

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ แสวงหารูปแบบการนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ ของสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยศึกษาผ่านตัวแปรในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ (Structural Equation Model: SEM) ของตัวแปรสาระนโยบายการสนับสนุนการปฏิบัติ และศักยภาพหน่วยปฏิบัติ ที่ส่งผลต่อตัวแปรผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ ที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ การนำนโยบายไปปฏิบัติ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ของปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปร ในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่ออธิบายปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ ของสถาบันการศึกษา สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ภายใต้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุที่ศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ และร้อยละของข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา ในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้ง 39 แห่งจำนวน 392 คน ที่สามารถเก็บรวบรวมได้ และมีความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ข้อมูลเบื้องต้นจากกลุ่มตัวอย่าง รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามข้อมูลเบื้องต้น

ข้อมูลเบื้องต้น	จำนวน	ร้อยละ
ที่ตั้ง	392	100
ภาคกลาง	149	38.01
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	83	21.17
ภาคเหนือ	61	15.56
ภาคใต้	99	25.26
ตำแหน่งในสถาบันการศึกษา	392	100
บุคลากรบริหาร	128	32.7
บุคลากรปฏิบัติ	264	67.3
บทบาทการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพการศึกษา 392		100
(1) ระดับสถาบันการศึกษา	288	73.4
(2) ระดับเครือข่ายภาค	3	0.8
(3) ระดับสถาบันพระบรมราชชนก	11	2.8
(4) ระดับ สมศ.	2	0.5
(1) และ (2)	81	20.7
(1) และ (3)	2	0.5
(1) และ (4)	2	0.5
(1) และ (2) และ (3)	3	0.8
ระยะเวลาที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษา 392		100
น้อยกว่า 2 ปี	97	24.7
ช่วง 2 – 5 ปี	177	45.2
มากกว่า 5 ปี	118	30.1

จากตารางที่ 1 แสดงการแจกแจงความถี่ จำนวน และร้อยละของข้อมูล 392 ตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 4 ภาค เป็นกลุ่มตัวอย่างจากสถาบันการศึกษาที่ตั้งอยู่ในภาค กลางมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 38 และจากภาคเหนือน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 15.6 อธิบายได้ ว่าการได้มาซึ่งข้อมูลมีการกระจายอย่างทั่วถึง แต่เนื่องจากในภาคกลางเป็นที่ตั้งของ สถาบันการศึกษา สังกัดกระทรวงสาธารณสุขถึง 15 สถาบันจาก 39 สถาบัน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือ บุคลากรปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 67.3 และร้อยละ 32.7 เป็น บุคลากรบริหาร สำหรับประสพการณ์การปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 73.5 เป็นคณะกรรมการเฉพาะในระดับสถาบันการศึกษา รองลงมา ปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาในสถาบันการศึกษาร่วมกับเครือข่ายภาค คิดเป็นร้อยละ 20.7 ร้อยละ 1 ของกลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมงานประกันคุณภาพการศึกษากับ สมศ. โดยร้อยละ 0.5 มีบทบาทเฉพาะกับ สมศ. อีกร้อยละ 0.5 ปฏิบัติทั้งในระดับสถาบันการศึกษาและใน สมศ.

เนื่องจากหน่วยวิเคราะห์ของการวิจัยครั้งนี้เป็นกลไกการดำเนินการประกันคุณภาพ การศึกษา โดยการนำนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ผู้เกี่ยวข้องในสถาบันการศึกษา ที่รับรู้ได้มากที่สุดคือ คณะกรรมการการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งข้อมูลของผู้ตอบ แบบสอบถามที่แสดง ช่วยยืนยันว่าข้อมูลที่ได้มาในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบาย การประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ เป็นข้อมูลที่ได้จากประชานิยามเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ศึกษา มากที่สุด

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้ 18 ตัวแปร ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าสัมประสิทธิ์ความผันแปร และค่า สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร จากกลุ่มตัวอย่าง 392 ราย

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	Mean	S.D.	Skewness	Kurtosis	C.V.(%)
สาระนโยบาย					
1. POBJEC	3.520	0.501	-0.690	-0.180	14.23
2. PRELAT	3.408	0.528	-0.537	-0.462	15.48
3. P STAND	3.218	0.601	-0.743	0.688	16.68
การสนับสนุนการปฏิบัติ					
4. TECHNS	2.765	0.628	-0.543	0.570	22.72
5. EXTERS	2.773	0.681	-0.728	1.461	24.56
6. RESOUS	3.048	0.650	-0.567	0.377	21.32
7. HRDEVS	2.823	0.645	-0.439	0.386	22.86
ศักยภาพหน่วยปฏิบัติ					
8. ORGSTR	3.101	0.643	-0.743	0.717	20.73
9. ORGLEA	3.318	0.703	-1.286	2.125	21.20
10. ORGADM	2.971	0.748	-0.549	0.283	25.18
11. ORGPER	3.287	0.635	-1.081	1.688	19.31
12. ORGWOR	3.018	0.734	-0.730	0.651	24.34
ผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ					
13. STU DSQ	2.817	0.697	-0.463	0.304	24.75
14. ACAD SQ	3.070	0.699	-0.653	0.559	22.77
15. PROF SQ	3.002	0.717	-0.626	0.666	23.89
16. LEAR SQ	3.001	0.727	-0.614	0.443	24.23
17. QAD MGQ	3.156	0.664	-0.637	0.471	21.03
18. KNOW GQ	3.063	0.677	-0.510	-0.057	22.12

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้อยู่ในช่วง 2.765 ถึง 3.520 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.501 ถึง 0.748 จัดว่าเป็นข้อมูลที่มีการกระจายแบบปกติ เมื่อพิจารณาการแจกแจงค่าความเบ้ของตัวแปรสังเกต พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเข้าใกล้ 0 ซึ่งแสดงว่ามีการแจกแจงแบบปกติ มีเพียงตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรปฏิบัติเท่านั้น ที่มีค่าความเบ้ห่างจาก 0 มากกว่าตัวแปรอื่น ๆ คือ -1.286 และ -1.081 ตามลำดับ สำหรับค่าความเบ้ที่เป็นลบเป็นความหมายของข้อมูลที่เบ้ซ้าย ข้อมูลส่วนใหญ่อยู่ที่คะแนนระดับคะแนนมาก การกระจายของข้อมูลจากการพิจารณาค่าความโค้ง ในความหมายคือ ค่าความโค้งมาก แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าความโค้งมากที่สุดคือ ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร บุคลากรปฏิบัติ และ ความร่วมมือจากหน่วยงานนอก มีค่าเท่ากับ 2.125 1.688 และ 1.461 ตามลำดับ สำหรับค่าความโค้งน้อยที่สุดของตัวแปรผลงานวิชาการผู้สอน มีค่าความโค้ง -0.057 แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลแตกต่างกันมาก

เมื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูลจากค่าสัมประสิทธิ์ความผันแปรรวมด้วย พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์มากที่สุดคือ ตัวแปรการบริหารจัดการในหน่วยปฏิบัติ มีค่า 25.18 รองลงมาคือ ตัวแปรผลด้านผู้เรียน มีค่า 24.75 และค่าสัมประสิทธิ์ความผันแปรน้อยที่สุดคือ ตัวแปรวัตถุประสงค์นโยบาย มีค่า 14.23

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ตัวแปรสังเกตได้ ในรูปแบบการนำนโยบายการประกันคุณภาพ การศึกษาไปปฏิบัติ กับผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ	STUDSQ	ACADSQ	PROFSQ	LEARSQ	QADMGQ	KNOWGQ
สาระนโยบาย						
POBJEC	.314**	.379**	.319**	.334**	.411**	.354**
PRELAT	.343**	.402**	.347**	.347**	.465**	.437**
PSTAND	.521**	.588**	.537**	.564**	.639**	.589**
การสนับสนุนการปฏิบัติ						
TECHNS	.451**	.478**	.410**	.441**	.473**	.486**
EXTERS	.471**	.555**	.513**	.516**	.539**	.507**
RESOUS	.365**	.448**	.379**	.377**	.520**	.417**
HRDEVS	.409**	.506**	.443**	.480**	.545**	.485**
ศักยภาพหน่วยปฏิบัติ						
ORGSTR	.464**	.503**	.428**	.489**	.610**	.492**
ORGLEA	.314**	.374**	.287**	.329**	.494**	.387**
ORGADM	.347**	.384**	.321**	.356**	.485**	.403**
ORGPOR	.462**	.533**	.474**	.480**	.620**	.543**
ORGWOR	.450**	.518**	.410**	.465**	.583**	.507**

** Significant at level .01, Pearson's Correlation

จากตารางที่ 3 แสดงค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตของ ปัจจัยสาระนโยบาย การสนับสนุนการปฏิบัติ และศักยภาพหน่วยปฏิบัติ กับตัวแปรสังเกตผลของการนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ พบว่า ตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด เท่ากับ .639 คือ มาตรฐานนโยบาย กับ ผลด้านระบบบริหารคุณภาพ รองลงมา คือ บุคลากรปฏิบัติ กับ ผลด้านระบบบริหารคุณภาพ เท่ากับ .620 ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด เท่ากับ .287 คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร กับ ผลด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพ และทุกคู่ของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .01$

จากตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ที่พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ว่าแตกต่างจากศูนย์หรือไม่ เพื่อดูความสัมพันธ์ของการมีองค์ประกอบร่วม ก่อนนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 18 ตัวแปร มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .01$ จำนวน 136 คู่ ตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ 0.313 - 0.885 ตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือ ตัวแปรเหตุระหว่าง วัตถุประสงค์นโยบาย กับ การบริหารจัดการในหน่วยปฏิบัติ และตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ตัวแปรผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ระหว่าง กิจกรรมการเรียนการสอน กับ มาตรฐานทางวิชาการ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ศึกษาในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันว่าตัวแปรสังเกตได้ เป็นชุดตัวแปรที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการศึกษา สามารถวัดตัวแปรสังเกตได้ซึ่งเป็นรูปธรรมของตัวแปรแฝง

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในขั้นตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความเหมาะสมของการศึกษาตัวแปรแฝงทั้ง 4 ตัว ซึ่งมีความสัมพันธ์ในรูปแบบโครงสร้างหรือโมเดลโครงสร้าง (Structural Model) สามารถวัดหรือสังเกตผ่านตัวแปรสังเกตได้เหมาะสมหรือไม่ ในรูปแบบการวัดหรือโมเดลวัด (Measurement Model) โดยอาศัยการวิเคราะห์และทดสอบค่าสถิติ แยกเป็นรายตัวแปรที่ศึกษา แสดงรายละเอียดในตารางที่ 5 - 9 และภาพที่ 15 - 18

ตารางที่ 5 ค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity และค่าดัชนี KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) การวิเคราะห์องค์ประกอบของโมเดลวัดรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ ของสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

โมเดลวัด ตัวแปร	Bartlett's Test of Sphericity		ดัชนี K-M-O
	Approx. Chi-square	P	
โมเดลโครงสร้าง	6906.677	.000	0.948
POL	550.501	.000	0.734
SUP	800.663	.000	0.797
ORG	1492.660	.000	0.881
QUA	2928.363	.000	0.936

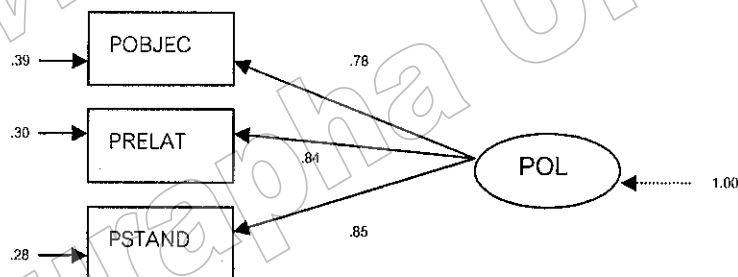
จากตารางที่ 5 เป็นการพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรก่อนนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้วยค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) หรือไม่ พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกโมเดลแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่า Bartlett's Test of Sphericity ของโมเดลการวัดทั้ง 4 โมเดล มีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .000 ($p < .000$) ทุกโมเดลที่ค่าไค-สแควร์ตั้งแต่ 550.501 ถึง 2928.348 และการพิจารณาค่าดัชนี K-M-O พบว่า ทุกโมเดลมีค่ามากกว่า .50 ซึ่งเป็นค่าเหมาะสมที่จะดำเนินการ วิเคราะห์องค์ประกอบ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2539, หน้า 149) และโมเดลการวัดผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ (QUA) มีค่าดัชนี K-M-O. เข้าใกล้ 1 มากที่สุดคือ .936 นอกจากนั้นการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 18 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบของ 4 โมเดลการวัด (รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างของตัวแปรแฝง ที่เรียกว่า โมเดลโครงสร้าง: Structural Model) พบว่า ค่าดัชนี K-M-O สูงถึง .948 เหมาะสมที่จะดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

ผลการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของตัวแปรสังเกตได้ ก่อนนำไปดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ทั้งการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ทั้ง 18 ตัวแปร และการทดสอบสมมติฐานเมทริกซ์เอกลักษณะ ของโมเดลการวัดทั้ง 4 โมเดล ผลการพิจารณาสอดคล้องกันว่า ตัวแปรสังเกตได้เหมาะสมกับโมเดลการวัด และสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังนี้

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สารนโยบาย (POL)

ตัวแปร	นน.องค์ประกอบ	SE	t	R ²
POBJEC	.78*	.39	17.33	.61
PRELAT	.84*	.30	18.95	.70
PSTAND	.85*	.28	19.15	.72

GFI = Perfect Fit , * p < .05



Chi-square=0.000, df=0, P=1.00, RMSEA=0.00

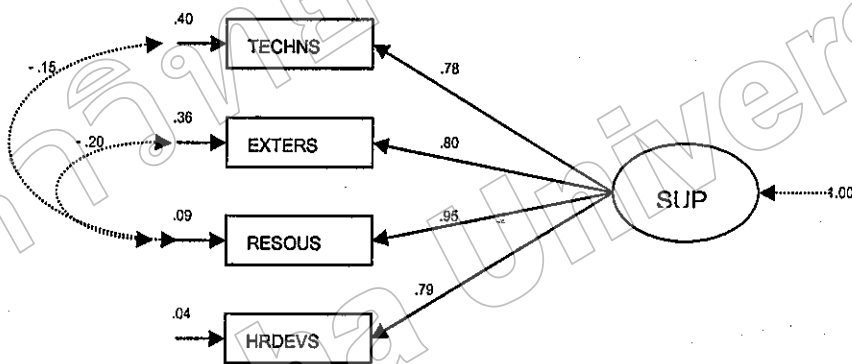
ภาพที่ 15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดสารนโยบาย

จากตารางที่ 6 และ ภาพที่ 15 เป็นการแสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดสารนโยบาย อธิบายได้ว่าการศึกษิตัวแปรแฝงสารนโยบาย โดยการวัดด้วยตัวแปรสังเกตได้ วัดดูประสงค์ ความสอดคล้องของแนวปฏิบัติ และมาตรฐานนโยบาย มีความเหมาะสมสอดคล้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การสนับสนุนการปฏิบัติ (SUP)

