บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์สำคัญสองประการ ประการแรกเพื่อศึกษาประสิทธิผลของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ระดับคณะวิชาสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และประการที่สองเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลของการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน ระดับคณะวิชาสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยคณะวิชา/วิทยาลัยที่จัดการเรียนการสอนในสาขาพยาบาลศาสตร์ สาขาวิทยาศาสตร์ สาขาแพทยศาสตร์ สาขาเภสัชศาสตร์ และสาขาทันตแพทยศาสตร์ จำนวน 60, 19, 11, 10 และ 8 แห่ง รวมเป็น 108 แห่ง จากประชากรทั้งหมด 118 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 91.53

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายในคือ ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งศึกษาครอบคลุม 2 ความหมาย ***ความหมายแรก*** คือประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในระยะที่หนึ่ง และ***ความหมายที่สอง***คือประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในระยะที่สอง วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ การจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (SC) การบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจ (DECEN) การทำงานแบบวงจรคุณภาพ (PDCA) และความพึงพอใจในงานของบุคลากร (SATIS) สำหรับตัวแปรแฝงภายนอกมี 6 ตัวแปร ได้แก่***ตัวแปรแฝงการทำงานเป็นทีม*** วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว คือการมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (GOAL) การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย (COMMU) การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร (COURSE) การมีส่วนร่วมในการทำงาน (PARTIC) การสร้างความคล่องตัวในการทำงาน (FLOW) การร่วมกันทบทวนการทำงาน (SHARE) ***ตัวแปรแฝงการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร*** วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวคือการค้นหาความต้องการจำเป็นและการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร (SURVEY) การดำเนินการอบรมพัฒนาบุคลากร (EXPERT) การติดตามประเมินผลการอบรมและพัฒนาบุคลากร (FOLLOW) ***ตัวแปรแฝงความพร้อมด้านทรัพยากร*** วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวคือความเหมาะสมด้านโครงสร้างองค์กร (STRUCT) ความเพียงพอด้านบุคลากร (STAFF) ความสามารถของนักวิชาการ (SCHOLAR) ความเพียงพอด้านวัสดุอุปกรณ์และการเงิน (SUPPLY) ***ตัวแปรแฝงวัฒนธรรม คุณภาพ*** วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 9 ตัวคือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากร (VISION) การได้รับอิทธิพลจากภายนอก (EX_INF) การให้ความสำคัญกับเป้าหมายระยะยาว (LONGTERM) การสนทนาสะท้อนความคิด (REFLECT)

การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของคณาจารย์ (CONTINUE) ความร่วมมือกันของคณาจารย์ในการจัดการเรียนการสอน (COLLAB) การบริหารจัดการแบบใช้ข้อมูลเป็นฐาน (IBM) การให้ความสำคัญกับการทำงานอย่างเป็นระบบ (SYSTEM) การสร้างคุณภาพโดยไม่เพิ่มค่าใช้จ่าย (COST) และ***ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหาร*** วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวคือ ภาวะผู้นำการปฏิรูป (REFORM) และภาวะผู้นำการจัดการ (MANAGER)

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็นสองระยะ ระยะที่หนึ่งเป็นระยะการพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย โดยทำการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสังเคราะห์ผลจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในสองประเด็นสำคัญคือ ประเด็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน และประเด็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน นอกจากนั้นในระยะที่หนึ่งผู้วิจัยยังได้ทำการศึกษานำร่อง เพื่อพัฒนากรอบแนวคิดให้มีความสอดคล้องกับสภาพจริง โดยการวิเคราะห์เนื้อหาในคู่มือการประกันคุณภาพภายในของคณะวิชา/ วิทยาลัยที่จัดการศึกษาในสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพจำนวน 15 แห่ง ร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้บริหาร/บุคลากรที่ทำหน้าที่โดยตรงเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของคณะวิชา/ วิทยาลัย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการทำดัชนีข้อมูล ทำสารบบจำแนกประเภท และการสร้างข้อสรุปเชิงอุปนัย

ระยะที่สองเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการวิจัย ซึ่งการเก็บข้อมูลครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็นสามตอน***ตอนแรก***เป็นการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง และการวิเคราะห์เพื่อศึกษาลักษณะการแจกแจงของตัวแปรแต่ละตัว การวิเคราะห์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ การทดสอบว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรในแต่ละโมเดลมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลลิสเรลหรือไม่ รวมทั้งการตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายนอก เพื่อตรวจสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์กลุ่มวิเคราะห์ (multi-group analysis) ***ตอนที่สอง*** เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน และ***ตอนที่สาม*** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน โดยการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากกรอบแนวคิดการวิจัย ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ 3 ข้อ ข้อแรกคือหลังจากการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แล้ว กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพมีประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสูงขึ้นทุกด้าน ข้อสองคือโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน สำหรับกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพที่ผู้วิจัย

พัฒนาขึ้นนั้นเป็นโมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และข้อสามคือโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในแบบที่มีการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระร่วมด้วย สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้มากกว่าแบบที่ไม่มีการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ

การนำเสนอในบทนี้ประกอบด้วยส่วนสำคัญสามตอน ตอนที่หนึ่งคือสรุปผลการวิจัย ตอนที่สองเป็นการอภิปรายผลการวิจัย และตอนสุดท้ายเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ผู้วิจัยขอนำเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

