

ความผูกพันต่อองค์กรของครูกับการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS AND THE INTERNAL QUALITY
ASSURANCE MANAGEMENT IN SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 9

จิตชัย บุญเทียน¹

วรกาญจน์ สุขสดเขียว²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 2) การบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 3) ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรของครูกับการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 กลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จำนวน 56 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ได้แก่ รองผู้อำนวยการโรงเรียนที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน 1 คน หัวหน้างานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน 1 คน และครู 2 คน รวมทั้งสิ้น 224 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ตามแนวความคิดของ สเตียร์ส (Steers) และการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ของกระทรวงศึกษาธิการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน ด้านประสบการณ์ในการทำงาน
2. การบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. ความผูกพันต่อองค์กรของครูกับการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Abstract

The purposes of this research were to determine; 1) the organizational commitment of teachers in Secondary Educational Service Area 9, 2) the internal quality assurance management in Secondary Educational Service Area Office 9. 3) The relationship between organizational commitment of teachers and internal quality assurance management in Secondary Educational Service Area Office 9. The samples were consisted of 56 schools in Secondary Educational Service Area Office 9. The respondents composed of assistant directors responsible for quality assurance , responsible for quality assurance in education and 2 teachers,224 totally. The instrument was a questionnaire on the organizational commitment of teachers based on the theory of Steers, and internal quality assurance management based on the theory of the Ministry of Education: the

¹ นักศึกษาปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ministerial rules and procedures for quality assurance 2553. The statistics for analyzing the data were frequency percentage arithmetic mean standard deviation and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The findings of this study were as follows:

1. The organizational commitment of teachers in Secondary Educational Service Area 9 in overall and aspects were at a height level. Those aspects were ordered from the highest to lowest arithmetic mean ; job characteristics and work experiences respectively.
2. The internal quality assurance management in Secondary Educational Service Area Office 9 in overall was at a height level.
3. The relationship between organizational commitment of teachers and internal quality assurance management in Secondary Educational Service Area Office 9 was found at .01 level of statistical significance.

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการลงทุนที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ และเราใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยวิธีต่าง ๆ ในบรรดาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการพัฒนา ซึ่งมีหลายปัจจัยนั้น ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด แม้ว่าเราจะมีปัจจัยอื่นๆ อย่างสมบูรณ์ แต่ถ้าทรัพยากรมนุษย์ไม่มีคุณภาพแล้ว การพัฒนาก็ไม่อาจประสบผลสำเร็จสูงสุดได้ซึ่งในยุคปัจจุบัน การบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นมิได้จำกัดขอบเขตอยู่แค่การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น แต่ยิ่งไปกว่านั้นยังมีสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป คือ การปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก แต่การที่องค์กรจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อการจะเห็นได้ว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้ เพราะการที่องค์กรหนึ่ง จะบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จนั้นต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะ (competency) ที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์กร กล่าวคือ บุคลากรจะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และลักษณะต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานนอกจากนั้นยังต้องมีความร่วมมือร่วมใจและทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น หากจะเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่นๆ ของการดำเนินงาน

อันได้แก่ เงิน วัตถุดิบ เครื่องจักร การตลาด และการจัดการแล้วทรัพยากรมนุษย์คือปัจจัยสำคัญที่สุดของการแข่งขันทางธุรกิจ กล่าวคือ หากองค์กรต่าง ๆ มีทรัพยากรด้านอื่นๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารแตกต่างกันแล้ว ผลการดำเนินงานย่อมแตกต่างกัน การที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารขององค์กรต่างๆ มีคุณภาพที่แตกต่างกันนี้ ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการมีระบบการจัดการบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน ซึ่งในการดำเนินงานในสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นบุคคลสำคัญหนึ่งที่จะทำให้การบริหารงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ผู้บริหารถือว่าเป็นผู้นำของบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้ความพยายาม ความสามารถทางด้านบริหารการศึกษาและการบริหารด้านต่างๆ ตลอดจนใช้การเป็นผู้นำเป็นอย่างมากในการปฏิบัติหน้าที่ในการประสานงาน ประสานความคิด การสร้างขวัญกำลังใจ การสร้างแรงจูงใจให้กับครูผู้ร่วมงาน ให้มีความร่วมมือร่วมใจ มีความพึงพอใจ และมีความรักใคร่สามัคคีในหมู่คณะในการปฏิบัติงานทุกอย่าง เพื่อไปสู่จุดหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการสร้าง ความผูกพันต่อการจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับทัศนคติซึ่งแสดงถึงความรู้สึกร่วมเป็นหนึ่งในองค์กร ผลที่ตามมาคือความอดสาหัสของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร เป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งนี้ เพื่อให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกฝ่ายที่มีส่วนในการจัดการศึกษาต้องตระหนักและดำเนินการจนบรรลุผลที่สุด ระบบประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน

การศึกษาของไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จึงกำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9
2. เพื่อทราบการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของครูกับการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย โดยการศึกษาทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา ข้อมูลสถิติและวรรณกรรม รวมทั้งงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำ เพื่อนำมาปรับปรุงโครงร่างงานวิจัยให้สมบูรณ์ และขออนุมัติโครงการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือสำหรับในการวิจัย ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือ นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้ว ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย และนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเขียนเป็นรายงานการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 รายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดทำร่างรายงานผลการวิจัย เสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ ขออนุมัติจบการศึกษาต่อบัณฑิตวิทยาลัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จำนวน 61 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนในจังหวัดสุพรรณบุรี 32 โรงเรียน และจังหวัดนครปฐม 29 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยใช้ตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง 56 โรงเรียน โดยการใช้กลุ่มตัวอย่างตามวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified random sampling)

ผู้ให้ข้อมูล

จากโรงเรียนที่สุ่มได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ได้แก่ รองผู้อำนวยการโรงเรียนที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน 1 คน หัวหน้างานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน 1 คน และครู 2 คน รวมทั้งสิ้น 224 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งผู้วิจัยให้เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสร้างตามแนวคิดของ สเตียร์ส (Steers) โดยผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบสอบถามของปิยะเนตร สิริรัตนวงศ์

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้วิจัยพัฒนามาจากพิเชษฐ วายูวรรณะ

ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับ ของ ไคเคิร์ต (Likert's five rating scale)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร หลักฐาน วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ขั้นที่ 2 นำผลที่ได้จากการศึกษาดังกล่าว มาพัฒนาแบบสอบถาม แล้วนำไปปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่อง แล้วนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบ โดยตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) และหาความสอดคล้องกับวัตถุประสงคเป็นรายชื่อโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ .6 ขึ้นไป และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 โรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนละ 4 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้ง 32 คน

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่รับกลับคืนมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .965

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อการของครู และระดับการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

3. การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อการของครูกับการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 นำมาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment

correlation) สำหรับผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ ถ้ามีค่าความสัมพันธ์เป็นไปในทางบวก แสดงว่า มีความสัมพันธ์คล้อยตามกัน และถ้าค่าสัมประสิทธิ์เป็นไปในทางลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ที่ตรงกันข้าม หรือผกผันกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 196 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 66.84 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 33.16 อายุ ช่วง 31-40 ปีมากที่สุด จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 37.24 ช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 25.51 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และน้อยที่สุดคืออายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.24 ระดับการศึกษาปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 104 คน ร้อยละ 53.06 รองลงมาคือปริญญาตรี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 44.90 ปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.53 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.51 ตามลำดับ โดยตำแหน่ง ครู จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ตำแหน่งหน้าที่ หัวหน้างานประกันคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียน จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ตามลำดับ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปีมากที่สุด จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 31.12 รองลงมาคือระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 27.55 มากกว่า 30 ปีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 27.04 ระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 9 พบว่า ความผูกพันต่อการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = .28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความผูกพันต่อการของครู อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน (X_1) ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = .39) ด้านประสบการณ์ในการทำงาน (X_2) ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = .28) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมพบว่าข้อมูลมีการกระจายน้อยแสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 พบว่า การบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$, $S.D.=.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน ระดับมากที่สุด โดยเรียงจากค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ การจัดให้มีการทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงาน ประเมินคุณภาพภายใน (Y_7) ($\bar{X}=4.59$, $S.D.=.33$) การจัดให้ มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของ โรงเรียน (Y_6) ($\bar{X}=4.50$, $S.D.=.39$) ด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถาน ศึกษา (Y_4) ($\bar{X}=4.43$, $S.D.=.42$) การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา (Y_5) ($\bar{X}=4.41$, $S.D.=.40$) การจัดทำ แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตาม มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (Y_2) ($\bar{X}=4.34$, $S.D.=.44$) การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ (Y_3) ($\bar{X}=4.29$, $S.D.=.49$) การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (Y_1) ($\bar{X}=4.23$, $S.D.=.47$)