ตัวแปร	น.น.องค์ประกอบ	SE	t	R ²
TECHNS	.78*	.40	16.58	.60
EXTERS	.80*	.36	17.22	.64
RESOUS	.95*	.09	17.94	.91
HRDEVS	.79*	.04	16.95	.63

GFI = Perfect Fit, * p < .05



Chi-square= 0.00, df= 0, p = 1.00, RMSEA= 0.000

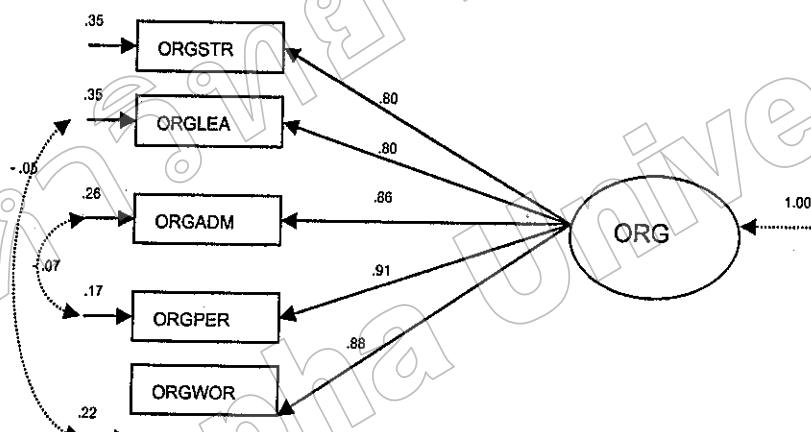
ภาพที่ 16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลวัดการสนับสนุนการปฏิบัติ

ตารางที่ 7 และ ภาพที่ 16 เป็นผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลวัดการสนับสนุนการปฏิบัตินโยบาย อธิบายได้ว่าการศึกษิตัวแปรแฝงการสนับสนุนการปฏิบัติ โดยการวัดด้วยตัวแปรสังเกตได้ การส่งเสริมทางเทคนิควิชาการ ความร่วมมือจากหน่วยงานนอก ความเพียงพอของทรัพยากร และการพัฒนาบุคลากร มีความเหมาะสมสอดคล้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับภาพหน่วยปฏิบัติ (ORG)

ตัวแปร	น.น.องค์ประกอบ	SE	t	R ²
ORGSTR	.80*	.35	18.97	.65
ORGLEA	.80*	.35	18.75	.65
ORGADM	.86*	.26	20.52	.74
ORGPOR	.91*	.17	22.79	.83
ORGWOR	.88*	.22	21.75	.78

Chi-square= 6.03 ,df = 3 ,P= .11016 ,RMR= .010 ,GFI= .99 , AGFI= 0.97



Chi-square= 6.03, df= 3, P= .11016, RMSEA= .051

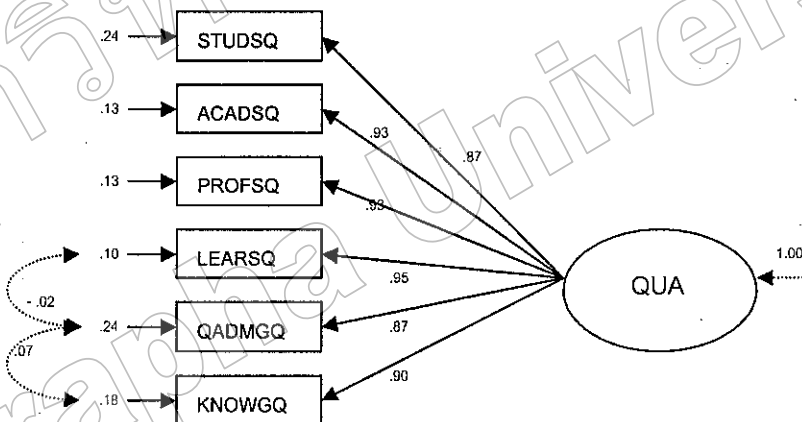
ภาพที่ 17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดศักยภาพหน่วยปฏิบัติ

ตารางที่ 8 และ ภาพที่ 17 เป็นผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดศักยภาพหน่วยปฏิบัติ อธิบายได้ว่าการศึกษิตัวแปรแฝงศักยภาพหน่วยปฏิบัติ โดยการวัดด้วยตัวแปรสังเกตได้ โครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การบริหารจัดการในหน่วยปฏิบัติ บุคลากรปฏิบัติ และระบบการทำงาน มีความเหมาะสมสอดคล้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ (QUA)

ตัวแปร	นน.องค์ประกอบ	SE	t	R ²
STUDSQ	.87*	.24	21.78	.76
ACADSQ	.93*	.13	24.46	.87
PROFSQ	.93*	.13	24.28	.87
LEARSQ	.95*	.10	25.03	.90
QADMGQ	.87*	.24	21.72	.76
KNOWGQ	.90*	.18	23.08	.82

Chi-square = 5.24, df = 7, P = .6305, RMR = .0043, GFI = 1, AGFI = 0.99



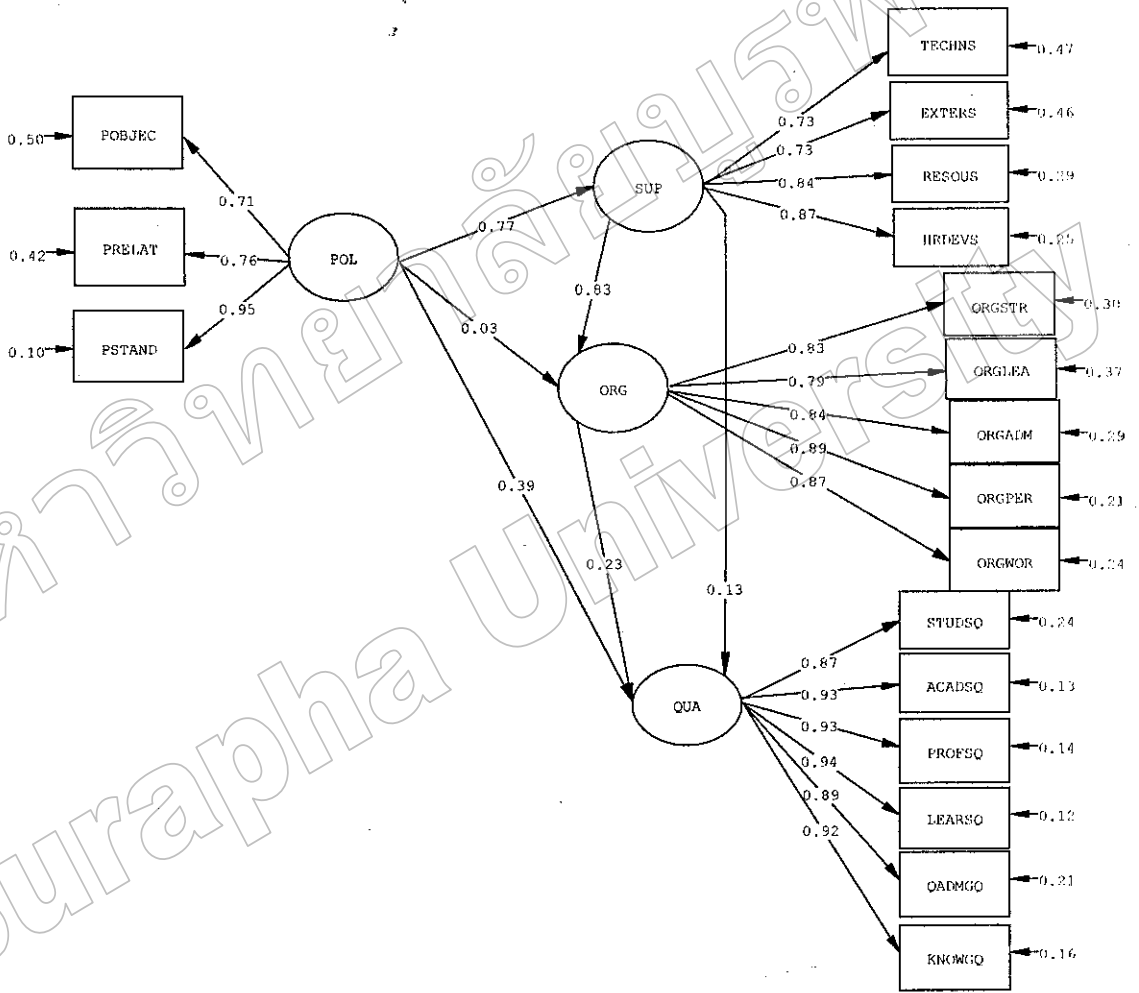
Chi-square= 5.24, df= 7, P= .6305, RMSEA= .000

ภาพที่ 18 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ตารางที่ 9 และ ภาพที่ 18 เป็นผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลวัดผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ อธิบายได้ว่าการศึกษิตัวแปรแฝงผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยผ่านการวัดด้วยตัวแปรสังเกตผลได้ผู้เรียน มาตรฐานวิชาการ ลักษณะทางวิชาชีพ กิจกรรมการเรียนการสอน ระบบบริหาร และผลงานวิชาการผู้สอน เหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบจำลองความสัมพันธ์
โครงสร้างเชิงสาเหตุ ของปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายการประกันคุณภาพ
การศึกษาไปปฏิบัติ กับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์จากข้อมูล 392 ชุด ของสถาบันการศึกษา สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดย
ใช้โปรแกรมการวิเคราะห์ลิสเรด แสดงผลในภาพที่ 19



Chi-Square=545.37, df=129, P-value=0.00000, RMSEA=0.091

ภาพที่ 19 ความสอดคล้องของรูปแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ของปัจจัยที่มีผล
ต่อการนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ กับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสัมพันธ์ในแนวทางเดียวกับแบบสมมติฐาน ความกลมกลืนสอดคล้องในระดับยอมรับได้ ด้วยการพิจารณาค่า ไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square = χ^2/df) ที่มีค่าน้อยกว่า 5 (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ และ สมชาติ สว่างเนตร, 2535, หน้า 41) ซึ่งจากภาพที่ 19 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ เท่ากับ 4.22

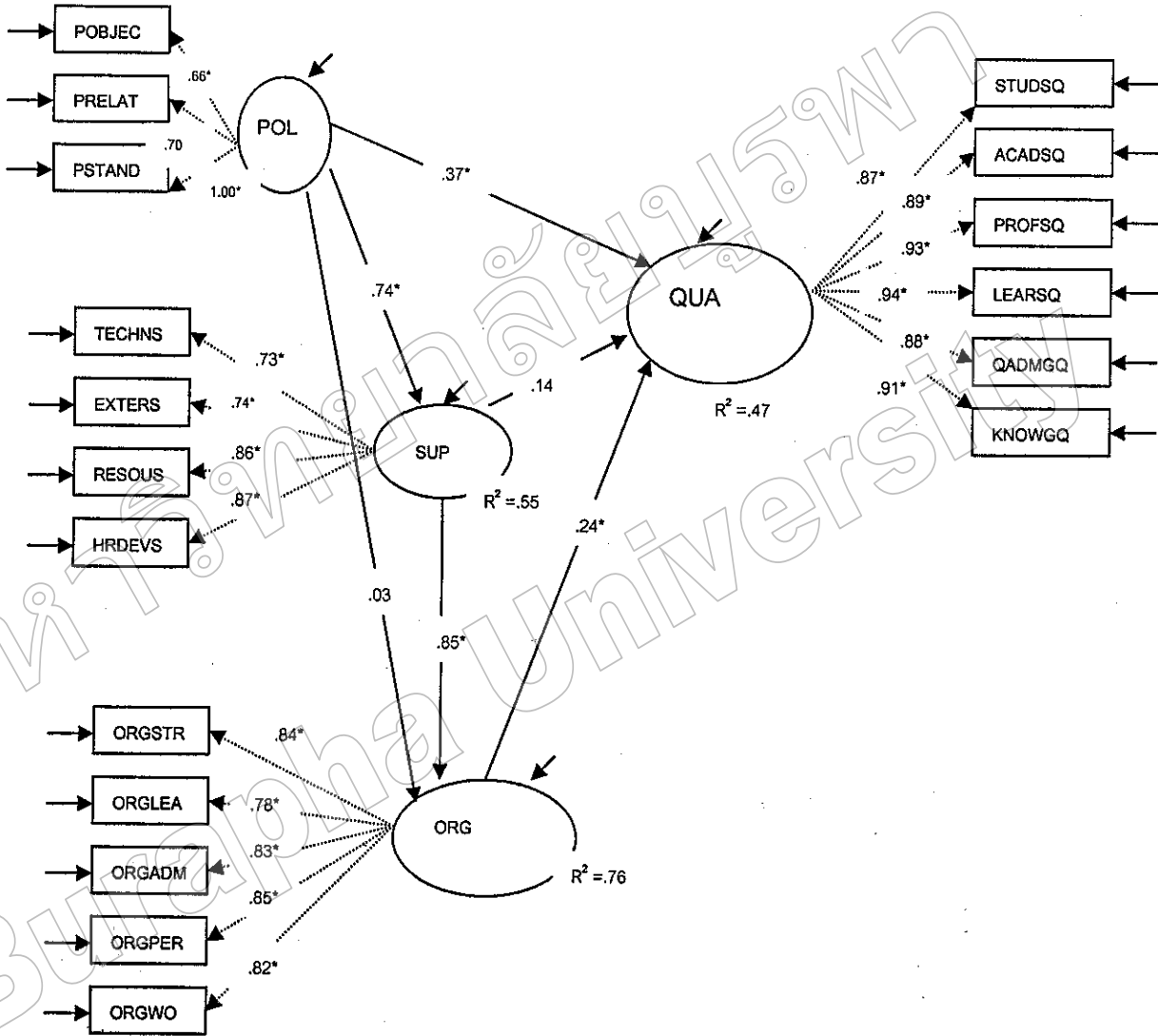
แนวทางความสัมพันธ์หรือการส่งอิทธิพลของตัวแปรที่ศึกษา ของ โมเดลโครงสร้างหรือความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝง (สารนโยบาย การสนับสนุนการปฏิบัติ ศักยภาพหน่วยปฏิบัติ และผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ) พบว่า สารนโยบายไม่มีความสัมพันธ์ต่อศักยภาพหน่วยปฏิบัติ แต่ในภาพรวมของความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ สารนโยบายมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ และโดยอ้อมผ่านศักยภาพหน่วยปฏิบัติ นอกจากนี้จากการศึกษาตัวแบบอาทิ ซาบาเตียร์ และแมสมาเนียน แวน มิเตอร์ และแวน ฮอธิน อเล็กซานเดอร์ ต่างก็เสนอว่าสารนโยบายมีความสัมพันธ์กับหน่วยปฏิบัติ อีกทั้งจากผลการทดสอบตัวแบบในการศึกษาอาทิ ของ กล้า ทองขาว (2533) อาคม ใจแก้ว (2533) สมภาพ ศรีเพ็ญ (2538) และ สุรพร เสียนสลาย (2539) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ ต่างยืนยันว่า สารนโยบายมีความสัมพันธ์กับหน่วยปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทั้งนี้ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเป็น คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาในสถาบันการศึกษา ที่เป็นบุคคลตอบแบบสอบถาม ตามการรับรู้ถึงกลไกการนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ ในการวิเคราะห์ ข้อมูลซึ่งผู้วิจัยใช้กลไกหรือปัจจัยต่าง ๆ เป็นหน่วยวิเคราะห์ ข้อมูลที่ได้อาจมีความคลาดเคลื่อนในกรณีการแสดงความเห็นส่วนตัวของผู้ตอบ ร่วมกับการให้ข้อมูลที่แสดงถึงความเป็นจริงตามการรับรู้ในกลไกหรือกระบวนการนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ

นอกจากนี้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ที่ใช้การสัมภาษณ์ร่วมกับการสังเกตภาคสนาม ในสถานที่จริงของสถาบันการศึกษา สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการสังเคราะห์ข้อมูล พบว่า สารนโยบายมีผลต่อศักยภาพหน่วยปฏิบัติ ในการนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวทั้งการศึกษาเอกสาร ข้อมูลเชิงปริมาณ และข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจึงยังคงความสัมพันธ์ของปัจจัยสารนโยบาย ที่มีต่อศักยภาพหน่วยปฏิบัติไว้ในรูปแบบ

ในการปรับรูปแบบ ของข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยอาศัยหลักการทฤษฎีของกระบวนการนำนโยบาย ไปปฏิบัติและทางสถิติ เพื่อจะได้รูปแบบที่เหมาะสมมากที่สุดดังแสดงในภาพที่ 20 และแสดง ค่าสถิติตรวจสอบในตารางที่ 10



chi-square = 281.65(NCP=168.65), df= 113, SRMR=0.048, GFI=0.93

ภาพที่ 20 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ปรับแล้ว

ตามกระบวนการวิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืน ของรูปแบบจำลองความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงสาเหตุ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์สถิติเรล ที่มีการพัฒนาจนถึง เวอร์ชัน 8.53 เสนอให้มีการปรับรูปแบบเพื่อให้เห็นความกลมกลืนของรูปแบบ โดยพิจารณาความ สอดคล้องในหลักการทฤษฎีของเส้นทางความสัมพันธ์ ในรูปแบบ และยอมรับความกลมกลืน สอดคล้องด้วยการตรวจสอบความตรงของโมเดล (Goodness of Fit Index)

ตารางที่ 10 แสดงค่าสถิติตรวจสอบความตรงและความกลมกลืนของโมเดล

รายการ	ค่าสถิติ	ข้อมูล
1. ระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit)		
1.1 Chi-square	* ค่าใกล้ 0.00	χ^2 281.65
	* เท่ากับ df	df 113
Relative Chi-square	* ผลหารด้วย df < 5	= 2.5
1.2 GFI (Goodness of Fit Index)	> 0.90	0.93
1.3 AGFI (Adjusted GFI)	> 0.90	0.90
1.4 RMR (Root Mean Squared Residual)	เข้าใกล้ 0	0.048
1.5 RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	< 0.05 GOOD < 0.10 MEDI > 0.10 POOR	0.062
1.6 NFI (Normed Fit Index)	> 0.90	0.98
1.7 NNFI (Non-NFI)	เข้าใกล้ 1	0.99
1.8 CFI (Comparative Fit Index)	* สัมพันธ์กับ NNFI * 0 - 1	0.99
1.9 SRMR (Standardized RMR: Fitted Residuals Matrix)	< 2 < 0.05 good	0.048
1.10 IFI (Incremental Fit Index)	> 0.90	0.99
1.11 CN (Critical N)	> 200	209.47
2. NCP (Non-Centrality Parameter)	ยอมรับสมมติฐาน	168.65 (P=.01)
3. เปรียบเทียบดัชนี AIC ECVI และ CAIC	ใกล้เคียง Satural Model	CAIC 685.9 : 1192.09

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของตัวแปร

ในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ของปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ จากการวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบที่เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์กับรูปแบบจำลองหรือโมเดลสมมติฐาน เมื่อยังไม่มีการปรับแนวอิทธิพลของตัวแปรใด ๆ ดังภาพที่ 19 (หน้า 109) พบว่า รูปแบบของข้อมูลประจักษ์ไม่มีความกลมกลืนสอดคล้องกับรูปแบบจำลอง ผู้วิจัยได้ทำการปรับสมการของแนวอิทธิพลเป็นขั้นตอนการวิเคราะห์ ด้วยคำสั่งภาษา SIMPLIS เพื่อให้ได้รูปแบบที่สอดคล้องกลมกลืนมากที่สุด ก่อนการหาค่าอิทธิพลของเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยดำเนินการจากข้อเสนอแนะด้วยค่าสถิติเป็นลำดับ ร่วมกับการคำนึงถึงความเป็นไปได้ของรูปแบบในหลักการของกระบวนการนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ ตามทฤษฎีรองรับแนวอิทธิพลจากที่ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาแล้ว ได้รูปแบบของข้อมูลเชิงประจักษ์สุดท้าย จนไม่มีข้อเสนอแนะให้ปรับแนวอิทธิพลอีก ดังแสดงในภาพที่ 20 (หน้า 111) พบว่า ผลการทดสอบ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 281.65 ที่องศาอิสระ (df) = 113 ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (ผลหารของค่า ไค-สแควร์ด้วยองศาอิสระ) ได้เท่ากับ 2.51 ถือว่าโมเดลมีความสอดคล้องระดับดี ที่ค่าผลลัพธ์น้อยกว่า 5 (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ และ สมชาติ สว่างเนตร, 2535, หน้า 41) แต่หากพิจารณาค่าไค-สแควร์โดยใช้ NCP ในกรณีที่มีการปรับโมเดล (Bollen, 1989, p: 270) จะได้ผลลัพธ์เป็น 1.41 (NCP = 168.65 df = 113) ซึ่งถือว่ามีความสอดคล้องระดับดีมาก (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ และ สมชาติ สว่างเนตร, 2535, หน้า 41)

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล เวอร์ชัน 8.53 ซึ่ง โจรสคอก และ ซอร์บอม (Joreskog & Sorbom, 1993, pp. 111-131) เสนอให้ตรวจสอบความกลมกลืนรวม (Overall Fitting Model) ของรูปแบบที่ทดสอบด้วยค่าที่เป็น NCP (Non-Centrality Parameter) แทนการพิจารณานัยสำคัญของค่า Chi-square ซึ่งมีค่าสูง ส่วน บอลเลน (Bollen, 1989, pp. 269-276) เสนอให้พิจารณาค่าสถิติ NCP เพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบ ในกรณีที่มีการปรับรูปแบบโดยมีสมมติฐานทางสถิติว่ารูปแบบก่อนปรับตรงหรือความกลมกลืนมีค่าเป็น 0 การทดสอบถ้าไม่ปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า รูปแบบที่ปรับแล้วมีความตรง และพารามิเตอร์ที่เปลี่ยนแปลงนั้นเหมาะสม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อปรับแล้วค่า NCP มีนัยสำคัญที่ $P < .01$ ที่ช่วงค่า 123.08 – 221.90 และค่า NCP ของพารามิเตอร์ที่ปรับแล้วมีค่า = 168.65

นอกจากนั้น บราวน์ และ คูเดค (Browne & Cudeck, 1993 cited in Joreskog & Sorbom, 1993, p. 131) เสนอว่า การพิจารณาความกลมกลืนของรูปแบบที่สำคัญ คือ ค่า

วิเคราะห์รากกำลังสองเฉลี่ยของค่าประมาณความแตกต่าง (RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation) เนื่องจากมีการคำนวณโดยการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน ค่าพารามิเตอร์อิสระจากประชากร (FO) และคิดค่าความแตกต่างต่อหน่วยของค่าอิสระที่มีผลทำให้มีการเปลี่ยนแปลงของค่าไค-สแควร์ จึงเสนอให้พิจารณาความเหมาะสมกลมกลืนของโมเดลจากความมีนัยสำคัญของการทดสอบ RMSEA ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า เมื่อปรับโมเดลแล้วมีค่า RMSEA = .062 มีนัยสำคัญที่ระดับ $p < .05$

การพิจารณาความเหมาะสมของโมเดลร่วมกับการพิจารณาเปรียบเทียบค่า ECVI AIC CAIC กับค่าของ รูปแบบอิ่มตัว (Saturated Model) ซึ่งควรน้อยกว่ารูปแบบอิ่มตัว พบว่า ค่า ECVI รูปแบบของข้อมูลเชิงประจักษ์ (1.02) ECVI ของรูปแบบอิ่มตัว (0.87) ค่า AIC รูปแบบของข้อมูลเชิงประจักษ์ (397.65) AIC ของรูปแบบอิ่มตัว (342) และค่า CAIC รูปแบบของข้อมูลเชิงประจักษ์ (685.98) CAIC ของรูปแบบอิ่มตัว (1192.09) แสดงว่ารูปแบบของข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ปรับแล้ว ในแผนภาพที่ 20 (หน้า 111) มีความเหมาะสมกลมกลืนกับรูปแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุหรือโมเดลสมมติฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถาบันการศึกษา สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ด้วยเหตุผลดังกล่าวที่ยอมรับ รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ปัจจัยในรูปแบบมีเส้นทางอิทธิพล แสดงได้ดังสมการพยากรณ์ของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ดังนี้

เส้นทางอิทธิพลของปัจจัย ในรูปแบบโครงสร้าง (Structural Model)

$$1. \text{QUA} = 0.14 (\text{SUP}) + 0.24(\text{ORG})^* + 0.37 (\text{POL})^* + 0.53(\text{E})^* \quad ,R^2 = 0.47$$

หมายถึง ผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของปัจจัยการสนับสนุน การปฏิบัติ ปัจจัยศักยภาพหน่วยปฏิบัติ และปัจจัยสาระนโยบาย โดยสมการนี้สามารถพยากรณ์ผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ร้อยละ 47

$$2. \text{ORG} = 0.85 (\text{SUP})^* + 0.026 (\text{POL}) + 0.24(\text{E})^* \quad ,R^2 = 0.76$$

หมายถึง ศักยภาพหน่วยปฏิบัติ ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของปัจจัยการสนับสนุนการปฏิบัติ และปัจจัยสาระนโยบาย โดยสมการนี้สามารถพยากรณ์ศักยภาพหน่วยปฏิบัติได้ร้อยละ 76

$$3. \text{SUP} = 0.76 (\text{POL})^* + 0.45(\text{E})^* \quad ,R^2 = 0.55$$

หมายถึง การสนับสนุนการปฏิบัติ ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของปัจจัยสาระนโยบาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสมการนี้สามารถพยากรณ์การสนับสนุนการปฏิบัติได้ร้อยละ 55

เมื่อพิจารณาโมเดลการวัด ในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ (LISREL Model: Linear Structure RELationship Model) ภายหลังจากให้ตัวแปรแฝงหรือปัจจัยสารถนโยบาย การสนับสนุนการปฏิบัติ ศักยภาพหน่วยปฏิบัติ และผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อกัน พบว่า

$$1. \text{POBJEC} = 0.66 (\text{POL})^* + 0.56 (\text{E})^* \quad , R^2 = 0.44$$

ความสำคัญของวัตถุประสงค์ สามารถอธิบายปัจจัยการสนับสนุนการปฏิบัติได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่มีความเที่ยงร้อยละ 44

$$2. \text{PRELAT} = 0.70 (\text{POL})^* + 0.49 (\text{E})^* \quad , R^2 = 0.50$$

ความสอดคล้องของแนวปฏิบัติ สามารถอธิบายปัจจัยการสนับสนุนการปฏิบัติได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่มีความเที่ยงร้อยละ 50

$$3. \text{PSTAND} = 1.00 (\text{POL})^* + 0.0035 (\text{E}) \quad , R^2 = 1.00$$

มาตรฐานและหลักกรนโยบาย สามารถอธิบายปัจจัยการสนับสนุนการปฏิบัติได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่มีความเที่ยงร้อยละ 100

$$4. \text{TECHNS} = 0.73 (\text{SUP})^* + 0.50 (\text{E}) \quad , R^2 = 0.52$$

การส่งเสริมทางเทคนิควิชาการ สามารถอธิบายปัจจัยการสนับสนุนการปฏิบัติได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่มีความเที่ยงร้อยละ 52

$$5. \text{EXTERS} = 0.74 (\text{SUP})^* + 0.45 (\text{E})^* \quad , R^2 = 0.55$$

ความร่วมมือจากหน่วยงานนอก สามารถอธิบายปัจจัยการสนับสนุนการปฏิบัติ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่มีความเที่ยงร้อยละ 55

$$6. \text{RESOUS} = 0.86 (\text{SUP})^* + 0.27 (\text{E})^* \quad , R^2 = 0.73$$

ความเพียงพอของทรัพยากร สามารถอธิบายปัจจัยการสนับสนุนการปฏิบัติ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่มีความเที่ยงร้อยละ 73

$$7. \text{HRDEVS} = 0.87 (\text{SUP})^* + 0.24 (\text{E})^* \quad , R^2 = 0.76$$

การพัฒนาบุคลากร สามารถอธิบายปัจจัยการสนับสนุนการปฏิบัติ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่มีความเที่ยงร้อยละ 76

$$8. \text{ORGSTR} = 0.84 (\text{ORG})^* + 0.26 (\text{E})^* \quad , R^2 = 0.73$$

โครงสร้างองค์การ สามารถอธิบายปัจจัยการสนับสนุนการปฏิบัติ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่มีความเที่ยงร้อยละ 73

$$9. \text{ORGLEA} = 0.78 (\text{ORG})^* + 0.39 (\text{E})^* \quad , R^2 = 0.61$$

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สามารถอธิบายปัจจัยการสนับสนุนการปฏิบัติ ได้ อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ ที่มีความเที่ยงร้อยละ 61

$$10. \text{ORGADM} = 0.83 (\text{ORG})^* + 0.31 (\text{E})^* \quad , R^2 = 0.70$$

การบริหารจัดการในหน่วยปฏิบัติ สามารถอธิบายปัจจัยการสนับสนุนการปฏิบัติ ได้
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่มีความเที่ยงร้อยละ 70

$$11. \text{ORGPOR} = 0.85 (\text{ORG})^* + 0.28 (\text{E})^* \quad , R^2 = 0.72$$

บุคลากรปฏิบัติ สามารถอธิบายปัจจัยการสนับสนุนการปฏิบัติ ได้อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ ที่มีความเที่ยงร้อยละ 72

$$12. \text{ORGWOR} = 0.82 (\text{ORG})^* + 0.32 (\text{E})^* \quad , R^2 = 0.68$$

ระบบการทำงาน สามารถอธิบายปัจจัยการสนับสนุนการปฏิบัติ ได้อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ ที่มีความเที่ยงร้อยละ 68

$$13. \text{STUDSQ} = 0.87 (\text{QUA})^* + 0.24 (\text{E}) \quad , R^2 = 0.76$$

ผลด้านผู้เรียน สามารถอธิบายผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ ที่มีความเที่ยงร้อยละ 76

$$14. \text{ACADSQ} = 0.97 (\text{QUA})^* + 0.13 (\text{E})^* \quad , R^2 = 0.87$$

มาตรฐานทางวิชาการ สามารถอธิบายผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ ที่มีความเที่ยงร้อยละ 87

$$15. \text{PROFSQ} = 0.93 (\text{QUA})^* + 0.14 (\text{E}) \quad , R^2 = 0.87$$

คุณลักษณะทางวิชาชีพ สามารถอธิบายผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ ที่มีความเที่ยงร้อยละ 87

$$16. \text{LEARSQ} = 0.94 (\text{QUA})^* + 0.11 (\text{E})^* \quad , R^2 = 0.89$$