1. **ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน** พบว่าคณะวิชาทั้งหมด 108 แห่ง ประกอบด้วยคณะวิชาที่จัดการเรียนการสอนในสาขาพยาบาลศาสตร์ สาขาวิทยาศาสตร์ สาขาแพทยศาสตร์ สาขาเภสัชศาสตร์ และสาขาทันตแพทยศาสตร์ จำนวน 60, 19, 11, 10 และ 8 แห่ง ตามลำดับ คณะวิชา/วิทยาลัยมีขนาดโดยเฉลี่ย 663.91 คน คณะวิชา/ วิทยาลัยที่มีขนาดเล็กที่สุดมีบุคลากรและนิสิตนักศึกษา รวมกันเพียง 84 คน ขณะที่คณะวิชา/วิทยาลัยที่ใหญ่ที่สุดมีขนาดรวมกันถึง 6,320 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีตำแหน่งหน้าที่เป็นคณาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนมากที่สุด และส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์การทำงานในคณะวิชาเป็นเวลา 5 - 10 ปี

กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพมีทัศนคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพภายใน รวมทั้งมีการดำเนินงานด้านต่างๆ ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร วัฒนธรรมคุณภาพ รวมทั้งภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีความพร้อมด้านทรัพยากรอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ตอบแบบสอบทั้งสองกลุ่มมีการรับรู้ถึงการดำเนินงานของคณะวิชา/ วิทยาลัยแตกต่างกัน ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความแตกต่างดังกล่าวด้วยการใช้สถิติทดสอบที (t-test) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนในด้านต่างๆ ร่วมกับการทดสอบกลุ่มพหุในโมเดลลิสเรล ซึ่งได้ผลสอดคล้องกันว่า ผู้ตอบแบบสอบทั้งสองกลุ่มมีการรับรู้ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ในด้านทัศนคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพภายใน การทำงานเป็นทีม การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร ความพร้อมด้านทรัพยากร วัฒนธรรมคุณภาพ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร

2. ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

2.1 ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในระยะที่หนึ่ง

ในช่วงก่อนการประกันคุณภาพการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์มีประสิทธิผลด้านการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจ และด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการทำงานแบบวงจรคุณภาพนั้นมีประสิทธิผลอยู่ในระดับสูง

2.2 ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในระยะที่สอง

ในช่วงหลังการประกันคุณภาพการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์มีประสิทธิผลด้านการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านการทำงานแบบวงจรคุณภาพอยู่ในระดับสูง ส่วนการบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจ และด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากรมีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนั้นผู้วิจัยยังพบว่า กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์มีคะแนนประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน หลังจากที่มีการดำเนินงานตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาฯ แล้วสูงขึ้นกว่าช่วงหลังจากมีการดำเนินงานตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาฯ ในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าทุกโมเดลที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามการวิจัย เป็นโมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งเอาไว้ โดยผลการตรวจสอบแต่ละโมเดลสามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในระยะที่หนึ่ง ตัวแปรอิสระในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลฯ ระยะที่หนึ่งได้ร้อยละ 87 โดยประสิทธิผลฯระยะที่หนึ่งได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรทัศนคติต่อการประกันคุณภาพภายใน (ATT) ความพร้อมด้านทรัพยากร (RESO) และวัฒนธรรมคุณภาพ (CULTURE) ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งทัศนคติต่อการประกันคุณภาพภายใน (ATT) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลฯ ระยะที่หนึ่งมากกว่าอิทธิพลของความพร้อมด้านทรัพยากร (RESO) และวัฒนธรรมคุณภาพ (CULTURE) ตามลำดับ

3.2 โมเดลประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในระยะที่สอง ตัวแปรอิสระในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลฯ ระยะที่สองได้ร้อยละ 82 โดยประสิทธิผลฯ ระยะที่สองได้รับอิทธิพลทางตรงจากวัฒนธรรมคุณภาพ (CULTURE) และภาวะ

ผู้นำของผู้บริหาร (LEAD) ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งวัฒนธรรมคุณภาพ (CULTURE) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลฯ ระยะที่สองมากกว่าอิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEAD) มากกว่าสองเท่า

3.3 โมเดลที่สาม ตัวแปรอิสระในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลฯระยะที่หนึ่งและประสิทธิผลฯระยะที่สองได้ร้อยละ 80 และร้อยละ 82 ตามลำดับ โดยทั้งประสิทธิผลฯ ระยะที่หนึ่ง (EFF1) และประสิทธิผลฯ ระยะที่สอง (EFF2) ต่างก็ได้รับอิทธิพลทางตรงจากวัฒนธรรมคุณภาพ (CULTURE) ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และประสิทธิผลฯระยะที่สอง (EFF2) ยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรอิสระในโมเดลทุกตัวทางลบในขนาดที่เท่ากันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยส่งผ่านตัวแปรประสิทธิผลฯ ระยะที่หนึ่ง (EFF1)

3.4 โมเดลที่สี่ ผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่าตัวแปรอิสระในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคะแนนเศษเหลือได้ร้อยละ 28 โดยคะแนนเศษเหลือได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรวัฒนธรรมคุณภาพ (CULTURE) ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.5 โมเดลที่ห้า ผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่าตัวแปรอิสระในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคะแนนเศษเหลือได้ร้อยละ 30 โดยคะแนนเศษเหลือได้รับอิทธิพลทางตรงได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรวัฒนธรรมคุณภาพ (CULTURE) ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรแทนที่การมีปฏิสัมพันธ์ 2 คู่ที่ได้นำมาวิเคราะห์ร่วมในโมเดลนั้นทำให้สามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนเศษเหลือได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 2 แต่ส่งค่าอิทธิพลต่อคะแนนเศษเหลืออย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนที่สอง อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้เสนอไปแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ทั้ง 3 ข้อ แต่ยังมีประเด็นที่น่าสนใจ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการอภิปรายในประเด็นที่สำคัญดังนี้