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อ องค์การของครูกับการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครู (X_{tot}) กับ การบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน (Y_{tot}) สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมมีความ สัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .689$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในภาพรวม ของความผูกพันต่อองค์การ (X_{tot}) กับ การบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 8 ด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ใน ระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($r_{xy} = .761$) ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการ ศึกษาของสถานศึกษา ($r_{xy} = .709$) และมีความสัมพันธ์กันอยู่ ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01คือ การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ($r_{xy} = .690$) ด้านการจัด ให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ($r_{xy} = .628$) ด้านการจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐาน การศึกษาของโรงเรียน ($r_{xy} = .628$) ด้านการจัดทำแผนพัฒนา

การจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษา ($r_{xy} = .610$) ด้านการทำรายงานประจำปี ที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน ($r_{xy} = .580$) ด้านการกำหนด มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (Y_7) ($r_{xy} = .565$) เมื่อ พิจารณาความสัมพันธ์กันระหว่างด้านลักษณะของงาน กับ ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีความ สัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .798$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านประสพการณ์ในการทำงาน กับด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ($r_{xy} = .479$) ความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .798$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่องความผูกพันต่อ องค์การของครูกับการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 มีประเด็นสำคัญที่น่าสนใจ ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัธยเทศจากมาก ไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน ด้านประสพการณ์ใน การทำงาน ตามลำดับ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการ วิจัย ที่ผู้วิจัยตั้งไว้ว่าความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 อยู่ใน ระดับปานกลาง ผลดังกล่าวอาจเนื่องมาจากครูมีความตั้งใจที่ จะปฏิบัติงานตามที่โรงเรียนมอบหมายให้มีประสิทธิภาพ ที่สุด โดยมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียนและนักเรียน เป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สเตียร์ส (Steers) (1997: 46) ที่กล่าวว่า ความผูกพันในองค์การเป็นเรื่องสำคัญ ในการบริหารงานเพราะสามารถนำมาใช้ทำนายอัตราการเข้า ออกจากงาน ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน นอกจากนั้นความผูกพันในองค์การจะเป็นแรงผลักดันบุคคล ผู้ปฏิบัติงานในองค์การให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพัน ในองค์การที่ตนทำงาน และความผูกพันต่อองค์การจะเป็นตัว บังคับถึงประสิทธิภาพขององค์การได้เป็นอย่างดี และสอดคล้อง แนวคิดของ คูริลอฟ, เฮมฟีลด์ และเคลาด์ (Kuriloff, Hemphill and Cloud)(1995: 32-33) ที่มีความเห็นว่าความผูกพันต่องาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ

ผู้ที่ต้องการประสบความสำเร็จในระดับสูงจะต้องมีความผูกพัน
ต่องาน และจะต้องเข้าใจว่าความสำเร็จไม่ได้มาง่ายและรวดเร็ว
จะต้องรู้จักการรอคอยและอยู่กับการทำงานจนกว่างานจะ
ประสบความสำเร็จได้อย่างสมบูรณ์แบบ สอดคล้องกับงาน
วิจัยของอริยพร กาญจนวัฒน์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษา
ความผูกพันต่อการของครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์ ผลการ
ศึกษาพบว่า 1) ความผูกพันต่อการของครูโรงเรียน
เซนต์หลุยส์โดยรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับ
มากทุกด้าน โดยเรียงตามอันดับดังนี้ ด้านการแสดงตน ด้าน
การมีความเกี่ยวพัน และด้านความภักดี ส่วนความผูกพันต่อ
องคการของครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์โดยรวม เมื่อจำแนกตาม
เพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และประเภทของ
งานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และด้านรายด้านอยู่ในระดับ
มากทุกด้าน โดยเรียงตามอันดับดังนี้ ด้านการมีความเกี่ยวพัน
ด้านการแสดงตน และด้านความภักดี เช่นเดียวกันทุกตัวแปร
ยกเว้นความผูกพันต่อการของครู โรงเรียนเซนต์หลุยส์
โดยรวมที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เรียงตาม
อันดับดังนี้ ด้านการมีความเกี่ยวพัน ด้านการแสดงตน ด้าน
ความภักดี และความผูกพันต่อการของครูโรงเรียน
เซนต์หลุยส์โดยรวมที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เรียง
ตามลำดับดังนี้ ด้านการแสดงตน ด้านความภักดี ด้านการมี
ความเกี่ยวพัน 2) ครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์ที่มีเพศ ประสบการณ์
การทำงาน วุฒิการศึกษา ประเภทของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน
มีความผูกพันต่อการโดยรวมและรายด้านซึ่งประกอบด้วย 3
ด้าน ได้แก่ ด้านการแสดงตน ด้านการมีความเกี่ยวพัน และ
ด้านความภักดี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
สอดคล้องกับงานวิจัยของ กษมา ทองขลิบ (2550:57) ได้ศึกษา
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานความ
ผูกพันต่อการ กับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของโรงเรียนราชินีบน ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนราชินี
บน มีความผูกพันต่อการด้านจิตใจ อยู่ในระดับมาก ความ
ผูกพันต่อการด้านการคงอยู่ในองค์การและด้านบรรทัดฐาน
อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของปราโมทย์
จิตต์ไพโรจน์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อการของ
บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต
ตรวจราชการ 7 กระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษาพบว่า
บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตตรวจราชการ 7
มีความผูกพันอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของวรณิ
ภา นิลวรรณ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อการ
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัย

อาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จากผลการศึกษา
พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัย
อาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี มีระดับความผูกพันต่อการโดย
ภาพทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ
จิราพร ลำกระโทก (2556:47-48) ที่ได้ศึกษาเรื่องความผูกพัน
ต่อการของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด
ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อการของครูผู้สอนใน
โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก เพื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมากทั้งหมด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา ทองเกลี้ยง
(2548) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการ
ทำงานกับความผูกพันต่อการของครูอัตราจ้าง สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ความ
ผูกพันต่อการของครูอัตราจ้าง สำนักงานเขตพื้นที่การ
ศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ
งานวิจัยของ สรพงษ์ โพนบุตร(2551:101-104) ได้ศึกษาเรื่อง
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของครูผู้สอนใน
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
หนองคาย ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อการของ
ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณา
รายด้าน พบว่าความผูกพันต่อการของครูผู้สอนโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย
โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เป็นต้น ทั้งนี้เมื่อพิจารณา
รายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อการของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ด้านลักษณะงานโดย
ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะครูมีความตั้งใจที่
ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยงานที่ได้รับมอบหมาย
มีการสั่งการที่ชัดเจนตรงตามโครงสร้างการบริหารงาน
ของโรงเรียน ตรงกับความรู้ความสามารถของครู ภาระงานที่
ปฏิบัติมีความท้าทายเหมาะสม ครูพึงพอใจในผลงานตนเอง
ที่ปรากฏและมีอิสระในตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น
จึงทำให้ครูเกิดความรักที่จะทำงานและรับผิดชอบงานของ
ตนเองให้สำเร็จตามความมุ่งหมาย และมีความพยายามใน
อย่างอื่นที่จะทุ่มเทและอุทิศตนในการปฏิบัติงานของโรงเรียน
สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราพร ลำกระโทก (2556:47-48)
ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อการของครูผู้สอนในโรงเรียน
มัธยมศึกษา จังหวัดตราด ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อ
องคการของครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อ
พิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งหมด

โดยความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ส่วนด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและคำนิยามขององค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของมานะ อยู่ทรัพย์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือด้านความทุ่มเท ด้านภักดี ด้านความศรัทธา ตามลำดับ ในส่วนด้านประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ แสงจันทร์พ่อง (2552:72-74) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมสิริวัณวรี 3 ละโว้ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ครูและผู้บริหาร ในโรงเรียนทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ทุกครั้ง ครูส่วนใหญ่จึงเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยินดีที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย และทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้อำนวยการมีการส่งเสริมให้ความรู้แก่บุคลากรในหลายรูปแบบ เช่น การบรรยายเชิงวิชาการ การเชิญวิทยากรมาบรรยาย การจัดโครงการการศึกษาดูงานให้ครู โรงเรียนมีโครงการพัฒนามูลนิธิ โดยส่งบุคลากรไปประชุมอบรมสัมมนาส่งเสริมให้ครูเข้าศึกษาต่อและสนับสนุนให้ทำงานทางวิชาการ

2. การบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากค่ามัธยผลเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ การจัดให้มีการทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน ด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัธยผลเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ตามลำดับ ซึ่งสูงกว่าสมมติฐานของการวิจัยที่ผู้วิจัยตั้งไว้ว่า บริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 อยู่ใน