กิจกรรมการเรียนการสอน สามารถอธิบายผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ ที่มีความเที่ยงร้อยละ 89

$$17. \text{QADMGG} = 0.88 (\text{QUA})^* + 0.22 (\text{E})^* \quad , R^2 = 0.78$$

ระบบบริหารคุณภาพ สามารถอธิบายผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ ที่มีความเที่ยงร้อยละ 78

$$18. \text{KNOWGQ} = 0.91 (\text{QUA})^* + 0.18 (\text{E})^* \quad , R^2 = 0.82$$

ผลงานวิชาการผู้สอน สามารถอธิบายผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ ที่มีความเที่ยงร้อยละ 82

จากตารางที่ 11 สามารถอธิบายเส้นทางอิทธิพล ของปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบาย การประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ ในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ได้ว่า

ผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสาระนโยบายมากที่สุด โดยส่ง อิทธิพลตรง และส่งอิทธิพลอ้อมผ่าน ปัจจัยการสนับสนุนการปฏิบัติ และปัจจัยศักยภาพหน่วย ปฏิบัติ ทำให้อิทธิพลโดยรวมจากปัจจัยด้านนโยบายมากที่สุด มีค่า 0.63 รองลงมาเป็นอิทธิพล จากการสนับสนุนการปฏิบัติ มีค่า 0.35 และอิทธิพลจากศักยภาพหน่วยปฏิบัติ มีค่า 0.24

รายละเอียดของอิทธิพลโดยรวมที่เกิดขึ้นกับ ผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ อธิบายได้ ว่า ปัจจัยสาระนโยบายมีอิทธิพลโดยตรง 0.37 และส่งอิทธิพลโดยอ้อมผ่านการสนับสนุนการ ปฏิบัติ และศักยภาพหน่วยปฏิบัติ ทำให้อิทธิพลโดยรวมมีค่าเพิ่มขึ้นเป็น 0.63 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ

ปัจจัยการสนับสนุนการปฏิบัติ ได้รับอิทธิพลตรงจากสาระนโยบาย 0.74 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ทำให้การสนับสนุนการปฏิบัติ ส่งอิทธิพลตรงต่อศักยภาพหน่วยปฏิบัติ 0.85 และส่งอิทธิพลตรงไปยังผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ 0.14 โดยมีอิทธิพลรวมต่อผลของการ นำนโยบายไปปฏิบัติ 0.35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

ปัจจัยศักยภาพหน่วยปฏิบัติ ได้รับอิทธิพลโดยรวมจากสาระนโยบาย 0.66 ซึ่งเป็น อิทธิพลตรง 0.03 และอิทธิพลโดยตรงของการสนับสนุนการปฏิบัติ 0.85 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ทำให้ศักยภาพหน่วยปฏิบัติมีอิทธิพลตรงต่อผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ 0.24 อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ

ทั้งนี้การส่งอิทธิพลดังกล่าวเป็นการส่งอิทธิพลของตัวแปรสังเกตได้ 18 ตัว ผ่าน ตัวแปรแฝง 4 ตัวที่ศึกษาในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ของปัจจัยที่มีผลต่อการนำ นโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ ของสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีสมการพยากรณ์ที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยได้ ร้อยละ 47

เมื่อพิจารณาความสามารถในการพยากรณ์อิทธิพลของเส้นทางในรูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงสาเหตุ ของปัจจัยทั้ง 4 พบว่า เส้นทางอิทธิพลของปัจจัยศักยภาพหน่วยปฏิบัติ อธิบายได้มากที่สุดถึงร้อยละ 76 รองลงมาคือ เส้นทางอิทธิพลของปัจจัยการสนับสนุนการปฏิบัติ อธิบายได้ร้อยละ 55 และเส้นทางอิทธิพลผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ สามารถอธิบายได้ ร้อยละ 47 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 3 แนวทาง ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของ ตัวแปรแฝงในรูปแบบที่ศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ของการสนับสนุนการปฏิบัติกับศักยภาพหน่วย

ปฏิบัติ สูงที่สุดที่ค่า 0.87 รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ของสาระนโยบายกับการสนับสนุนการปฏิบัติ มีค่า 0.74 และความสัมพันธ์ของสาระนโยบายกับศักยภาพหน่วยปฏิบัติต่ำสุดที่ค่า 0.61

ในขณะที่การส่งอิทธิพลของตัวแปรแฝง (POL SUP ORG และ QUA) ผ่านตัวแปรสังเกต (POBJEC PRELAT PSTAND TECHNS EXTERS RESOUS HRDEVS ORGSTR ORGADM ORGLEA ORGPER ORGWOR STUDSQ ACADSQ PROFSQ LEARSQ QADMGQ KNOWGQ) เมื่อพิจารณาจากค่าความเที่ยงหรือความสามารถในการพยากรณ์ อิทธิพลของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า มาตรฐานนโยบาย (PSTAND) มีค่าความเที่ยงสูงสุด 1.00 รองลงมาคือ กิจกรรมการเรียนการสอน (LEARSQ) มีค่าความเที่ยง 0.89 และตัวแปรสังเกตที่มีค่าความเที่ยงน้อยที่สุด คือ วัตถุประสงค์นโยบาย (POBJEC) มีค่า 0.44

ภาพรวมของการส่งอิทธิพลของตัวแปรแฝงทั้ง 4 ตัว พบว่า ปัจจัยนโยบายเป็นตัวแปรเหตุเพียงตัวเดียว และตัวแปรผลที่ประกอบด้วย ปัจจัยการสนับสนุนการปฏิบัติ ศักยภาพหน่วยปฏิบัติ และผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรแฝงหน่วยปฏิบัติมีค่าสูงที่สุดเท่ากับ 0.76 โดยผลการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์น้อยที่สุดเท่ากับ 0.47 และการส่งอิทธิพลของตัวแปรทุกตัวเป็นอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ทั้งนี้การอธิบายอิทธิพลดังกล่าว ภายใต้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ เป็นการอธิบายอิทธิพลของปัจจัยสาระนโยบาย การสนับสนุนการปฏิบัติ และศักยภาพหน่วยปฏิบัติ ที่เป็นอิทธิพลของตัวแปรสังเกตได้ส่งผ่านตัวแปรแฝง ไปยังผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ที่ศึกษาว่าเป็นอิทธิพลของกลุ่มตัวแปรสังเกตได้เช่นกัน

เนื่องจากการศึกษากระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัตินี้เป็นการทดสอบรูปแบบของข้อมูลเชิงประจักษ์ว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกับทฤษฎี แนวคิดและหลักการที่ผ่านมา หรือไม่ มากน้อยเพียงใด และสามารถนำรูปแบบที่ผ่านการทดสอบแล้วไปสู่การปฏิบัติได้จริงหรือไม่ ผู้วิจัยใช้วิธีการทางสถิติการวิเคราะห์ ประกอบการอธิบายปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยวิเคราะห์จากตัวแปรสังเกตได้ของปัจจัยสาระนโยบาย การสนับสนุนการปฏิบัติ และ ศักยภาพหน่วยปฏิบัติ เป็นตัวแปรเหตุที่มีความสัมพันธ์ต่อผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ การทดสอบรูปแบบโดยวิธีการสถิติอื่นสามารถช่วยอธิบายรูปแบบได้ (ภาคผนวก ง)

อย่างไรก็ตามการวิเคราะห์เชิงปริมาณ เป็นการอธิบายข้อมูลที่เป็นตัวเลข ซึ่งไม่สามารถอธิบายเชิงลึกได้ถึงที่มาของความเป็นมาของข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพช่วยให้เห็นสภาพความเป็นจริงของการนำนโยบายไปปฏิบัติชัดเจนขึ้นได้ ดังรายละเอียดตอนที่ 5

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การสัมภาษณ์ร่วมกับการสังเกตเพื่ออธิบายปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ ของสถาบัน การศึกษา สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุที่ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นและการรับรู้ที่ได้จากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพในภาคสนาม ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ร่วมกับการสังเกต เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ ความคาดหวังผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เก็บข้อมูลจากผู้บริหาร คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาในส่วนกลางและภูมิภาค บุคลากร- นักศึกษา รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของสถาบันการศึกษา ได้แก่ สถานบริการในท้องถิ่น แหล่งฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษา หน่วยงานจังหวัดที่คัดเลือกนักศึกษา

เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและความเข้าใจในรูปแบบการศึกษาครั้งนี้ชัดเจนมากขึ้น ผู้วิจัยนำเสนอ โดยใช้รหัสแทนผู้ให้ข้อมูลภาคสนาม ประกอบด้วย ผู้บริหาร (Ad.) กรรมการประกันคุณภาพการศึกษา (Qa.) ผู้สอนและบุคลากรภายใน (St.) ผู้เรียน (Sd.) บุคลากรในแหล่งฝึกและหน่วยงานในท้องถิ่น (Rs.) ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามประเด็นของตัวแปรแฝง (ด้านนโยบาย การสนับสนุนการปฏิบัติ ศักยภาพหน่วยปฏิบัติ และผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ) แนวทางการอธิบายของอิทธิพลปัจจัยที่ได้รับ ในประเด็นของตัวแปรสังเกตต่อกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ภายใต้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ ของสถาบันการศึกษา สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ดังนี้

1. ด้านสาระนโยบาย (POL)

ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ร่วมกับการสังเกตเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบาย เป็นข้อมูลที่แยกเป็นประเด็นตามตัวแปร ดังต่อไปนี้

1.1 วัตถุประสงค์ของนโยบาย (POBJEC) ซึ่งความเห็นต่อประเด็นนี้ที่น่าสนใจ คือ การมี วัตถุประสงค์ของนโยบายระบุไว้หรือไม่ ความชัดเจนมากน้อยเพียงไร และยังมีวัตถุประสงค์แฝงอยู่ในนโยบายอีกหรือไม่ ในมุมมองของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นรายบุคคล ดังนี้

(Ad. 3,1) บอกว่า “...เมื่อไหร่ที่นโยบายการประกันคุณภาพ ยังคงปรากฏอยู่ในหน่วยงานระดับสูง เป็นเหมือนประกาศชัดเจนว่ามีความจริงจังในการสนองเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญที่กำหนดให้หน่วยงานรัฐ ต้องรับผิดชอบการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม และทั่วถึง นอกเหนือจากข้อกำหนดของ พรบ...ซึ่งผู้บริหารจะไม่ลังเลเลยในการรับนโยบายไปปฏิบัติ.”

(Qa.c,2) พูดว่า “คิว.เอ. (การประกันคุณภาพการศึกษา Quality Assurance: QA.) ประกาศเป็นนโยบายนะ แต่เป็นคำว่านโยบาย ลองดูดี ๆ สิไม่มีวัตถุประสงค์นะ อย่างว่าแต่จะระบุขั้นตอนเลย มองหาแนวทางเอา ไม่มีวัตถุประสงค์ระบุไว้แต่เชื่อว่าวิทยาลัยเก่ง อ่านข้อความก็หาเจอว่าอะไรเป็นวัตถุประสงค์ คิดอีกแง่ก็นี้แหละให้อิสระจะไปกำหนดวัตถุประสงค์ของนโยบายในวิทยาลัยอย่างไรให้ปฏิบัติได้...”

(Ad.1,1) เล่นอว่า “มองว่านโยบายการประกันคุณภาพมีความจำเป็นมากในการทำงาน ไม่เพียงเพราะ พบ.เป็นตัวกำหนดเพื่อความต่อเนื่องจะให้ป็นจริง มีความต่อเนื่องได้ วิทยาลัยต้องกำหนดเป็นนโยบายวิทยาลัยที่มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ และผู้บริหารต้องผลักดันให้มีการทำเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์นั้น ประเมินด้วยตัวบ่งชี้ที่ได้รับการยอมรับ ถือเป็นความสามารถในการปฏิบัติ...”

(Ad.10,1) ให้ความเห็นว่า “ถามว่าชัดเจนไหม? ...ไม่มีวัตถุประสงค์ ไม่มีเป้าหมาย แต่มีหลักการว่าจะกำหนดและสนับสนุนการผลิตและพัฒนาให้เกิดการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อบริการประชากรส่วนใหญ่ของประเทศได้ ถ้าคาดหวังการยอมรับของสังคมภายนอกก็ต้องคำนึงถึงการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกไปเป็นหลักประกัน ก็สอดรับกันดี เป็นรูปธรรม.ทำต่อได้...”

(Qa.6,5) เล่นอว่า “...ประกันคุณภาพของเราไม่ชัดเจน ไม่เหมือนกับเฮ.เอ. (Hospital Accreditation: HA) ของโรงพยาบาล... หน่วยปฏิบัติก็เอาจริงเอาจังมากกว่า มีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ มีการคุยกันเพื่อหาจุดด้อย แล้วเอาไปแก้ไข มีการติดตามผลตลอด การกำหนดการประชุมแต่ละครั้ง ก็มีเป้าหมายว่าจะประชุมอะไร เพื่อพัฒนาอะไร ดังนั้นจึงมีการพัฒนาได้จริง คิว.เอ. (QA.) เราไม่ชัดคนปฏิบัติก็ต้องหาจุดตรงกันให้ได้ก่อน ทำเตรียมงานพอจะเอาจริงเอาจังก็เหนื่อยแล้วเบื่อแล้ว...”

ความเห็นในประเด็นวัตถุประสงค์นโยบายมีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ไม่ว่าจะมีการระบุไว้ในนโยบาย หรือแฝงอยู่ในนโยบาย โดยส่งผลต่อการเริ่มต้นนำไปสู่การปฏิบัติ

1.2 ความสอดคล้องของแนวปฏิบัตินโยบาย (PRELAT) ในมุมมองของผู้เกี่ยวข้อง แสดงทรรศนะของความเป็นไปได้ของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ภายใต้สภาพแวดล้อมของการจัดการภารกิจสถาบันการศึกษา ที่มีหน่วยงานควบคุมกำกับนโยบาย ล้วนแต่มีส่วนในกลไกของการปฏิบัติ ดังนี้

(Ad.2,1) ให้ความเห็นว่า “...วิทยาลัยไม่ใช่มีแค่นโยบายเดียวให้ต้องทำงาน หน่วยงานระดับสูงที่กำหนดนโยบายลงไป น่าจะต้องวิเคราะห์ตรงนี้ว่า นโยบายไหนไปด้วยกัน

นโยบายไหนดูเหมือนไปคนละทาง ถ้าไม่ทำหน้าที่ตรงนี้หน่วยรับไปปฏิบัติก็แย่ แย่ทั้งความหนักหนา แย่ทั้งไม่มีผลงานดีหรือกเพราะถ้าไม่ทำก็ไม่ได้ เพราะเป็นนโยบายส่งไปแล้วยังงี้ก็ต้องทำ ทำได้ไม่ได้ก็เรื่อง...”

(Ad.10,1) เส่ว่า “...นโยบายการประกันคุณภาพ ...ต้องยอมรับโดยภารกิจของหน่วยงานด้านการศึกษามี พรบ.เป็นแม่บทการทำงานอยู่แล้ว ถือว่าเป็นโชคดีมากกว่าที่หน่วยงานต้นสังกัดมาระบุไว้เป็นนโยบายระดับสูงด้วย กำหนดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาแล้วก็มีในยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนว่าต้องสนับสนุนให้มีการดำเนินการ...”