1. การที่กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์วิทยาศาสตร์สุขภาพมีประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในหลังจากที่มีการดำเนินงานประกันคุณภาพตามแนวพระราชบัญญัติฯ สูงขึ้นทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินั้น สืบเนื่องมาจากแรงผลักดันจากประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงกดดันที่สถานศึกษาทุกแห่งจำเป็นต้องได้รับการตรวจประเมินภายนอกเพื่อการรับรอง จาก สมศ. อย่างน้อย 1 ครั้ง ภายใน 5 ปี นับแต่มีการ

ประกาศใช้พระราชบัญญัติฯ นั้น นับว่าเป็นกระแสที่ทำให้สถานศึกษาทุกแห่งมีความตื่นตัวเป็นอย่างมาก จึงได้เร่งพัฒนาระบบการประกันคุณภาพให้มีความสอดคล้องกับแนวพระราชบัญญัติฯ กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์ จึงได้มีคะแนนเฉลี่ยในด้านการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจ และด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากรสูงขึ้น ดังเช่นผลการศึกษานำร่องที่ผู้วิจัยพบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของคณะวิชาในช่วงเวลานี้ได้รับแรงผลักดันจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษา และในคู่มือการประกันคุณภาพนั้น ทั้ง 15 แห่งที่ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ก็ได้ระบุว่า ต้องการให้เกิดการดำเนินงานที่มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 และเพื่อให้ได้รับการรับรอง สมศ. (ตารางที่ 19 หน้า 116)

ข้อสรุปในส่วนนี้มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของชลัช จงสืบพันธ์ และคณะ (2545) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยและพบว่า การดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาในสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพนั้น มีความก้าวหน้ามากกว่าในสาขาอื่นๆ

แม้ว่าประสิทธิผลการประกันคุณภาพจะสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งสี่ด้าน แต่เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์การให้คะแนนก็พบว่า มีเพียงด้านการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเท่านั้น ที่มีคะแนนเปลี่ยนแปลงจากระดับปานกลางในช่วงก่อนมีการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาฯ ไปเป็นระดับสูงในช่วงหลังจากการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาฯ แล้ว ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าในช่วงที่มีคะแนนปานกลางนั้น อาจสืบเนื่องจากธรรมชาติของศาสตร์ด้านนี้ที่ต้องให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และปฏิบัติจริง ส่วนคะแนนที่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินั้น สอดคล้องกับผลการศึกษานำร่องที่พบว่า ทั้ง 15 แห่งมีการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพิ่มขึ้น ซึ่งก็อาจสืบเนื่องมาจากการจัดการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรที่จัดขึ้นนั้น มักจะเป็นหัวข้อเรื่องการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับประสิทธิผลด้านการบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจ ซึ่งไม่มีการเปลี่ยนแปลงระดับคะแนนคือมีคะแนนระดับปานกลางทั้งในช่วงก่อนและหลังดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาฯ สามารถอธิบายได้ว่าคณะวิชาส่วนใหญ่ยังไม่มีการปรับโครงสร้างการบริหารเพื่อรองรับการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง การกระจายอำนาจจึงยังไม่สามารถทำได้อย่างเต็มที่ สืบเนื่องจากเงื่อนสถานการณ์ที่ต้องรอคอยความชัดเจนของการออกนอกระบบราชการ และเรื่องการกระจายอำนาจเป็นเรื่องใหญ่ที่ต้องมีพื้นฐานจากโครงสร้างระดับมหภาคเป็นตัวนำมาก่อน

ประสิทธิผลด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร ที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงระดับคะแนน คือมีคะแนนระดับปานกลาง ทั้งในช่วงก่อนและหลังดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาฯ สามารถอธิบายได้ว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์ในปัจจุบันนี้ เป็นไปในลักษณะที่ยังไม่มีการบูรณาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในเข้ากับงานประจำ บุคลากรจึงรู้สึกว่าเป็นการเพิ่มงาน บุคลากรมีความวิตกกังวลและพบว่าเกณฑ์และดัชนีที่ใช้ก็ขาดความชัดเจน และวัดได้ยาก จึงทำให้เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติงานเนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจในการประกันฯ อย่างถูกต้อง สืบเนื่องจากการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรที่จัดให้นั้น ขาดการสำรวจความต้องการจำเป็นและสภาพปัญหาที่เป็นอยู่ หากแต่หัวข้อการฝึกอบรมนั้นเกิดจากการกำหนดโดยคณะกรรมการประกันคุณภาพของสถาบัน นอกจากนั้นผู้วิจัยยังพบอีกว่า บุคลากรรับรู้ว่าการได้รับการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพนั้นเกิดจากการขนขวายด้วยตนเองมากกว่าได้รับการสนับสนุนจากคณะวิชา/วิทยาลัย อีกทั้งบุคลากรไม่ได้รับการเสริมแรงทางบวก เช่น การให้ผลตอบแทน หรือการปรับขึ้นอัตราเงินเดือน เหล่านี้จึงทำให้ความพึงพอใจในงานของบุคลากรไม่มีการเปลี่ยนแปลงระดับคะแนน

ประสิทธิผลด้านการทำงานแบบวงจรคุณภาพเป็นด้านเดียวที่มีคะแนนอยู่ในระดับสูง ทั้งในช่วงก่อนและหลังดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาฯ สามารถอธิบายได้ว่า สืบเนื่องมากจากการที่คณะวิชามีความตื่นตัวจากการประกาศนโยบายการประกันคุณภาพของทบวงมหาวิทยาลัยมาตั้งแต่ปี พ.ศ .2539 รวมทั้งการมีรูปแบบการตรวจสอบจากสภาวิชาชีพ จึงทำให้คะแนนด้านการทำงานแบบวงจรคุณภาพมีระดับสูง โดยการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาฯ นั้นส่งผลกดดันให้คณะวิชาต้องพัฒนาระบบการตรวจสอบภายในสืบเนื่องจากการที่ต้องได้รับการตรวจสอบเพื่อรับรองจาก สมศ. จึงทำให้การปฏิบัติงานมีลักษณะของวงจรคุณภาพมากขึ้น ซึ่งก็สอดคล้องกับผลการศึกษานำร่องที่พบว่า ทั้ง 15 แห่งให้ข้อมูลตรงกันว่าเกิดการทำงานที่เป็นวงจรคุณภาพมากขึ้น โดย 6 แห่งมีความก้าวหน้าถึงขั้นมีการนำเอาข้อมูลย้อนกลับจากผลการตรวจสอบภายในมาใช้ อีก 5 แห่งอยู่ในระยะการตรวจสอบ ส่วนการที่คะแนนไม่มีการเปลี่ยนแปลงระดับ เนื่องจากคะแนนในช่วงก่อนการดำเนินงานประกันคุณภาพตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาฯ นั้นสูงอยู่แล้วจึงเกิดภาวะอิทธิพลเพดาน