องค์การของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลตะลัน จังหวัดปัตตานี ผลการศึกษา พบว่า ครูมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความผูกพันด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร ด้านความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ ด้านความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรพงษ์ โพนบุตร(2551:101-104) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนและต่อเพื่อร่วมงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ แสงจันทร์พ่อง (2552:72-74) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมสิริวัณวรี 3 ละโว้ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ครูและผู้บริหาร ในโรงเรียนทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ทุกครั้ง ครูส่วนใหญ่จึงเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยินดีที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย และทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้อำนวยการมีการส่งเสริมให้ความรู้แก่บุคลากรในหลายรูปแบบ เช่น การบรรยายเชิงวิชาการ การเชิญวิทยากรมาบรรยาย การจัดโครงการการศึกษาดูงานให้ครู โรงเรียนมีโครงการพัฒนามูลนิธิ โดยส่งบุคลากรไปประชุมอบรมสัมมนาส่งเสริมให้ครูเข้าศึกษาต่อและสนับสนุนให้ทำงานทางวิชาการ

2. การบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากค่ามัธยผลเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ การจัดให้มีการทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน ด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัธยผลเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ตามลำดับ ซึ่งสูงกว่าสมมติฐานของการวิจัยที่ผู้วิจัยตั้งไว้ว่า บริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 อยู่ใน

ระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนดำเนินการตาม ประกาศกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 เนื่องด้วยการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการการศึกษาเพื่อให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดสถานศึกษาต้องมีระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และให้ถือว่า การประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของเจตสิทธิ์ นาคเสน และคณะ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูวิชาการมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษา ด้านการประเมินคุณภาพการศึกษา ด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษา ด้านการผดุงระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการตรวจสอบและการทบทวนคุณภาพการศึกษา และด้านการรายงาน คุณภาพการศึกษา ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวรรณ โดเหมื่อน (2549) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 พบว่า มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยการดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาอยู่ในอันดับสูงและการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาอยู่ในอันดับต่ำสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริพร เรืองสุรัตน์ พัฒน์พล แก้วขมและพัชรนันท์ วงศ์สิงห์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาแต่ละด้านก็พบว่าบุคลากรมีความเห็นอยู่ใน

ระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญา เอี่ยมน้อย (2553:101-102) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทั้ง 8 ด้านพบว่าในภาพรวมและรายด้านมีสภาพการดำเนินการอยู่ระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่การดำเนินงานตามแผนพัฒนาสภาพสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา การกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษา การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ การประเมินคุณภาพการศึกษา การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา

3. ความผูกพันต่อการของครูกับการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูร่วมกันสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีให้เกิดขึ้นในโรงเรียน มีกระบวนการในการพัฒนาโรงเรียน โดยยึดแนวทางการดำเนินการตามแนวการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน เช่น กระบวนการพัฒนาโดยใช้ข้อมูลอย่างชาญฉลาด มีการจัดการความรู้ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ เป็นต้น โรงเรียนมีระบบหรือวิธีการที่พัฒนาโรงเรียนตามวงจรคุณภาพ PDCA โดยใช้ระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาเป็นฐานในการขับเคลื่อนให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะดา วงษ์ปัญญา (2554:123) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อการของบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพทางการบริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสิทธิภาพของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ มานิตย์ เมธานุภาพ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานทุกแบบ

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยรวมและแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) วัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานในทุกแบบทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ โคเฮน (Cohen) (2007):34-49) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับวัฒนธรรมของกลุ่มครูชาวอิสราเอล 5 กลุ่ม พบว่ากลุ่มครูที่มีความแตกต่างกันทางวัฒนธรรมทั้ง 5 กลุ่ม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในรูปแบบต่างๆ แม้คุณค่าทางวัฒนธรรมจะถูกควบคุม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิก (2014:69-82) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนมัธยมและการรับรู้วัฒนธรรมของโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนมัธยม และการรับรู้วัฒนธรรมของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แต่ด้านประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ควรมีการส่งเสริมให้ครูได้รับประสบการณ์เชิงสร้างสรรค์ให้การทำงาน มีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีนโยบายการบริหารที่ครูสามารถนำไปปฏิบัติได้ มีการสร้างทีมงานในการทำงาน มีเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีการสร้างความเป็นกันเองกับครู และชื่นชมในผลงานของครู

2. การบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา อยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ควรมีการส่งเสริมให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาระดับสถานศึกษาที่เหมาะสม โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีการกำหนดคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์ และมาตรฐานในสถานศึกษา ความสอดคล้องกับมาตรฐาน

การศึกษาของชาติ เอกลักษณ์ของสถานศึกษา มีการชี้แจงมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาแก่บุคลากรในสถานศึกษา และเผยแพร่สู่สาธารณชนรับทราบ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูที่สัมพันธ์กับการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยการสำรวจความคิดเห็นและตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่น การสัมภาษณ์ การเฝ้าสังเกต พฤติกรรมและศึกษาเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ซึ่งจะได้อะไรที่ตรงกับความเป็นจริงมากกว่าการใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูกับตัวแปรอื่น อาทิเช่น นโยบายของผู้บริหาร, การนิเทศ เป็นต้น

4. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนกับตัวแปรอื่น อาทิเช่น แรงจูงใจ, ภาวะผู้นำ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กษมา ทองขลิบ. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนราชินีบน.”วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550.