(Qa.7,2) อธิบายว่า “นโยบายคิ.เอ. (QA.) ระดับวิทยาลัย ต้องสอดคล้องกับเป้าหมายการทำงานจริง ๆ ให้มีคุณภาพ คือ เป็นกระบวนการจัดการให้นักเรียนมีความรู้ คิดหาวิธีการภายใต้ความรู้ให้เขามีความสามารถ เป็นรูปธรรมของคิดเป็น-ทำเป็น”

(Ad.1,1) “...โดยเป้าหมายของนโยบาย ก็เอาตรงตัวชีวิตที่มาควบคุมกับนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษา ยกตัวอย่างให้ชัด รู้อยู่แล้วว่าอัตราส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษาเป็นตัวชี้วัดหนึ่ง... ระดับสูงก็มีนโยบายการรับนักศึกษาแบบออนท็อป (On Top: กำหนดมาจากระดับสูง) มาอีก นโยบายหนึ่งพยาบาลหนึ่งตำบล ก็เลยไม่รู้ว่ามีหรือยังว่า นโยบายสองนโยบายนี้ไม่สอดคล้องกันนะ ถ้าเอานโยบายสองมา นโยบายแรกก็ไม่บรรลุนะ...”

(Qa.1,1) เห็นว่า “การเมืองมีผลกระทบต่อการทำงานคิ.เอ. (QA.) เน้นอน ดูจาก พรบ.การศึกษา เป้าหมายจัดการศึกษาให้ได้คนเก่ง ดี มีสุข รูปแบบการสอนต้องปรับเข้าหาไชด์เซนเตอร์ (Child-Centered: ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง) ปรับเวลาภาคทฤษฎี-ปฏิบัติ แต่นโยบายรากหญ้าเป้าหมายการให้โอกาสที่เท่าเทียม ใคร ๆ ก็เข้าเรียนได้ การคัดเลือกนักเรียนก็มีเงื่อนไขที่ดูเหมือนขัดกับคิ.เอ. (QA.) นะ วิทยาลัยคนปฏิบัติสับสน...”

(Ad.5,3) คุยว่า “ว่าด้วยเรื่องคิ.เอ. (QA.) ต้องคำนึงว่าให้วิทยาลัยทำงานตามปรัชญาการศึกษา อย่าให้คนทำงานรู้สึกหนักที่รับนโยบายมาปฏิบัติว่าเป็นงานใหม่ เป็นงานตามกระแส ต้องสื่อให้เห็นได้ว่าวิทยาลัยทำงานเดิม ด้วยวิธีการใหม่ เป็นขั้นตอนการทำงานที่อาศัยคิ.เอ. (QA.) เป็นเครื่องมือ อย่างนี้รับรองไปได้ดี ยิ่งยืนด้วย ประเมินก็คือการประเมินผลงานไม่ใช่การประเมินเอกสารที่จัดเก็บ.”

ความเห็นในประเด็นความสอดคล้องของแนวปฏิบัติว่ามีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ที่จะทำให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติร่วมกับกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายปรัชญาของสถาบันการศึกษา ไปพร้อม ๆ กับนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีการ

เปรียบเทียบการประกันคุณภาพการศึกษา (Quality Assurance: QA.) กับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation: HA.)

1.3 มาตรฐานและหลักการนโยบาย (PSTAND) ในทางปฏิบัติต่างก็เห็นว่ามาตรฐานยังไม่ใช่มาตรฐานที่กำหนดการปฏิบัตินโยบาย ทำให้หลักการของนโยบายถูกมองข้ามและมีผลอย่างชัดเจนต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับสถาบันการศึกษา

(Ad.3,1) อธิบายว่า “โดยตัวนโยบายหมายถึงการกำหนดให้จัดการศึกษาให้มีคุณภาพกับทุกคน เพราะต้องเปิดโอกาสเท่าเทียมทางการศึกษาด้วย มีมาตรฐานขนาดไหนก็ต้องให้เกิดการยอมรับจากสังคมภายนอกได้ เริ่มต้นที่หน่วยงานเราเอง ท้องถิ่น ประเทศ จนกระทั่งเข้าสู่สากลเป็นเป้าหมายสุดท้าย ซึ่งตรงนั้นมาตรฐานภายนอกของ สมศ. จะช่วยรับรองให้ว่าวิทยาลัยไปถึงหรือยัง...”

(Ad.2,2) เห็นว่า “นโยบายคิว.เอ. (QA.) ที่ สปช. (สถาบันพระบรมราชชนก) ส่งให้ จะกว้าง ภายใต้อาคาร สกอ. อาศัยเกณฑ์สภาฯ ที่แน่ ๆ วิทยาลัยในสังกัดต้องนำไปปฏิบัติ เพราะสถานศึกษาจำเป็นต้องมีนโยบายนี้ ในระดับวิทยาลัยเพื่อสร้างมาตรฐานของตัวเองในหลักการและเกณฑ์ที่ภายนอกยอมรับ แต่ต้องเป็นรูปธรรมการปฏิบัติ”

(Ad.10,1) เล่าว่า “...นโยบาย มีมามากจริง ๆ ...ยิ่งนโยบายมาก หน่วยปฏิบัติยิ่งยุ่ง ไม่รู้จะเอาอะไรก่อน...นโยบายระดับกระทรวงทั้งโอท็อป (OTOP: นักศึกษาหนึ่งตำบลหนึ่งทุน) ทั้งการเรียนหลักสูตรใหม่ ตอนนี้นักเรียนที่เข้ามาอย่าว่าพื้นฐานไม่แน่นเลย แค่ให้สะกดคำว่า เกียรติยศ ยังไม่ถูกเลย...วิทยาลัยกำลังทำงานคิว.เอ. (QA.) สมศ. ก็ต้องประเมินอยู่.. ไหนจะนโยบายระดับต้นสังกัดก็เหมือนกัน ให้จัดการเรียนแบบบูรณาการ 2 รายวิชาเรียนพร้อมกัน ก็เลยไม่รู้เรื่องไปพร้อม ๆ กันทั้ง 2 วิชา...การเพิ่มจำนวนนักศึกษา ให้วิทยาลัยรับเพิ่ม พอรับนักศึกษาเพิ่ม วิทยาลัยก็ตกเกณฑ์คุณภาพในเรื่องสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา และนักศึกษา ก็ได้รับการฝึกน้อยลง..จะปฏิบัติได้ไง-ให้ดี...”

(Ad.2,1) คุยให้ฟังว่า “... เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นมากกว่าความจำเป็น ที่มองว่า พรบ. นอกจากกำหนดแล้วเหมือนเป็นสิ่งที่ช่วยย้ำว่าจำเป็น ช่วยเป็นแรงหนุนว่าทำเถอะ เพราะจะเกิดประโยชน์โดยรวม อยู่ตรงที่ว่าระดับการนำนโยบายการประกันฯ จะทำได้แค่ไหน หน้าที่โดยตรงเลยของวิทยาลัยที่ต้องมองให้ออก...เป้าหมายของนโยบายก็ไม่ต้องถามว่าอยู่ตรงไหน เพราะอยู่ที่ผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพต่อสังคม ไม่เปลี่ยนแปลงแต่ตัวมาตรฐานต้องขยับ มาตรฐานระดับท้องถิ่น ระดับชาติ ระดับสากล ตรงนี้ถือว่าต้องเปลี่ยน แต่หลักการต้องไม่เปลี่ยน ไม่งั้นแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานระดับล่างก็แย่ ...”

(Rs.5,2) พูดว่า “ด้านนโยบาย หมายถึง สิ่งที่ต้องปฏิบัติ ก็คงต้องประกาศเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาไว้กับวิทยาลัย เพราะหลักการมันตอบตัวเองอยู่แล้วว่าทำอะไร ทำไม เพื่อให้วิทยาลัยคิดต่อว่าจะทำอย่างไรดีกับงานที่มี คนที่มี”

(Rs.2,1) เห็นว่า “หลักการของระบบคุณภาพจำเป็นสำหรับทุกหน่วยงาน แต่ความชัดเจนของแนวปฏิบัติในระบบการผลิตน่าจะจำเป็นมากกว่า โรงพยาบาลมีเอช.เอ. (HA.) เราชัดเจนว่าจะทำอะไรคือสิ่งที่ต้องทำก่อน-หลัง อะไรคือสิ่งที่ต้องห้าม อะไรคือสิ่งที่พึงระวัง แต่กับวิทยาลัยยังไม่เห็นภาพนั้นนะ นอกจากมีคำบอกเล่าไว้ว่าวิทยาลัยใช้คิว.เอ. (QA.) ดูยังต่างกันมากกับการบอกว่า โรงพยาบาลเอช.เอ. (HA.)”

ความเห็นต่อมาตรฐานนโยบายว่ามีความจำเป็นที่ต้องมีความชัดเจน บอกได้ถึงสิ่งที่คาดหวังให้เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ เพราะจะทำให้ระดับปฏิบัติสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติให้สำเร็จได้ โดยมองมาตรฐานของการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation: HA.) ว่ามีความชัดเจนเป็นรูปธรรมมากกว่ามาตรฐานตัวชี้วัดของการประกันคุณภาพการศึกษา (Quality Assurance: QA.) ของสถาบันการศึกษา

2. ด้านการสนับสนุนการปฏิบัติ (SUP)

การเก็บข้อมูลภาคสนาม พูดคุยประเด็นการสนับสนุนให้เกิดการนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ เป็นประเด็นทั้งการสนับสนุนภายนอกหน่วยงานปฏิบัติ และการสนับสนุนภายในหน่วยงานปฏิบัติ ประกอบด้วย

2.1 การส่งเสริมทางเทคนิควิชาการ (TECHNS) ในความเห็นของผู้รับผิดชอบการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมีความเห็นว่า

(Ad.10,1) เสนอว่า “นโยบายการประกันคุณภาพการศึกษามีตั้งสามระดับ ระดับกระทรวงเอา พรบ. (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ) เป็นตัวตั้ง หน่วยงานต้นสังกัดเอาในวงโลจิสติกส์ (Knowledge Society: สังคมแห่งความรู้) กับ หนึ่งตำบลหนึ่งวิทยาลัย ต้องผลิตคนให้มีคุณภาพ ต้องบูรณาการนโยบายทุกระดับ แต่เทคนิคใหม่ ๆ ความรู้ที่มีวิทยาการดี ๆ มีให้ถึงบ้างหรือเปล่า ตรงนี้แหละที่จะทำให้ปฏิบัติได้หรือไม่แค่นั้น ...”

(Qa.6,3) เล่าว่า “คนในวิทยาลัยมีหลายประเภท ที่นี่ยังดึนะเรียนสูงกันหมด แต่จะให้เขามีความพร้อมในการปฏิบัติอะไรก็ต้องให้ความรู้ อบรมสั้น ๆ ก็ช่วยได้เยอะ ถ้าไม่จัดในวิทยาลัยผู้บริหารต้องสนับสนุนให้เขาไปหาความรู้ข้างนอก จะทำได้ สนับสนุนแต่อุปกรณ์ไม่ช่วยให้ปฏิบัติได้หรอก...”

(Qa.1,2) เสนอว่า “อาจารย์ เรียนต่อกันก็จริง สังคมกว้างขึ้นก็จริง ค้นคว้าเป็นก็จริง แต่การให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ต้องนำไปปฏิบัติ มันก็ยังจำเป็นอยู่ดี อย่าลืมนะถ้าคิดว่าเป็นเรื่องที่ทำให้ความเข้าใจกันเองได้ จะกลายเป็นหลากหลายนโยบายนะ ไม่ใช่หลากหลายวิธีปฏิบัติ”

ความเห็นต่างมองว่าการส่งเสริมทางเทคนิควิชาการเป็นสิ่งสำคัญ เท่าเทียมกับสาระของนโยบาย เพราะเหมือนการอ่านคู่มือก่อนใช้อุปกรณ์เครื่องใช้ จะมีความมั่นใจมากกว่าไม่มีความเข้าใจ

2.2 ความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก (EXTERS) ความเห็นเหล่านั้นได้รับการถ่ายทอดว่า

(Rs.6,1) อธิบายว่า “วิทยาลัยเขาไม่สามารถส่งนักศึกษาฝึกที่โรงพยาบาลอื่นได้ สะดวกเท่าที่นี้ เราเป็นแหล่งฝึกหลัก โรงพยาบาลของกระทรวงยังบังคับให้นักศึกษาของกระทรวง ฝึกให้เต็มที่.. เราส่งคนไปสอนนักศึกษาในตอนปฐมนิเทศนักศึกษาก่อนฝึก เราก็ส่งคนเข้าไปบอก... ว่าเราต้องการอะไรบ้าง อะไรทำได้ อะไรทำไม่ได้ เราแจกคู่มือการทำงานให้เลย...นอกจากเราให้เขาได้ฝึกแล้วสตาฟ (Staff: พยาบาลจากแหล่งฝึก) ของเราก็ได้ประโยชน์มาก โดยเฉพาะในเรื่องโนว์เลจแชร์ริ่ง (Knowledge Sharing: การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแบ่งปันความรู้) เราเน้นเรื่องเค.เอ็ม. (KM.: Knowledge Management การจัดการความรู้) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติ การจัดทำตัวอย่าง เป็นเรื่องสำคัญ... เราทำกันเป็นประจำอยู่แล้ว .. นักศึกษาก็ได้ศึกษา ได้เรียนรู้”

(Rs.7,1) พูดถึง “...ที่จริงจะเรียกว่าเป็นความร่วมมือหรือเป็นกำไรก็ได้ที่วิทยาลัยมีระบบการส่งเด็กฝึกได้ใกล้ ๆ ไม่ยุ่งยากในการประสานงาน โรงพยาบาลยินดีที่จะช่วยเป็นที่เลี้ยงเป็นแหล่งเรียนรู้อยู่แล้ว ขอให้ใช้เวลาพูดคุยกันว่าตอนนี้ วิทยาลัยกำลังมุ่งอะไร เน้นอะไร จะได้ไปทางเดียวกัน ผลออกมาที่อยู่ตรงกระทรวงได้คนเก่งมาทำงานให้ ...”

(Ad.2,2) เสนอว่า “โดยส่วนตัวมองว่า การประสานงานเป็นเรื่องจำเป็น อย่าคิดว่าเสียเวลา เรื่องการประกันคุณภาพจะเกิดขึ้นเฉพาะในวิทยาลัยไม่ได้แน่ ตราบใดที่เราจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เด็กมีทักษะ ความร่วมมือจากโรงพยาบาลเป็น แหล่งฝึก เป็นอาจารย์หมอ เป็นพยาบาลที่เลี้ยง ไหนจะในชุมชนเจ้าหน้าที่ในสถานีนามัย ชาวบ้าน ถ้าเขาไม่เข้าใจว่าเรากำลังดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษานะ อะไรบ้างที่เขาจะช่วยเหลือเราได้ อะไรบ้างที่ควรเป็นควรปรับ ยังไงก็เชื่อว่าถ้าได้รับความร่วมมือทั้งทางตรงและอ้อม ๆ ก็จะมีผลแหละ...ถ้าเราคิดว่าวิทยาลัยเป็นของท้องถิ่น ท้องถิ่นก็จะคิดว่าเขาเป็นเจ้าของวิทยาลัย เขาก็ช่วยเหลือแน่นอน เขาต้องอยากที่บ้านเขาช่วย ใคร ๆ อยากมาอยากอยู่ ...วิทยาลัยต้องคิดว่าใกล้ ๆ รั้ววิทยาลัยจำเป็น

ไม่ใช่คิดแต่ว่า สบช.(สถาบันพระบรมราชชนก) สภาฯ (สภาการพยาบาล) สมศ.(สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา) เท่านั้นที่จะช่วยให้ปฏิบัติคว.เอ. (QA.) ได้."