2. ประเด็นโมเดลเชิงสาเหตุทั้งแบบวิเคราะห์แยกและแบบวิเคราะห์รวม

โมเดลที่นำมาวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามการวิจัยนั้น ทุกโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรอิสระในโมเดล สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลฯ

ทั้งระยะที่หนึ่งและระยะที่สองได้ ร้อยละ 80 ขึ้นไป ทั้งแบบวิเคราะห์แยกและวิเคราะห์รวมนั้น ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบว่าความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอย่างแท้จริงหรือไม่ โดยการวิเคราะห์ว่าตัวแปรเชิงสาเหตุนั้นเป็นตัวบ่งชี้ของตัวแปรตามด้วยหรือไม่ ผลปรากฏว่าไม่สามารถรันโมเดลลิสเรลได้ จึงสรุปได้ว่าความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอย่างแท้จริง และสามารถสรุปในภาพรวมได้ว่าตัวแปรอิสระในโมเดลเป็นชุดตัวแปรทำนายที่มีประสิทธิภาพ สามารถยืนยันได้จากการที่คะแนนเศษเหลือนั้นมีค่าต่ำมาก

ดังนั้นเพื่อส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลของการประกันคุณภาพภายใน จึงควรมีการส่งเสริมชุดตัวแปรดังกล่าวให้เกิดขึ้น โดยควรมีการกำหนดให้ชุดตัวแปรดังกล่าวไว้ในกฎกระทรวงที่กำลังจะมีการทบทวนใหม่ด้วย โดยเฉพาะตัวแปรวัฒนธรรมเชิงคุณภาพ และการทำงานเป็นทีม นอกจากนั้นควรมีแนวนโยบายในการพัฒนาระบบการฝึกอบรมพัฒนาอย่างมีคุณภาพ เพื่อส่งเสริมให้ศักยภาพของบุคลากร ยังผลให้เกิดทีมงานที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งควรเร่งรัดในการพัฒนากลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดด้วย

ความแปรปรวนของตัวแปรตามส่วนที่เหลือนั้น อาจมีตัวแปรอื่นๆ เป็นแหล่งของความแปรปรวน ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติมด้วย รวมทั้งความแตกต่างของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามก็อาจเป็นแหล่งของความแปรปรวนได้ด้วยเช่นกัน

3. ประเด็นการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ

จากผลการวิเคราะห์ที่นำเอาตัวแปรแทนที่การมีปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระมาวิเคราะห์รวมในโมเดล และพบว่าสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 2 ถึงแม้ค่าอิทธิพลของตัวแปรแทนที่การมีปฏิสัมพันธ์ทั้งสองที่ส่งต่อตัวแปรตามนั้นเป็นค่าที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติก็ตาม ซึ่ง Evans (1985 อ้างถึงใน McClelland & Judd, 1993) ได้ให้แนวทางในการตัดสินความสำคัญของผลการวิเคราะห์ตัวแปรแทนที่การมีปฏิสัมพันธ์ว่า การพิสูจน์ความสำคัญของค่าอิทธิพลของการมีปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรนั้นเป็นเรื่องที่กระทำได้ยาก ดังนั้นความสามารถในการอธิบายตัวแปรตามที่เพิ่มขึ้นแม้เพียงร้อยละ 1 ก็ควรถือว่าเป็นค่าที่มีความสำคัญ โดย Champoux & Peter (1987 อ้างถึงใน McClelland & Judd, 1993) และ Chaplin (1991 อ้างถึงใน McClelland & Judd, 1993) ก็ได้ข้อสรุปจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ว่า โดยทั่วไปแล้วงานวิจัยส่วนใหญ่มักรายงานว่า การมีปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรนั้นสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 - 3

2. โมเดลที่นำมาวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามการวิจัยนั้น ทุกโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่าตัวแปรอิสระในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในได้ แต่มีบางตัวแปรที่สามารถส่งผลอิทธิพลต่อประสิทธิผลได้อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิตินั้น ซึ่งผู้วิจัยจะอภิปรายในประเด็นที่สำคัญได้ดังนี้