เจดสิทธิ์ นาคเสน และคณะ. “การดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2.”

วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม; ว.มร. ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 : มกราคม - เมษายน 2551),123-124.

จิราพร ล่ากระโทก, “ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด”(วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา,2556),47-48.

ชูชัย สมितिไกร.การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผล
การปฏิบัติงานของบุคลากร, พิมพ์ครั้งที่ 3.กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,2552.

ครุณี ปุเต๊ะ.“ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
กับความผูกพันต่อการจัดการของครูในสถานศึกษา
สังกัดเทศบาลตำบลตะลัน จังหวัดปัตตานี.”
ค้นคว้าอิสระ สาขาบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,2554.

ธงชัย สมบูรณ์.การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร.กรุงเทพฯ
: ปราชญ์สยาม,2549.

นรินทร์สุดา พันธฤทธิ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพัน
ต่อการจัดการของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต
พื้นที่จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.” วิทยานิพนธ์มหา
บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา,2557.

ปราโมทย์ จิตดีไพโรจน์.“ความผูกพันต่อการจัดการของบุคลากร
ทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
เขตตรวจราชการ 7 กระทรวงศึกษาธิการ.” วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร ,
2548.

ปรานต์ รุจิชากุล.“ แนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพ
การศึกษาภายในสถานศึกษา กรณีศึกษา โร ง เรื ย น
เทศบาลบ้านไผ่.”วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น,2554.

ปิยะดา วงษ์ปัญญา.“ความผูกพันต่อการจัดการของบุคลากรทางการ
ศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอท่ามะกา จังหวัด
กาญจนบุรี.”วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2554.

พนิดา สืบสมาน.“ความผูกพันต่อการจัดการของครูโรงเรียน
สังกัดเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา.” งานวิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา,2553.

พรทิพย์ แสงจันทร์ผ่อง.(ความผูกพันต่อการจัดการของครูโรงเรียน
มัธยมสิริวัณวรี 3 ฉะเชิงเทรา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา ฉะเชิงเทราเขต 2.) วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา,2552.

กัญญา เอี่ยมน้อย.“การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการ
ประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน มัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2.”
การค้นคว้าด้วยอิสระ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร,
2553.

วนิดา ทองเกลี้ยง.“ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน
กับความผูกพันต่อการจัดการของครูอัตราจ้าง สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1.”วิทยานิพนธ์ปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548.

วรรณิกา นิลวรรณ .“ความผูกพันต่อการจัดการของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัย อาชีวศึกษา
สุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี.”การค้นคว้าอิสระ
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ
ทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,2554.

วิลาวรรณ รพีพิศล.การบริหารทรัพยากรมนุษย์.กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกรรม,2549.

สรพงษ์ โพนบุตร. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการจัดการ
ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษานองคาย.”วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุดรธานี ,2551.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. คู่มือการปฏิบัติ
งานของข้าราชการครู.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุม
สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2553.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ . ทฤษฎีแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษ.
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2547.

Ahmet Ayik.“An analysis of the relationship between high
school teacher’s organizational commitment levels
and perceptions of school culture.” **Mevlana
International Journal of Education** 4, 3 (December,
2014):69-82.

Cohen Aaron. "An Examination of the Relationship between Commitments and Culture Among Five Cultural Groups of Israeli Teachers." **Journal of Cross-Cultural Psychology** 38, 1 (2007): 34-49.

Eisenberge Hutchison. "Perceived Organizational Support and Employee Oiligence, Commitment and Innovation." **Journal of Appalled Psychology** 74 (September 1990): 52.

Kuriloff, Arther H., Jr. Hemphill, Hohn M. and Cloud Douglas. **starting and Managing the Small Business** .3rd ed. Singapore : McGraw – Hill Book, 1995.

Steers, Richard M. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment." **Administrative Science Quarterly** 22 (March 1977): 46-56.