ความเห็นในประเด็นความร่วมมือจากหน่วยงานนอกช่วยให้เกิดการนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษา (Quality Assurance: QA.) ไปปฏิบัติได้ โดยเป็นความจำเป็นในความเข้าใจและการยอมรับ ในเรื่องที่เป็นปัญหาของผู้ที่ต้องประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ และการช่วยเหลือที่นอกจากระบบปกติ เป็นสิ่งเอื้อต่อการปฏิบัติของนักศึกษา มาก ๆ

2.3 ความเพียงพอของทรัพยากรเพื่อการปฏิบัติ (RESOUS) หลายมุมมองพยายามสะท้อนให้เห็นภาพของการมีอยู่และความต้องการ ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากในการรับรู้ที่จะหาแนวทางแก้ไข เมื่อภาพเหล่านี้ไม่ปรากฏในระดับสูง ทำให้ปัญหาเกิดขึ้นในขั้นตอนของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เช่น

(Ad.10,1) บอกว่า "เงินไม่ใช่สิ่งสำคัญที่สุดก็จริง แต่การจัดสรรงานใหม่เพิ่มขึ้น กลางปีงบประมาณ สิ่งหนึ่งที่ต้องส่งไปด้วยน่าจะต้องจัดสรรเงินหรือเปิดโอกาสให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดสรรเงินจากแผนเดิม วิทยาลัยถูกกำกับด้วยแผนที่ส่งเป็นงวด จะโยกเงินก็ต้องเป็นไปได้ด้วยถึงจะเดินหน้าได้..."

(Sd.6,2) เล่าว่า "เวลามีคนข้างนอกมาประเมิน เขาสอบถามว่าหนังสือพอมัย คอมพิวเตอร์พอใช้รีเปล่า อะไรทำนองนี้ พวกหม่อมองว่าถ้าอาจารย์รู้ว่าเขามานับของใช้ ไม่เห็นต้อง มีมากหรอก ที่นี้มีมากเกินไป มีแล้วไม่ได้ใช้ พวกหนูใช้ของไม่พร้อมกันอยู่แล้ว แต่ดูเหมือนอาจารย์ไม่จัดการตรงนี้มากกว่า พอจำเป็นต้องใช้ก็เลยเหมือนไม่พอ ...ถ้าของทุกอย่างเป็นของส่วนรวม วิชาอะไรปีไหนก็ใช้ประโยชน์ได้ หนูว่าของที่มืออยู่เมื่อไหร่ก็มากพอให้พวกหนูกับน้อง ๆ ใช้ได้แน่ ๆ ..."

(Qa.6,1) มีความเห็นว่า "ในฐานะคนเป็นแกนคว.เอ. (QA.) แล้วก็อยู่วิทยาลัยมานานมากจนจะเกษียณอยู่แล้ว พี่ว่ามันเป็นไปไม่ได้โดยระบบราชการ วิทยาลัยรับแต่ นโยบายมา แต่ไม่มีเงินให้.. ให้เงินมาสิ ให้งานแต่ไม่ให้เงินจะทำงานไม่ได้หรอก ยิ่ง คว.เอ. (QA.) มีตัวบ่งชี้มากมายที่เป็นเรื่องวัสดุอุปกรณ์ เอาตัวเลขมากำหนดคุณภาพ ถ้าไม่มีเงินยังไงก็ติดขัดไปหมด พาลให้คนทำงานท้อเพราะไม่ผ่านเกณฑ์ ไม่ใช่เรื่องปฏิบัติ แต่เพราะไม่มีเงินซื้อของมากองให้นับ"

(St.6,1) เสนอว่า "...งานคว.เอ. (QA.) น่าจะใช้บุคลากรสายสนับสนุนช่วยในเรื่อง การเตรียมเอกสารที่จัดเก็บ ระบบข้อมูลที่ต้องการ รวมทั้งเอกสารงานสอน เช่น แผนการสอน (Lesson Plan) แต่บุคลากรสนับสนุนมีน้อย ครูต้องทำทุกอย่าง ต้องใช้เวลาส่วนใหญ่กับงาน สอน และซึ้นวอร์ด (ward: หอผู้ป่วยแหล่งฝึกปฏิบัติ) แล้วก็ต้องมาทำงานธุรการอีก... เลยรู้สึกไม่ค่อยอยากทำคว.เอ. (QA.) กันนัก."

(Sd.6,8) เล่าให้ฟังว่า “หนูว่าที่วิทยาลัยหนังสือไม่พอ .. หนังสือเฉพาะเรื่องโรคหรืออะไรใหม่ ๆ ไม่มีในห้องสมุด จะซื้อก็ไม่ไหว ราคาแพง ..แก้ปัญหาโดย ออกไปหาอ่านเอาจากร้านหนังสือ..หรือบางทีก็ไปที่คณะแพทย์ ค้นได้ก็เอามาถ่ายเอกสาร ก็เสียตั้งค้ค่ารถกับค่าถ่ายเอกสาร แต่ได้อย่างที่ต้องการ เปิดโลกด้วย อาจารย์น่าจะจัดการหาให้พอนะ ดึกจ่ารอแต่ทำไมหนุสอบกันไม่ผ่าน หรือมาเตรียมกันตอนมีคนมาประเมิน รุ่นน้องน่าจะมามากขึ้นเพราะพวกหนูถ่ายเอกสารเก็บไว้ให้กันเยอะแยะ..”

(Qa.6,5) บอกว่า “ห้องเรียนที่เชื่อมต่อการทำคิ.เอ. (QA.) ก็นึกถึงห้องเรียนที่เน้นให้นักศึกษาได้ศึกษาด้วยตนเอง ได้ทำกิจกรรมการเรียน ต้องมีให้เพียงพอ ต้องมีให้สมบูรณ์.....”

(Sd.6,9) “...เครื่องมือ อุปกรณ์ไม่พร้อม เราต้องมีอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ให้เหมือนโรงพยาบาล เพราะเวลาฝึกภาคปฏิบัติไม่มาก ห้องอุปกรณ์ในวิทยาลัยน่าจะทำให้เรามีประสบการณ์ในการใช้..... เราก็จะเกิดความมั่นใจเวลาขึ้นฝึกในโรงพยาบาลจริง ๆ”

(Sd.6,10) เล่าว่า “...เครื่องมือทำเป็นกลุ่ม ไม่พอ สถานที่ทำกลุ่มอีก เป็นอะไรที่แย่งกันเพราะวิชาไหนก็ทำกลุ่ม รุ่นไหนก็ทำกลุ่ม ทำไมอาจารย์ไม่สับหลักกันบ้าง พวกนักเรียนหนักเองบางทีก็หนีเลย ไม่ทำ แล้วจะเรียนกันยังไง บางที่อาจารย์กำหนดเวลาทำกลุ่มไว้ทั้งหมดเวลาก็ไม่ได้ทำ...”

(St.6,1) บอกว่า “...เครื่องมือฝึก อุปกรณ์ต่าง ๆ ยังน้อย โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์ยังมีให้ใช้งานน้อย อย่างนับจำนวนที่มีอยู่ ต้องถามว่าที่ใช้งานได้ นักศึกษาค้นคว้าได้ ทำรายงานได้ อาจารย์ใช้เตรียมเอกสารได้-ค้นคว้าได้คล่อง งานข้อมูลใช้ประโยชน์ได้เต็มที่ มีเครื่องต้องพร้อมใช้ คนก็ถูกเตรียมให้ใช้เครื่องมือที่มีอยู่เป็น ถึงจะเกิดประโยชน์สูงสุด เรียกว่าเป็นตัวช่วยทำงานคิ.เอ. (QA.) ได้...”

ความเห็นที่สะท้อนต่อความเพียงพอของทรัพยากรเพื่อการนํานโยบายการประกันคุณภาพการศึกษา (Quality Assurance: QA.) ไปปฏิบัติ เป็นปัญหาที่ไม่ได้รับการแก้ไขทำให้เกิดผลกระทบต่องานประจำอื่น ๆ หากการได้รับการสนับสนุนจะช่วยให้ปฏิบัติได้ดีขึ้นเพราะไม่ต้องแก้ไขปัญหาจากทรัพยากรจำเป็นในงานประจำอื่น ๆ

2.4 การพัฒนาบุคลากร (HRDEVS) ความเห็นเพื่อให้เกิดการนํานโยบายไปปฏิบัติที่เชื่อมโยงการส่งเสริมให้มีการให้ความรู้จากหน่วยงานอื่น หน่วยงานก็ต้องส่งเสริมให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเหล่านั้นอย่างทั่วถึง หลากหลายวิธีการที่น่าจะทำได้ โดยเล่าให้ฟังว่า

(Qa.6,4) เล่าว่า “...เริ่มต้น ผอ.เป็นคนชี้แจงเรื่องคิ.เอ. (QA.) เมื่อมีการแต่งตั้งคนรับผิดชอบคิ.เอ. (QA.) การไปอบรมก็เลยมีแต่คนรับผิดชอบไป คนทำงานในวิทยาลัยก็เรียนรู้

กันเอง ลองผิดลองถูก พึ่งหลักการจากคนรับผิดชอบ ถ้าเขาลงลึกได้ก็เข้าใจ บางเรื่องเขามองข้าม ก็ไม่รู้เรื่อง การทำงานให้ได้มันต้องอาศัยการเรียนรู้ที่จะแก้ปัญหา การรับรู้มาถ่ายทอดมันไม่เท่ากันหรอก ช่วยไม่ค่อยได้ ไม่เหมือนเรียนรู้ด้วยตัวเอง มันพร้อมกว่า พัฒนากันภายในก็ได้แต่ต้องหลากหลายแบบหลากหลายคน หลากหลายประสบการณ์ เรียนรู้จากสำเร็จมั่งล้มเหลวมั่ง ก็พัฒนาทั้งนั้น อยู่ที่จะให้โอกาสพัฒนาคนทำงานมากน้อยแค่ไหน...”

(St.2,2) เสนอว่า “...ตัวเองมองว่าการให้กำลังใจคนทำงาน เป็นการพัฒนาคนที่ยิ่งใหญ่มาก ทำได้ยากด้วย แต่สำคัญผู้บริหารต้องให้กำลังใจกับคนทำงาน อย่างน้อยก็รับรู้ว่าเป็นสถานการณ์งานสอนปกติ เวลาสำหรับการพัฒนาตนเองน้อยมากอยู่แล้วจะให้พัฒนางานเชิงวิหเรอ..ต้องพัฒนาเขาจากภายในให้เขามีกำลังใจพอที่จะดึงพลังตัวเองออกมาใช้พัฒนาตัวเอง ไม่ต้องใช้เวลา ไม่ต้องใช้เงิน แต่ใช้ความรู้สึกของผู้บริหาร”

(Qa. 1,4) บอกว่า “ก็ไม่เข้าใจเหมือนกันว่าเกิดอะไรขึ้น กับการพัฒนาคนในวิทยาลัย บางครั้งบางเรื่องมีการเข้าคิวต้องตั้งกรรมการตัดสินว่าใครได้ไป บางเรื่องที่คุณคณะกรรมการคิว.เอ. (QA.) พยายามหาโปรแกรมมาให้ หรือจัดในวิทยาลัย กลับไม่ได้รับความสนใจ บ่อยไปที่อาจารย์จะบอกว่าให้ คิว.เอ. (QA.) ไปสิ อาจเป็นเพราะภาระงานอาจารย์มาก หรือไม่ก็เป็นเรื่องที่ไม่น่าสนใจ หรืออื่น ๆ แต่ยอมรับว่าน้อยมาก ไม่ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ แต่ถ้าให้เสนอก็จะไม่ค่อยมีเรื่องที่จะอยู่ในแผนการพัฒนาคน...อาจารย์สนใจต่างประเทศ ต่างจังหวัดที่ไม่ใช่หน่วยงานเราจัด”

ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรเป็นการสนับสนุนที่เชื่อมโยงทั้งความเข้าใจในสาระของนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษา (Quality Assurance: QA.) การรับรู้วิทยาการใหม่ ๆ ที่หลากหลาย เพื่อสามารถก่อให้เกิดกลไกการปฏิบัติเต็มที

3. ศักยภาพหน่วยปฏิบัติ (ORG) การแสดงความคิดเห็นและการรับรู้เกี่ยวกับศักยภาพของหน่วยปฏิบัติ ประกอบด้วย

3.1 โครงสร้างองค์การ (ORGSTR) การแสดงความคิดเห็นว่าโครงสร้างขององค์การและการจัดการ เป็นสิ่งที่จัดการได้ภายในและมีอิทธิพลต่อการนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ ดังนี้

(Ad.1,2) กล่าวว่า “..โครงสร้างเราค่อนข้างจะเป็นตัวช่วย เราอาจมีโครงสร้างไม่เหมือนที่อื่นนะ เพราะที่นี้เราใช้ คิว.เอช (QA.) เป็นตัวกำกับแผน ใช้ผลที่ประเมินแต่ละหน่วยทุกเรื่องมาคุยกันว่าจะปรับอย่างไร ไม่ต้องมีสายมีฝ่าย ให้มาก ให้ยุ่งยาก มุ่งหวังให้เราทำงานกันได้... ใช้ภาระงานอาจารย์เป็นตัวกำหนด ความเป็นไปได้... ก็ได้ผลนะ เป็นรูปธรรมดี ไม่งั้นแผน

ยุทธศาสตร์ก็ลอยอยู่ในกระดาษ เมื่อมีทิศทางยังงี้ก็จัดงบประมาณไปแก้ปัญหาดรตรงนั้น พัฒนาได้ตรงความเป็นจริง...”

(Ad.4,2) เสนอว่า “...มองเรื่องการทำงานประกัน (ประกันคุณภาพการศึกษา) ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง แต่ตัวเองมองว่าต้องทำอะไรให้โครงสร้างองค์กรสอดคล้องกับการเติบโตของหลักสูตรที่หลากหลายและซับซ้อน ก็ภารกิจการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพต้องยอมรับการแข่งขัน จะแข่งขันได้ถ้ายอมปรับ โครงสร้างองค์กรแบบหนึ่งอาจจะเหมาะกับช่วงหนึ่ง ไม่ใช่ปรับแล้วนิ่ง โครงสร้างองค์กรก็ต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องไปตลอดแหละ.”