2.1 จากผลการวิเคราะห์ที่พบว่ากลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์มีทัศนคติต่อการประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับสูง แต่ตัวแปรทัศนคติต่อการประกันคุณภาพภายใน สามารถอธิบายประสิทธิผลฯ ระยะที่หนึ่งได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่สามารถอธิบายประสิทธิผลฯ ระยะที่สองได้อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิตินั้น อาจเนื่องมาจากการที่ตัวแปรทัศนคติต่อการประกันคุณภาพภายในนั้นมีความแปรปรวนต่ำ ทั้งในช่วงก่อนและหลังการประกันคุณภาพภายในตามแนวพระราชบัญญัติฯ อย่างไรก็ตามจะเห็นได้ว่าความแปรปรวนในช่วงก่อนการประกันคุณภาพภายในตามแนวพระราชบัญญัตินั้น มีค่าสูงกว่าช่วงหลังการประกันคุณภาพภายในตามแนวพระราชบัญญัติฯ ซึ่งอาจเป็นเหตุผลว่าเหตุใดตัวแปรทัศนคติต่อการประกันคุณภาพภายในจึงสามารถอธิบายประสิทธิผลฯระยะที่หนึ่งได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่สามารถอธิบายประสิทธิผลฯ ระยะที่สองได้อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนการที่ตัวแปรทัศนคติไม่สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลฯ ระยะที่สองได้นั้น อาจสืบเนื่องมาจากการมีทัศนคติที่ดียังไม่ได้เป็นเครื่องรับประกันว่าบุคคลจะปฏิบัติกิจกรรมนั้น ซึ่ง Ajzen(1988) ได้อธิบายว่าการมีความตั้งใจในการกระทำพฤติกรรมของบุคคลนั้น นอกจากจะมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรม และมีการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective norm) แล้ว ยังขึ้นอยู่กับการควบคุมพฤติกรรมจากการรับรู้ต่อสิ่งนั้น (Perceived Behavioral control) ซึ่งเป็นเสมือนปัจจัยที่จูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรม อย่างไรก็ตาม Ajzen ได้อภิปรายเพิ่มเติมไว้ว่าการควบคุมพฤติกรรมจากการรับรู้ต่อสิ่งนั้น จะสามารถอธิบายการแสดงพฤติกรรมของบุคคลได้เพิ่มขึ้นไม่มากนักและจะพบได้ในบางกรณีเช่น กรณีที่บุคคลรับทราบว่าขณะนั้นทรัพยากรไม่เพียงพอ หรือไม่มีความสามารถพอที่จะทำงานนั้นได้สำเร็จ ความตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรมของบุคคลย่อมจะมีไม่มาก แม้ขณะนั้นบุคคลจะมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมนั้นก็ตาม ซึ่งผลการศึกษาวิจัยของชลัช จงสืบพันธ์ และคณะ (2545) ที่พบว่าบุคลากรในระดับอุดมศึกษาส่วนหนึ่งเห็นว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษานั้น เป็นการเพิ่มงาน บุคลากรรู้สึกว่าถูกบังคับและเกิดความกลัว และสอดคล้องกับผลการศึกษานำร่องของผู้วิจัยเองที่พบว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในที่เป็นอยู่ในกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพนั้น ไม่มีการกำหนดสิ่งจูงใจ

(incentive) บุคลากรส่วนหนึ่งมีความรู้สึกว่าถูกบังคับให้ทำ สถานการณ์ดังกล่าวนี้จึงอาจทำให้บุคลากรไม่เกิดการกระทำพฤติกรรมการประกันคุณภาพภายในถึงแม้จะมีทัศนคติที่ดีก็ตาม โดย Odden & Bush (1998 อ้างถึงใน Briggs & Wohlstetter, 2003) ได้กล่าวถึงความสำเร็จของการให้สิ่งจูงใจเป็นรางวัล (extrinsic factor) ของความพยายามว่าเป็นกลไกในการทำให้การจัดการคุณภาพแบบองค์รวมประสบความสำเร็จในประเทศออสเตรเลีย (mechanism to reward efforts) ซึ่งมีการให้รางวัลทั้งในรูปแบบเงิน (monetory pay for performance) และรูปแบบที่ไม่ใช่เงิน (non-monetory) เช่นการให้ความเคารพยกย่อง การจัดเลี้ยงเพื่อแสดงความชื่นชมยินดีและเป็นเกียรติ โดยเขากล่าวเสริมว่าการให้รางวัลนั้น เป็นเสมือนการให้สัญญาณให้บุคลากรดำเนินการตามแผนที่ได้วางไว้ (Perceived Behavioral control) และควรส่งเสริมให้ใช้ระบบการให้รางวัลนี้กันอย่างแพร่หลาย และเขายังได้กล่าวเสริมไว้อีกว่าการคาดหวังว่าบุคลากรจะแสดงพฤติกรรมใดๆ สืบเนื่องมาจากการมีเพียงแค่ปัจจัยจูงใจภายใน (intrinsic factor) นั้นดูเหมือนจะเป็นการมองในแง่ดีจนเกินไป

2.2 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการศึกษานำร่องที่พบว่า กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพมีความพร้อมด้านทรัพยากรอยู่ในระดับปานกลาง แต่ตัวแปรความพร้อมด้านทรัพยากรสามารถอธิบายประสิทธิผลฯระยะที่สองได้อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิตินั้น อาจสืบเนื่องมาจากการขาดบริหารจัดการอย่างเหมาะสมต่อทรัพยากรที่มีอยู่ จึงไม่อาจทำให้ทรัพยากรที่มีอยู่เกิดประสิทธิผลได้สูงสุด เช่นที่ Kennedy (1993) ได้ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรไว้ว่า การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอื่นๆ ให้กับสถานศึกษาอย่างเพียงพอนั้น ต้องควบคู่ไปกับการที่สถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากร เพื่อให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มิเช่นนั้นการจัดงบประมาณและทรัพยากรดังกล่าวก็จะเป็นการสูญเปล่า สอดคล้องกับที่ Gilbert (1993) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณและทรัพยากรของสถานศึกษาว่า มีความสำคัญพอๆ กับงบประมาณและทรัพยากรที่จัดสรรให้กับสถานศึกษา และ Grauwe (2000 อ้างถึงใน Simkins, Sisum, & Memon, 2003) ได้สรุปไว้ว่างานวิจัยจำนวนมากพบว่าคุณภาพทางการศึกษานั้น ขึ้นอยู่กับวิธีการในการบริหารจัดการทรัพยากรมากกว่าขึ้นอยู่กับความอุดมสมบูรณ์ด้านทรัพยากร และผลการศึกษาศึกษานำร่องของผู้วิจัยที่พบว่าคณะวิชา 14 แห่งกล่าวไว้ในทิศทางเดียวกันว่าได้รับงบประมาณเพิ่มเป็นพิเศษเพื่อการดำเนินงานด้านนี้เพียงเล็กน้อย (และผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความเพียงพอด้านทรัพยากรนั้นก็พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง) ซึ่งมีอยู่เพียง 1 แห่งเท่านั้นที่ได้มีการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการกับงบประมาณของตนเอง ดังนั้นการไม่ขาดแคลนด้านทรัพยากรแต่หากขาดการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสมแล้ว ทรัพยากรดังกล่าวก็ไม่อาจส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรได้

