่งกันและกัน ในด้านการปฏิบัติงานในการพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษา วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 3 ข้อ

ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร หมายถึง ปัจจัยที่แสดงถึงพฤติกรรม ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนด ทักษะติดต่อการพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษา บุคลิกภาพของบุคลากร การพัฒนาตนเองของบุคลากร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความคิดสร้างสรรค์ในการดำเนินงาน

การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนด หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกต่าง ๆ ในการทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ด้วยความรับผิดชอบ อันได้แก่ หน้าที่ในการพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การตรวจสอบสภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมและประสานงานการประกันคุณภาพภายในและภายนอกสถานศึกษา และการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ของผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 25 ข้อ

หน้าที่ในการพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษา ในการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนให้ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีพัฒนาการที่ดีด้วยความรับผิดชอบ จำนวน 9 ข้อ

การตรวจสอบสภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษา ในการตรวจ พิจารณา เพื่อให้รู้ลักษณะของสถานศึกษา จำนวน 8 ข้อ

การส่งเสริมและประสานงานการประกันคุณภาพภายในและภายนอกสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษา ในการช่วยเหลือ สนับสนุน ให้มีการประกันคุณภาพภายในและภายนอกสถานศึกษาเชื่อมต่อกัน จำนวน 2 ข้อ

การศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาในการเล่าเรียน ฝึกฝน อบรมและค้นคว้า เพื่อหาข้อมูลอย่างถี่ถ้วนตามหลักวิชาเกี่ยวกับมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 6 ข้อ

ทัศนคติต่อการส่งเสริมและพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง ความรู้สึก ความเชื่อของผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษา ที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาอันเป็นผลมาจากกระบวนการทางความคิด ความเชื่อ ความรู้ ประสบการณ์ ภูมิหลังและการเรียนรู้ที่ผ่านมา วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 4 ข้อ

บุคลิกภาพของบุคลากร หมายถึง ลักษณะนิสัยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษา โดยแสดงออกเป็นพฤติกรรมต่างๆ อันเป็นผลสะท้อนมาจากลักษณะภายในใจ เกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษา วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 9 ข้อ

การพัฒนาตนเองของบุคลากร หมายถึง ลักษณะของผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาที่แสดงถึงความพร้อมที่จะได้รับการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษา อันเป็นผลมาจากกระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ การฝึกฝน การอบรม การค้นคว้า การสนทนา เกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษา วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 5 ข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง อิทธิพลภายนอกที่ชักนำให้ผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษา ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามคู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อันได้แก่ การยกย่องชมเชย การยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษา การเลื่อนขั้นตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 3 ข้อ

ความคิดสร้างสรรค์ในการดำเนินงาน หมายถึง ความคิดที่ใหม่และดีของผู้ปฏิบัติงานในการดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อให้

การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ ตามคู่มือปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 2 ข้อ

ปัจจัยด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน หมายถึง หลักหรือวิธีปฏิบัติซึ่งถือเป็นแนวดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษابรรลุวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย การวิเคราะห์กลยุทธ์ การกำหนดกลยุทธ์ ความสามารถในการปฏิบัติตามกลยุทธ์

การวิเคราะห์กลยุทธ์ หมายถึง การศึกษาผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานในการแก้ไขปัญหาจุดด้อย และส่งเสริมจุดเด่น โดยให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์สูงสุด ต่อสถานศึกษา วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 6 ข้อ

การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง ระเบียบการที่บอกถึงขั้นตอนของการดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 3 ข้อ

ความสามารถในการปฏิบัติตามกลยุทธ์ หมายถึง ความรู้ ความชำนาญในการดำเนินงานตามขั้นตอนที่ได้วางไว้ในการพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสามารถยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 5 ข้อ

ระบบกลไกในการดำเนินงาน หมายถึง ขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การกำกับ ติดตาม ประเมินผล และการนำผลการประเมินไปปรับปรุง และพัฒนา ของการพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยที่มุ่งพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งผลการวิจัยจะเกิดประโยชน์ที่สำคัญ คือ ได้สารสนเทศเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รวมทั้งได้ทราบถึงระบบกลไกในการดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพ

การศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างเหมาะสม ซึ่งนำไปสู่การบรรลุภาระหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย และตอบสนองต่อสถานศึกษา