(Ad.2,2) เล่าว่า “การแต่งตั้งคณะกรรมการคิว.เอ. (QA.: ประกันคุณภาพการศึกษา) เฉพาะช่วยให้ทำงานได้ดี ซึ่งเปรียบเทียบกับเมื่อก่อนที่เริ่มงาน ไอ.เอส.ไอ (ISO: มาตรฐานสากล) มอบหมายงานตามตำแหน่งรอง (รองผู้อำนวยการ) ที่รับผิดชอบ แต่ไปไม่ไหว พองานคิว.เอ. (QA.: ประกันคุณภาพการศึกษา) ใช้การแต่งตั้งเจ้าภาพ งานมีความคล่องตัวกว่า ต่อเนื่องได้ ถึงจะเปลี่ยน ผู้อำนวยการก็ไม่สะดุด.”

(Qa.7,1) เสนอว่า “ในฐานะคนเป็นแกนประกันคุณภาพมา 6 ปี มองว่าโครงสร้างการบริหารวิทยาลัยที่ช่วยให้คิว.เอ. (QA.) ไปได้ดี ต้องจัดให้เป็นงานประสาน ขึ้นตรงกับผู้อำนวยการไม่ต้องไปมีลำดับชั้นให้ซ้ำซ้อน ...”

(St.6,1) เสนอว่า “...โครงสร้างของงาน ควรยืดหยุ่นตามธรรมชาติของวิทยาลัย...จะเอาที่หนึ่งไปเทียบกับอีกที่หนึ่งไม่ได้ การปฏิบัติงานต้องขึ้นอยู่กับโครงสร้างนั้น ๆ เอื้อมากกว่า...”

ความเห็นในประเด็นโครงสร้างองค์กรเห็นว่าความสัมพันธ์เชื่อมโยงของความคล่องตัวในการประสานงานในหน่วยปฏิบัติ และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารที่ทำให้ไม่ซับซ้อน หลายขั้นตอน เพื่อให้สามารถนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษา (QA.) ไปปฏิบัติในสถานการณ์จริงได้ดี

3.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (ORGLEA) ได้ข้อมูลที่แสดงความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารว่ามีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติมาก เป็นทั้งกลไกที่ขับเคลื่อนและเป็นทำให้หยุดนิ่ง โดยให้มุมมองในแนวทางที่ช่วยให้ปฏิบัติ และทางลบที่ทำให้ขาดความร่วมมือ ดังนี้

(Ad.1,1) เล่าว่า “.. ต้องเชื่อมั่นว่าคนของเราทุกคนอยากทำดี ถ้าเขารับรู้ เข้าใจว่ามันดี จะงานหนักยังงี้เขาก็จะพยายาม ... ถ้ามีปัญหาอะไรที่จะทำให้เขาทำไม่ได้ นั้นแหละหน้าที่ผู้บริหารต้องเข้าไปช่วย ... พุดแบบให้กำลังใจ ไม่ใช่ไปพุดให้ยิ่งหดหู หมดกำลังใจทำงานกันพอดี เขาเหนื่อยแรงกายผู้บริหารต้องหนุนแรงใจ...”

(Ad.3,1) “...ไม่มีช่องว่างเซนต์ิเมตรไหนที่ ผู้อำนวยการจะเว้นว่างได้ ต้องรู้ ต้องเกาะติด ต้องให้ความสำคัญทุกจุด เชื่อมต่อเป็นภาพเดียวให้ได้ ถ้า ผู้อำนวยการไม่ลงคลุกก็จบ... ผู้บริหารต้องเข้าใจก่อน..ผู้อำนวยการต้องเข้าใจก่อนแล้วสร้างความเข้าใจกับทุกคนก่อนว่าการประกันคุณภาพการศึกษา ไม่ใช่งานใหม่ แต่เป็นแนวทางที่ช่วยให้งานทุกอย่างที่ทำอยู่เป็นประจำมีทิศทางชัดเจนขึ้น มีหลักฐานเอกสาร ให้ตรวจสอบได้ยืนยันได้ ถ้าตรงไหนยังไม่ดีก็ช่วยกันคิดว่า จะพัฒนาอย่างไร... ที่เริ่มต้นพูดเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาด้วยตัวเอง เพราะที่เชื่อว่าถ้าที่พูดหมายถึงที่ยอมรับแล้วนะ... พี่ลงเล่นเองแต่ไม่ใช่ทำเองนะ ลงไปรับรู้ทุกขั้นตอน ถึงจะเรียกว่าให้ความสำคัญไม่ใช่รอให้เขามารายงาน นั้นรับรู้ไม่ใช่ลงเล่น”

(Qa.3,2) แสดงความเห็นที่ “ตัวผู้อำนวยการเองสำคัญ ที่ทำให้เราศรัทธาตัวท่านได้ ผู้อำนวยการมาร่วมทุกครั้งที่เราประเมินภายในกัน หรือเวลาเราเขียน-อ่าน-ตรวจรายงานเอส.เอ.อาร์ (SAR.: Self Assessment Report) กัน อย่างน้อยเป็นกำลังใจ ให้เราได้ว่าท่านให้ความสำคัญกับงานนี้จริง เวลามีปัญหาที่เราแก้กันไม่ลงตัวหรือไม่ได้ข้อสรุป ท่านก็ช่วยชี้ให้มองอีกแนวทาง ที่เรายังคิดไม่ถึง ก็เลยทำให้ปัญหาได้รับการแก้ไขได้ในเวลาที่ต้องการ ...”

(Ad.7,2) อธิบายว่า “จะปฏิบัติงานประกันได้ดีในความเห็นที่มองว่า ผู้บริหารต้องเห็นความจำเป็นสำคัญ 3 เรื่อง คือ 1) ให้ใจ หมายถึงต้องคิดว่าคุณภาพมาจากมาตรฐาน มาตรฐานมาจากตัวชีวิต เพราะฉะนั้นต้องเข้าใจมาก ๆ เข้าใจว่าตัวชีวิตแต่ละตัวต้องการอะไร 2) พยายาม หมายถึงคุยบ่อย ๆ ให้คนอื่นรับรู้เหมือนเรา ต้องสื่อสารให้เข้าใจ ตอกย้ำการรับรู้ กระตุ้น จูงใจทำทุกอย่าง 3) ผูกพัน หมายถึงต้องทำให้เกิดความร่วมมือในวิทยาลัย จูงมือกันเดิน ผูกพันกันให้ได้.”

(Qa.c,1) เล่าว่า “ได้เห็นการทำงานของทุกวิทยาลัย เห็นชัดเลยว่า วิทยาลัยไหนไปได้ดีเลิศเลยนะ คือ สำเร็จมากกว่าที่คาดหวัง อยู่ที่ตัว ผู้อำนวยการ.เขาเอาเรื่องใหม่ ถ้าผู้อำนวยการเข้าใจงานประกันคุณภาพการศึกษา มีวิสัยทัศน์ ก็เชื่อว่าคนในวิทยาลัยของตัวทำได้ จะทำกัน ยิ่งไงแค่นั้นเป็นเรื่องในวิทยาลัยช่วยกัน เริ่มต้นแบบนี้ก็สำเร็จไปครึ่งหนึ่งแล้ว แต่วิทยาลัยไหน ผู้อำนวยการยังไม่เข้าใจ ไม่เห็นทางจะทำได้ ก็หุดๆ ผู้อำนวยการว่ายาก ก็ไปไม่ถึงไหนหรืองานประกันคุณภาพ (QA.) เข้าวิทยาลัยด้วยวิสัยทัศน์ของผู้อำนวยการก็ราบรื่น หรือจะเข้าไปด้วยความสับสน ไม่เข้าใจของ ผู้อำนวยการก็ทุลักทุเลหน่อย ...”

(Ad.1,2) มองว่า “ การนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาเข้ามาในวิทยาลัย จะสำเร็จหรือไม่ต้องเริ่มต้นที่ผู้บริหารเลย ตัวเองมองว่าผู้บริหารต้องกล้าคิดที่จะเปลี่ยนแปลงอะไร

ใหม่ ๆ ดี ๆ นะ ผู้อำนวยการท่านนี้ลุยดี คิดหาอะไรใหม่ ๆ ให้ทำ อย่างน้อยวิธีการที่ไม่เคยทำ ไม่เคยเห็น....”

(Qa.c,2) กล่าวว่่า “... เห็นชัดเลยว่า วิทยาลัยที่ดีเลิศ คือ สำเร็จมากกว่าที่คาดหวัง อยู่ที่ตัว ผู้อำนวยการเขาเอาเรื่องใหม่ ถ้าผู้อำนวยการยังไม่เข้าใจ ก็หัดดูทำไปด้วยความสับสน ยิ่งถ้าไปเจอกระแสต่อต้านในวิทยาลัยอีก แทบล้มครืนอยู่หน้าประตูแล้ว...”

(Ad.1,2) “... ผู้บริหารต้องกล้าคิดที่จะเปลี่ยนแปลงอะไรใหม่ ๆ ดี ๆ นะ คิดหาอะไรใหม่ ๆ ให้ทำ มีวิธีการที่ไม่เคยทำ ไม่เคยเห็น... ไม่ยึดติด เราก็เลยมีโอกาสเจออะไรใหม่ ๆ ทำหลายดี... แต่ผู้อำนวยการไม่ทิ้งนะ ลุยด้วย ไม่ใช่เริ่มอย่างเดียว.”

(Ad.6,3) “... ผู้บริหาร ต้องพัฒนาการบริหารจัดการ ต้องให้ทุกคนมีส่วนร่วม... ก็สำคัญตรงที่ระบบคิดของ ผู้อำนวยการว่ายอมให้ใครมามีส่วนร่วมมากน้อยแค่ไหน มีส่วนร่วมมาก รู้สึกรับผิดชอบด้วยมาก ก็ร่วมกันปฏิบัติมาก ถ้าปิดกั้นก็ไปแบบคลาน...”

ความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร จากบุคลากรบริหารและปฏิบัติ ต่างก็เห็นว่า มีผู้บริหารหรือผู้อำนวยการมีส่วนสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะในช่วงเริ่มต้นนำนโยบายไปปฏิบัติ และการสนับสนุนตามวิธีการของผู้บริหาร ที่ทำให้เกิดการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติได้มากน้อยต่างกัน ไม่สามารถแยกการประกันคุณภาพการศึกษา (QA.) ออกจากผู้บริหารได้

3.3 การบริหารจัดการในหน่วยปฏิบัติ (ORGADM) เป็นผลต่อเนื่องที่มองว่าอยู่ที่แนวทางของผู้บริหาร ว่าให้ความสนใจกับการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด กล้าเปลี่ยนแปลงหรือไม่

(Ad.1,1) กล่าวว่่า “... ผู้บริหารต้องผลักดันระบบการบริหารจัดการให้เอื้อต่อการทำงานประกันคุณภาพ ตัวอย่างที่เห็นได้ชัด ที่ทำแล้ว เช่น สัดส่วนอาจารย์กับนักศึกษา ต้องเอาอีกวิชาารวมกัน อาจารย์ก็ดูแลนักศึกษาในสัดส่วนที่รับได้ไหว แต่เวลาที่เพิ่มขึ้น ยังนับเป็นภาระงานอาจารย์เพิ่มขึ้นนะ เราก็ต้องจัดการตรงนี้ให้สัมพันธ์กัน ไม่ใช่ถือว่่าเป็นแค่เรื่องบุคลากร แต่แล้ว มันกระทบการบริหารวิชาการ ไปด้วย...”

(Ad.6,3) เห็นว่่า “... มีการเปลี่ยนแปลงกรรมการต่าง ๆ บ่อยมาก เดี่ยวตั้ง เดี่ยวปลด ก็เป็นเรื่องภายในวิทยาลัย จัดการยังไงให้ทำงานได้ ยังมีงานประกันคว.เอ. (QA.) มาเป็นตัวเร้า ต้องทำงานประกันคุณภาพให้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิทยาลัยให้ได้ ไม่รู้จะไรช่วยอะไรเหมือนกัน...”

(Qa.6,5) เล่าว่่า “... คณะกรรมการต่าง ๆ เปลี่ยนบ่อย ... โดยส่วนตัวคิดว่าดีนะทุกคนก็ได้เรียนรู้งาน งานประกัน.เป็นงานที่ทุกคนต้องเรียนรู้ที่จะทำอย่างเข้าใจ คณะกรรมการเป็นการทำงานที่มีอำนาจเบ็ดเสร็จ รั้งานทั้งหมด ตัดสินได้ว่าเอาไม่เอา จะโยกทรัพยากรไหนไปไหนก็จบตรงกรรมการ เปลี่ยนแปลงคนเป็นกรรมการ.....”

(Ad.9,1) กล่าวว่า “... ถ้าจะให้ผู้ปฏิบัติเขาทำงานได้ดี ผู้บริหารต้องบริหารจัดการปัญหาอื่นที่จะกระทบการปฏิบัติด้วย คือ ไม่ต้องกังวลเลยเรื่องจะทำงาน ไม่ให้มีปัญหาเรื่องเงิน-คน-ของจะใช้อะไรเท่าไรบอก”

(Ad.3,1) เล่าให้ฟังว่า “... พี่เลือกที่จะถามคนทำงานนะว่าเอาอย่างไรกันดี น่าจะต้องมีใครเป็นแกน น่าจะต้องเชิญใครมาช่วย อะไรทำนองนี้ กระตุ้นให้เขารู้สึกว่าเป็นเรื่องของเขาทุกคน ผู้อำนวยการเป็นแรงสนับสนุนเต็มที่...”

(Qa.c,1) อธิบายว่า “หลาย ๆ คนอาจมองว่าเงินเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนงานประกันคุณภาพระดับวิทยาลัย แต่จริง ๆ เงินที่ใช้สำหรับประกัน คือเป็นค่าใช้จ่ายไปกับการพัฒนาการเรียนการสอน ทำเล่มเอกสาร ค่าเดินทางไปอบรม ค่าจัดอบรม เหล่านี้ไม่เห็นต้องมีเงินก้อนใหม่เลย อยู่ที่การจัดสรรเงินของวิทยาลัยมากกว่า ถ้าเห็นว่าเงินที่ต้องใช้เกิดประโยชน์สำคัญ ก็ใช้เงินไปตามงานที่ทำ รู้จักใช้ก็ไม่มีปัญหา....”

(Ad.4,2) เสนอว่า “...สิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ปฏิบัติงานประกัน ได้ในวิทยาลัย คือ เข้าใจเรื่องระบบคุณภาพให้ตรงกัน อย่างน้อยต้องรู้ว่าต้องทำงานอยู่ในระบบพัฒนาคุณภาพ มีขั้นตอนที่จะบอกว่ามาตรฐานตอนนี้แค่ไหนแล้ว ต่อไปเราจะไปที่เท่าไร ความต่อเนื่องตรงนี้ที่ถือว่าเป็นเรื่องการบริหารจัดการในวิทยาลัยให้เกิดขึ้นนะ ...”

(Qa.4,1) เล่าว่า “การจัดการเรื่องเงินดูจะเป็นปัญหาในการขับเคลื่อนงานประกันคุณภาพการศึกษา ไม่ใช่มีหรือไม่มี แต่เรื่องของการจัดสรร งานประกัน คือ งานวิทยาลัย ถ้าตั้งงบประมาณพันธกิจ ถึงเวลาจัดสรรเงินให้ก็กระจายเงินไปทุกส่วน ถ้าทุกส่วนมุ่งเป้าไปที่นักเรียน เรื่องเงินก็ไม่ต้องแยกส่วน อยู่ตรงการบริหารจัดการให้ทุกงานในพันธกิจ เห็นว่านักเรียนเป็นเป้าหมายต้องได้รับสิ่งที่มีคุณภาพ ในกระบวนการก็ตอบ...”