2.3 จากผลการวิเคราะห์ที่พบว่าผู้บริหารของกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง โดยตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสามารถอธิบายประสิทธิผลฯระยะที่หนึ่งได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่สามารถอธิบายประสิทธิผลฯระยะที่สองได้อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิตินั้น อาจเป็นไปได้ว่าแบบของผู้นำไม่ลงตัวกับลักษณะของภารกิจที่เปลี่ยนไป หรืออาจมีความไม่ลงตัวกับลักษณะของผู้ตาม ซึ่ง Hersey & Blanchard (1982 อ้างถึงใน Beare, Caldwell, & Millikan, 1993) ได้ระบุไว้ว่าแบบของภาวะผู้นำที่จะนำไปสู่ประสิทธิผลสูงสุดตามตามเป้าหมายของสถานศึกษานั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้ตามและลักษณะของภารกิจด้วย ดังนั้นด้วยลักษณะของภารกิจที่อาจแตกต่างออกไป ในช่วง**ก่อน**การที่จะมีการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในตามแนวพระราชบัญญัติฯ มาเป็นช่วง**หลัง**ฯ จึงอาจทำให้ความสามารถของตัวแปรภาวะผู้นำในการอธิบายประสิทธิผลฯทั้งสองระยะมีความแตกต่างกันออกไป สอดคล้องกับที่ทองหล่อ เดชไทย (2544) สรุปไว้ว่าลักษณะของภาวะผู้นำมีความหลากหลายและไม่คงที่ โดยหากพิจารณาแยกทีละคุณลักษณะจะเห็นว่าการมีคุณลักษณะภาวะผู้นำนั้น ไม่ได้ประกันว่าจะเป็นผู้นำที่ดีได้เสมอไป จำเป็นต้องอาศัยจังหวะและเวลาที่เหมาะสมคืออยู่ถูกที่และถูกเวลาด้วย นอกนั้น Harris et al. (1995 อ้างถึงใน Brown, Rutherford, & Boyle, 2000) ได้ระบุไว้ในทำนองเดียวกันว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาต้องได้รับการสนับสนุนจากปัจจัยหลายประการ ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหาร/รองผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ใช่ปัจจัยหลักของความสำเร็จ แต่ความสำเร็จส่วนใหญ่ของสถานศึกษานั้นเกิดจากความามานะพยายามของสถานศึกษาเอง ส่วน Chrispeels, Castillo, & Brown (2000) ได้สรุปเพิ่มเติมไว้ว่า ปัจจัยที่สนับสนุนให้ภาวะผู้นำเกิดประสิทธิผลสูงสุดที่เป็นข้อค้นพบจากนักการศึกษาบ่อยที่สุดมีอยู่ 7 ประการคือ การมีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยเหนือ การได้รับความร่วมมือและสนับสนุนจากภายในสถานศึกษาเอง การมีสัมพันธภาพเชิงบวกกับชุมชน การมีความรู้ด้านการจัดสรรงบประมาณ การวางแผนงบประมาณ และความรู้ด้านวิธีการจัดการเรียนการสอน และประการสุดท้ายคือการให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดผลสูงสุดแก่ผู้เรียน

2.4 จากผลการวิเคราะห์ที่พบว่าตัวแปรวัฒนธรรมคุณภาพ เป็นตัวแปรเดียวที่ส่งอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทุกโมเดล ขณะที่ตัวแปรอิสระอื่นๆ มีความเปลี่ยนแปลงในการส่งผลต่อตัวแปรตามแตกต่างกันออกไปในแต่ละโมเดลนั้น สอดคล้องกับที่ Hargreaves & Hopkins (1993) ได้ระบุไว้ว่างานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมนั้น ส่วนใหญ่พบว่าวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพล้วนแล้วแต่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน โดยหนึ่งในสามประเด็นข้อค้นพบที่สอดคล้องกันมากที่สุดคือ การที่

ประสิทธิผลนั้นมีความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบกับวัฒนธรรมของสถานศึกษา เช่นเดียวกับที่ อมรวิชช์ นาครทรรพ (อ้างถึงในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, 2544) ได้นำเสนอบทสรุปจากจัดเสวนาประกันคุณภาพ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในโครงการวิจัยและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาสถาบันอุดมศึกษารวม 7 ครั้งว่า "ไม่ว่าจะเป็นอุดมศึกษารูปแบบใด หัวใจสำคัญของการศึกษาและการประเมินตนเองอยู่ที่การมีวัฒนธรรมและพันธกิจต่อคุณภาพ ไม่ใช่แค่จัดระบบ วางระเบียบและการออกแบบฟอร์ม ตัวอย่างความสำเร็จในหลายกรณีล้วนชี้ถึงการมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเป็นปัจจัยพื้นฐาน" ดังนั้นการที่ตัวแปรวัฒนธรรมคุณภาพสามารถอธิบายประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในได้ ทั้งในช่วงหลังการดำเนินงานประกันคุณภาพตามแนวนโยบายการประกันคุณภาพของทบวงมหาวิทยาลัย และในช่วงหลังจากการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาฯ จึงอาจสืบเนื่องมาจาก "วัฒนธรรม" เป็นสิ่งอยู่คู่กับความเป็นคณะวิชา มีการเปลี่ยนแปลงได้ยากและต้องใช้เวลานาน ดังนั้นถึงแม้เวลาจะเปลี่ยนไปตัวแปรดังกล่าวจึงยังมีความสามารถในการอธิบายประสิทธิผลได้อย่างมีนัยสำคัญอยู่เช่นเดิม ดังที่ผลการวิจัยของนักการศึกษาหลายท่าน (Wilkin& Ouchi, 1983; Purkey & Smith, 1983; Scheerens& Creemers, 1989; Cheng, 1993; Fuller&Clarke, 1994; อ้างถึงใน Harrison, & Kuint, 1998) ที่พบว่าวัฒนธรรมของสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสภาวะที่ไม่มีความผันผวนทางการเมืองการปกครอง ในขณะที่ Harrison & Kuint (1998) ศึกษาวิจัยพบว่าวัฒนธรรมของสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งก่อนและหลังการเกิดสงคราม Gulf War ในอิสราเอล จึงสรุปได้ว่าวัฒนธรรมของสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้งในยามปกติและในยามสภาวการณ์ที่ผันผวน

3. จากผลการวิเคราะห์ที่พบว่า ตัวแปรการทำงานเป็นทีมไม่สามารถส่งอิทธิพลต่อประสิทธิผลฯ ทั้งระยะที่หนึ่งและระยะที่สองได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินั้น อาจเป็นไปได้ว่าเกิดจากการที่บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการดำเนินงาน ซึ่งจากผลการวิเคราะห์จะเห็นได้ว่าคณะวิชา/ วิทยาลัยมีการร่วมกันทบทวนการทำงาน (SHARE) สูงที่สุด ขณะที่มีการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร (COURSE) ต่ำที่สุด และผลการศึกษานำร่องของผู้วิจัยพบว่าข้อมูลเกี่ยวกับอุปสรรคในการดำเนินงานนั้น สิ่งที่ส่วนใหญ่คณะวิชาเห็นว่าเป็นอุปสรรคในการดำเนินงาน คือ การที่บุคลากรขาดความรู้และความเข้าใจด้านการประกันคุณภาพ ขาดศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและด้านการประเมินผล ขาดผู้นำที่มีความรู้ความสามารถและไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้นำตามสมควร และปัญหาด้านความไม่ชัดเจนของเกณฑ์และดัชนีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ ชลัช จงสืบพันธ์ และคณะ (2545) ที่

พบว่าการดำเนินการด้านการประกันคุณภาพอุดมศึกษามีปัญหาทุกขั้นตอน ตั้งแต่การกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติที่ไม่ชัดเจน บุคลากรและผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจและขาดความสามารถด้านการตรวจสอบ รวมทั้งองค์ประกอบและตัวชี้วัดขาดความชัดเจนและวัดได้ยาก ซึ่ง Larson & LaFasto (1989 อ้างถึงใน Garner, 1995) ได้ข้อสรุปว่า 5 ใน 8 คุณลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพคือ การมีจุดมุ่งหมายอย่างอย่างชัดเจน ศักยภาพของสมาชิกในทีม ความชัดเจนของมาตรฐานที่กำหนดถึงความเป็นเลิศ การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยเหนือ และปัจจัยด้านผู้นำ ดังนั้นแม้คณะวิชา/ วิทยาลัยจะมีลักษณะของการทำงานเป็นทีมในระดับสูง แต่หากขาดความชัดเจนด้านจุดมุ่งหมายของแนวนโยบาย ขาดบุคลากรและผู้นำที่มีศักยภาพ ขาดความชัดเจนด้านองค์ประกอบและตัวชี้วัด และไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสมจากหน่วยต้นสังกัดแล้ว ก็ไม่อาจทำให้เกิดประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในได้นั่นเอง

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการบริหาร

1.1 จากผลการศึกษาที่พบว่าคณะวิชาสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพมีประสิทธิผลในทุกด้านสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติ ซึ่งคาดว่าน่าจะเป็นผลมาจากการที่กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพได้มีการดำเนินงานประกันคุณภาพมาตั้งแต่ช่วงที่เริ่มประกาศใช้นโยบายประกันคุณภาพของทบวงมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 และการคณะวิชาวิทยาศาสตร์มีสภาวิชาชีพทำหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ตรวจสอบ และ/ หรือให้แนวทางในการจัดการศึกษา ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรมีการศึกษาเปรียบเทียบเพื่อยืนยันผลดังกล่าว และหากเป็นจริงควรมีการส่งเสริมให้ศาสตร์สาขาอื่นๆ มีสภาวิชาชีพเพื่อทำหน้าที่ควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบและ/ หรือให้แนวทางในการจัดการศึกษาในศาสตร์ของตน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการจัดการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น โดยสภาวิชาชีพควรปรับเปลี่ยนแนวนโยบายเพื่อส่งเสริมให้เกิดการประสานร่วมมือกันกับ สมศ. และหน่วยงานอื่นๆ ที่ต้องทำหน้าที่ตรวจประเมินภายนอก เพื่อให้เกิดความเป็นมาตรฐานของการตรวจสอบ และมิให้เกิดความซ้ำซ้อนในการตรวจสอบ

1.2 จากผลการวิเคราะห์ที่พบว่า การบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจยังอยู่ในระดับปานกลางนั้น ในระดับมหภาค ควรการพิจารณาทบทวนเชิงกฎ นโยบายที่เอื้อต่อการปรับโครงสร้างเพื่อรองรับการบริหารจัดการให้เกิดการกระจายอำนาจ ส่วนในระดับคณะวิชา/ วิทยาลัยควรมีการศึกษากลยุทธ์ที่จะทำให้เกิดการการกระจายอำนาจลงสู่ผู้ปฏิบัติอย่างแท้จริง รวมทั้งสถาบันควรสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับการออกนอกระบบราชการ โดยจะต้องให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมด้านศักยภาพของคณะวิชา/ วิทยาลัย และของบุคลากร เพื่อรองรับให้การกระจายอำนาจเกิดความสำเร็จอย่างแท้จริง

1.3 เนื่องจากคณะวิชามีการทำงานแบบวงจรคุณภาพสูงอยู่แล้ว ขั้นต่อไปจึงควรมีการพัฒนาให้ระบบการตรวจสอบภายในมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น โดยการสร้างความชัดเจนของเกณฑ์และดัชนีที่จะใช้ในการตรวจสอบ และเร่งรัดนโยบายให้เกิดความเป็นรูปธรรมของการนำเอาผลการตรวจสอบประเมินมาใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างเป็นระบบ

1.4 จากผลการวิเคราะห์ที่พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง นั้น ผู้บริหารคณะวิชา/ วิทยาลัยควรเร่งรัดหาแนวทางในการที่จะบูรณาการการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในให้เข้ากับการทำงานประจำ โดยกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพควรจัดให้มีการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา และเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ รวมทั้งควรเร่งรัดนโยบายด้านค่าตอบแทนเชิงวิชาชีพ จัดให้มีการให้ผลตอบแทนทั้งในรูปแบบเงินและรูปแบบที่ไม่ใช่เงิน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรต่อไป

1.5 จากผลการวิเคราะห์ที่พบว่าชุดของตัวแปรอิสระเป็นชุดตัวแปรที่มีประสิทธิภาพ ฝ่ายบริหารทางการศึกษาจึงควรมีการทบทวน เพื่อระบุกลุ่มของตัวแปรดังกล่าวในการพิจารณาปรับปรุงกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสร้างเสริมศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ และกลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากร นอกจากนั้นผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลการวัดประสิทธิผลการประกันคุณภาพจากการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ประกอบการกำหนดนโยบายเพื่อสร้างความชัดเจนด้านตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาในกฎกระทรวงฯ ด้วย

2. ข้อเสนอแนะทางการปฏิบัติ

2.1 จากข้อค้นพบที่ว่า คณะวิชา/ วิทยาลัยในกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพมีความเพียงพอด้านทรัพยากรในระดับปานกลาง แต่ตัวแปรทรัพยากรไม่สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในได้ แสดงให้เห็นว่าคณะวิชา/ วิทยาลัยยังขาดการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรมีการทบทวนและค้นหากลยุทธ์ที่เหมาะสมในการบริหารจัดการทรัพยากร เพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ควบคู่ไปกับการพิจารณาจัดสรรงบประมาณในลักษณะที่เหมาะสม

2.2 จากผลการวิเคราะห์ที่พบว่า คณะวิชาสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพมีความแตกต่างกันมากที่สุดในด้านความสามารถของนักวิชาการ (SCHOLAR) และการติดตามประเมินผลการอบรมและพัฒนาบุคลากร (FOLLOW) มากรองลงมานั้น ผู้วิจัยเห็นว่าสภาวิชาชีพของสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ควรเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของนักวิชาการให้มีความทัดเทียมกันให้มากยิ่งขึ้น โดยควรมีแบบแผนของการประเมินสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ รวมทั้งควรมีการเร่งรัดให้มีการติดตามประเมินผลการอบรมและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถบริหารจัดการการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2.3 จากผลการศึกษาที่พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมคุณภาพเป็นตัวแปรเดียวที่สามารถอธิบายประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกโมเดลที่นำมาวิเคราะห์ จึงควรมีการศึกษาเพื่อพัฒนาและปลูกฝังวัฒนธรรมคุณภาพ ให้เกิดขึ้นในทุกคณะวิชาและสถาบัน

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาประสิทธิผลเชิงกระบวนการ ผู้วิจัยเห็นว่าควรทำการศึกษาภาคขยายจากงานวิจัยชิ้นนี้ โดยการศึกษาว่าตัวแปรในโมเดลจะส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในระยะสุดท้าย อย่างไร

3.2 ควรมีการศึกษาระดับประสิทธิผล และปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสาขาวิชาอื่นๆ ด้วย เพื่อให้ได้สารสนเทศที่จะช่วยในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการศึกษาของตนเอง รวมทั้งควรมีการศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเชิงสาเหตุที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นครั้งนี้ กับคณะวิชาอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบว่าชุดของตัวแปอิสระในโมเดลจะสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในได้แตกต่างออกไปหรือไม่ อย่างไร

3.3 จากการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระทำให้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้มากขึ้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรมีการศึกษาการมีปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระร่วมด้วยในการวิจัยอื่นๆ โดยผู้วิจัยพบว่าการสร้างตัวแปรแทนที่การมีปฏิสัมพันธ์แบบตัวบ่งชี้เดี่ยวนี้ทำให้เกิดความสะดวก ในแง่การลดจำนวนตัวแปรนำเข้าในโมเดล โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีที่มีตัวแปรจำนวนมาก อย่างไรก็ตามจากผลการศึกษาพบว่าคู่ของตัวแปรแทนที่การมีปฏิสัมพันธ์แบบตัวบ่งชี้เดี่ยว สามารถส่งอิทธิพลต่อตัวแปรประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในโดยรวม

ได้อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิตินั้น ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการสร้างตัวแปรแทนที่การมีปฏิสัมพันธ์ด้วยเทคนิคอื่นๆ และควรศึกษามีการศึกษาเปรียบเทียบกับเทคนิควิธีอื่นๆ ร่วมด้วย

3.4 จากผลการศึกษาที่พบว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการอธิบายตัวแปรตามนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการกำหนดเงื่อนไขด้านคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามให้มีความรัดกุมมากยิ่งขึ้น