ความเห็นต่อการบริหารจัดการในหน่วยปฏิบัติ จะเอื้อต่อการปฏิบัติ เมื่อมีความเข้าใจตรงกัน ความเห็นร่วมในการปฏิบัติ และยอมรับระบบการปฏิบัติงานตามแผนร่วมกัน

3.4 บุคลากรปฏิบัติ (ORGP) การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ผู้ปฏิบัติซึ่งยอมรับว่ามีผลต่อกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทั้งที่สามารถมองเห็นได้และที่ยังไม่สามารถเห็นได้ เป็นเรื่องละเอียดอ่อนแต่มีผลกระทบมาก เป็นสิ่งสำคัญแต่ต้องอาศัยทักษะและเวลา ดังนี้

(Ad.9,1) ว่า “...การสร้างให้เขามีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ แต่เปลี่ยนวิธีการเปลี่ยนตัวประกอบ เขาก็พามาเป็นตัวแรง เอาจานใหม่มาล่อ เขาปัญหาที่อื่นมาเล่า ความอยากจะพัฒนาให้ดีขึ้นมันก็เกิดขึ้นเอง ถ้าเขารู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ ก็มีความสุขที่มีส่วนในการทำให้องค์การดูดี มีผลงานดี มีคนยอมรับ”

(At.1,1) เล่าให้ฟังว่า “...อาจารย์ที่นี้สวหมวมกมากกว่าหนึ่งใบ ทุกคนมีส่วนร่วมในบทบาทที่สำคัญ... เขารู้ว่าเขาต้องทำอะไรบ้าง ถึงแม้เขาไม่ได้ทำทุกบทบาท แต่ทุกคนสำคัญ ทุกคนรู้สึกเป็นเจ้าของความสำเร็จ ทุกคนมีส่วนช่วยให้เกิดการพัฒนา ...วันนี้เขาไปช่วยสอน สปดาห์หน้าเขาอาจไปประเมินภายใน พอสปดาห์ถัดไปเขาเป็นผู้ถูกประเมินทำให้คว.เอ.(QA: งานประกันคุณภาพการศึกษา). เป็นเรื่องของคน และทุกคนเป็นเจ้าของเรื่อง ...”

(Qa.1,4) กล่าวว่า “...ผู้บริหารต้องเห็นว่าสิ่งที่เขากำลังทำเป็นงานสำคัญ ให้โอกาสให้เขาทำ บอกให้ทุกคนรู้ บรรยากาศการทำงานในวิทยาลัยแค่คนอื่นได้ร่วมรับรู้ ใครกำลังทำอะไรก็ดีแล้วนะ เหนื่อยก็เหนื่อยใจมันเพิ่มอีกเป็นกอง ...”

(Qa.7,2) เล่าว่า “อาจารย์ในวิทยาลัยที่จะทำงานประกันคุณภาพ ไม่จำเป็นต้องมีวุฒิปริญญาโท ปริญญาเอกหรอก วุฒิของอาจารย์ไม่ใช่ตัวช่วยเลย ตัวที่ทำให้งานไหลลื่น อยู่ตรงประสบการณ์ของแต่ละคนมากกว่าเพราะเราเป็นวิชาชีพ และที่สำคัญที่สุดคือ ความเป็นครู รักที่จะถ่ายทอด ตัวเองมีคุณภาพแล้วให้อย่างมีคุณภาพ เป้าคุณภาพ อยู่ตรงหน้า นักเรียนยิ้มรับ.”

(Qa.3,2) เล่าว่า “...เราไม่เครียด ตอน สมศ. มาสัมภาษณ์รายคน ไม่มีอะไรที่เราตอบไม่ได้ อะไรไม่มีคือไม่มี อะไรไม่ทำคือไม่ทำ ถ้ามามีสิจะเล่าให้ฟัง... มีหลักฐานทำงาน..”

(St.1,1) ว่า “...ถามว่าเราเหนื่อยไหม เหนื่อยนะ อยากทำวิจัยใหม่ ถ้าเลือกได้เราไม่อยากทำหรอก แต่ถึงเวลา เราก็ทำ เพราะยอมรับว่ามันเป็นงานวิทยาลัยเป็นงานของเรา...”

(St.2,1) เสนอว่า “จะนโยบายสวยหรูแค่ไหนก็ตาม ถ้าคนในวิทยาลัยไม่ยอมรับมันยังไงก็ไม่ไหลลื่นแน่ ใครจะสำคัญกว่ากัน ก็ขึ้นอยู่กับใครต้องทำหน้าที่อะไรในวิทยาลัย นโยบายเดียวกัน เป้าหมายก็ต้องเป้าเดียวกันนักเรียนเท่านั้น ผู้บริหารไม่ได้สำคัญไปกว่าผู้ปฏิบัติหรอก ถ้าผู้บริหารวาดฝันแต่ผู้ปฏิบัติไม่สานฝัน ก็ฝันค้างแน่...ผู้ปฏิบัติต้องเห็นก่อนว่ามีประโยชน์กับนักเรียน จะทำยังไงกันดีหมายถึงเรามีงานอะไรกันอยู่ด้วยนะ ที่สำคัญก็คือ ต้องไม่เทงานไปทางใดทางหนึ่ง ทุกวันนี้คนรับผิดชอบคว.เอ. (QA: ประกันคุณภาพการศึกษา) ดูเหมือนแบกรับมากเลย วิทยาลัยนี้โชคดีที่คนแกนคว.เอ. เป็นคนดีรับผิดชอบสูง อึดมาก ประสานงานด้วยหยาดเหงื่อและน้ำตา เพราะอะไร..เพราะผู้ปฏิบัติบางกลุ่มยังไม่ยอมปฏิบัติโดยดี ทำแบบแกน ๆ งานคว.เอ. ออกมาดีก็ภาพิวิทยาลัย แต่เขินยากก็ต้องทน ๆ ให้พอไปได้ ไว้เมื่อไรกลุ่มถ่วงยอมทำงานด้วยใจงานก็คงไปได้ฉลุย พัฒนาเขาไปเรื่อย ๆ...”

(Ad.1,1) ให้ข้อมูลว่า “...สิ่งสำคัญที่สุดคือ คนทำงานนะ ถ้าทุกคนตั้งใจที่จะทำเชื่อว่าทำได้สำเร็จ แต่ที่สำคัญกว่าคือ ผู้บริหารต้องเข้าใจ ต้องทำให้เขาเข้าใจว่างานที่ให้ทำคืออะไร เมื่อเขาเข้าใจจะทำมันได้ดี เมื่อเขาตั้งใจทำงาน งานที่ได้ก็ออกมาดีแน่นอน...”

(Ad.6,2) กล่าวว่า “...ทั้งหมดที่เกิดขึ้นคนอื่นเรียกว่าสำเร็จรีเปล่าไม่รู้ แต่ที่แน่ ๆ เราว่าสำเร็จ อย่างน้อยก็ได้เห็นความตั้งใจช่วยกันทำงาน เป็นงานที่ รับมาทำแล้วลุล่วงไปด้วยดี.”

(Qa.4,1) เล่าว่า “...รับผิดชอบงานประกันคุณภาพ เห็นเลยว่าความยากลำบากอยู่ที่คนทำงาน ช่วงแรกไม่ว่ากันเพราะทุกคนไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง แต่จนป่านนี้ก็ยังเป็นปัญหาคุยกับที่อื่นก็คล้ายกันมากเรื่องคน คือ คนที่ไม่ได้ทำงานด้านการสอน มองว่างานบริหารงานธุรการไม่เกี่ยวข้องกับงานประกันคุณภาพ เพราะไม่ได้จัดการศึกษา ไม่มีส่วนรับผิดชอบผลผลิตสอบผ่านเกณฑ์ ซึ่งตรงนี้ต้องพัฒนามากแต่พัฒนายาก เป็นปัญหาจริง ๆ ผังแนบ ไม่รู้ว่าตัวเองมีบทบาทอะไร ไม่รู้ว่าใครเป็นลูกค้า ไม่รู้ว่างานวิทยาลัยทั้งหมดเป็นเรื่องเดียว แต่ก็พูดยากเขาไม่รู้หรือเขาไม่รับรู้ ก็ทำให้งานคิ.เอ. (QA.) สะดุดได้ทั้งนั้น”

ความเห็นในประเด็นบุคลากรปฏิบัติ ความเห็นทั้งระดับบริหาร กรรมการและปฏิบัติต่างก็เห็นว่าเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดการปฏิบัติได้จริง โดยจะปฏิบัติได้ดีเมื่อได้รับความเข้าใจที่ถูกต้องเป็นสิ่งสำคัญ และมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมกับการวางแผนปฏิบัติ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการยอมรับในระดับสถาบัน และการไว้วางใจจากผู้นำร่วมด้วย

3.5 ระบบการทำงาน (ORGWOR) ในมุมมองผู้บริหารมองไปที่ระดับปฏิบัติ ในขณะที่ที่บุคลากรปฏิบัติมองว่า ภาพรวมเกิดจากลักษณะการทำงานของผู้บริหารเป็นหลัก มองว่า

(Qa.5,1) อธิบายว่า “...กลไกภายในที่ช่วยให้การประกันคุณภาพการศึกษาทำได้สำเร็จคือ ความต่อเนื่องของกระบวนการพัฒนาตั้งแต่ การวางแผน การสร้างกลไกควบคุมและการปฏิบัติงาน การตรวจสอบและการประเมิน และการนำไปพัฒนาปรับปรุงคุณภาพ ที่สำคัญคือไม่ใช่การทำงานคนเดียวนะ แต่ต้องมีคนมาช่วยกันทำงาน..”

(Ad.2,2) เล่าว่า “... ทีมบริหารวิทยาลัยต้องทำงานเป็นทีม ต้องเป็นไปในแนวทางเดียวเป็นหนึ่งเดียว (Unity) สัมพันธ์กันดี ผู้อำนวยการ-นายประกัน-วิชาการ ทีมนี้ต้องแข็ง มีจุดยืน ให้อำนาจในการติดตามงานกับนายประกัน ซึ่งต้องมีลักษณะของคนประสานงานดี มีภาวะผู้นำสูง เรื่องการกำกับติดตามในวิทยาลัยก็ให้แต่ละฝ่ายติดตาม นายประกันติดตามทุกฝ่ายเป็นภาพรวม เครือข่ายติดตามวิทยาลัย สบข. (สถาบันพระบรมราชชนก) ติดตามเครือข่าย เป็นระดับต่อเนื่อง..”

(Qa.3,1) เล่าว่า “...คณะกรรมการประกันคุณภาพที่นี่ เราเริ่มจากอาสาสมัครเรียนรู้ที่จะทำงานประกัน แล้วค่อยมาแต่งตั้งในรูปคณะกรรมการ มีสามคณะ มีบทบาทแตกต่างกัน มีเทอมด้วยนะ ทุกคนทำงานสร้างผลงานสร้างชื่อเสียงเอาไว้ก่อนหมดเทอม ก็ทำท่ายดี ... เราทำงานกันอยู่ได้เพราะเราเรียนรู้งานทั้งระบบ ทุกคนเข้าใจการประกันคุณภาพทั้งระบบ รู้จักตัวบ่งชี้

ทุกคน ก็ช่วยกัน...ถามว่าเหนื่อยไหม? ก็เหนื่อยกันทั้งนั้น แต่ถ้าเรายอมรับซึ่งกันและกันได้ ก็ทำงานได้ เดียวนี้ก็เลยไม่ต้องโอดกันแล้วว่าโครงการมากงานน้อย ...”

(Ad.3,1) ยืนยันว่า “...ที่เชื่อว่า ถ้าเขารู้จัก ถึงยังไม่เข้าใจทั้งหมดแต่ก็ยังดีกว่า...คุยแล้วก็ชวนกันทำ...เอาอย่างไรกันดี จะมีใครเป็นแกนนำ จะต้องเชิญใครมาช่วย อะไรทำนองนี้ เป็นแรงสนับสนุนเต็มที่...”

(Qa.5,1) บอกว่า “...การปฏิบัติงานเป็นหน้าที่ของกรรมการทุกคน... เราใช้การตรวจสอบภายใน (Audit) กันบ่อยมาก ...เปลี่ยนมุมมองเห็นปัญหา...การมองหาข้อผิดพลาดที่ต้องแก้ไขเป็นหน้าที่ของคนตรวจสอบ แต่การแก้ปัญหาเป็นเรื่องของทุกคน...”

(Qa.7,2) เล่นว่า “การทำงานให้ได้ดีคือต้องต่อเนื่อง วิธีการที่ได้ผลที่นี้ใช้ก็เป็นการแต่งตั้งคนทำงานประกันเฉพาะ หมายถึง ทุกคนยอมรับว่าเรามีภาระงานเพิ่มขึ้น เพราะยังสอนยังขึ้นวอร์ด (Ward: หอผู้ป่วยแหล่งฝึกปฏิบัติ) แต่มารับงานประกันซึ่งเป็นงานใหญ่ของส่วนรวม ..วิธีการแต่งตั้งมีความหมายในเรื่องการมีอำนาจ (Power) ที่จะติดตามงานต่อเนื่องได้ คนทำงานนี้ต้องสัมพันธ์ภาพดี เข้าใจงานประกันลึก พุดได้เลยว่าพี่เขาเข้าใจดีกว่าผู้อำนวยการซะอีก เต็มใจตอบคำถามคนอื่น ผู้อำนวยการก็สำคัญ ตรงต้องเป็นกองหนุน แบ็ค (Back: กองหลัง) ก็ต้องดี กองหน้าลุยแล้วนี่ ถึงจะไปด้วยกันได้ไม่เหนื่อยกันมาก คนอื่นก็พลอยชื่นชมไปด้วย เลยหายเหนื่อย พัฒนาต่อได้อีกเรื่อย ๆ.”

(Ad.1,2) อธิบายถึงบรรยากาศในสถาบันการศึกษา “...เรื่องประกันคุณภาพเป็นเรื่องที่เราได้ยินมาก่อนแล้ว ส่วนใหญ่ก็จะเป็นข่าวว่ามันวุ่นวาย ยุ่งยาก ใคร ๆ ก็ไม่อยากทำ ถ้าตัวผู้อำนวยการมองเห็นแนวทาง แบบร่างก็ยัดดี ซึ่งท่านก็เชื่อมโยงระบบงานเดิมนั้นแหละกับวิธีการใหม่ ๆ ลองทำกันใหม่ น่าจะเกิดผลอย่างนี้ ก็เข้าวัตถุประสงค์ประกัน อะไรทำนองนี้...”

(Ad.9,1) ให้มุมมอง “...หน้าที่จัดหาเป็นของผู้บริหาร แต่คุณต้องรับผิดชอบนะว่า ถ้าคุณได้เงิน-คน-ของตามที่ขอแล้ว คุณภาพงานต้องเป็นไปตามที่กำหนดด้วย เอาผลงานเป็นหลัก (Performance-Based) เหมือนกัน ... ได้ผลสองต่อ คือ คนทำงานก็มีกำลังใจ คนไม่ทำงานก็เหมือนถูกทำโทษ”

(Ad.4,2) เล่นว่า “ถ้าจะปฏิบัติงานประกันคุณภาพอย่างจริงจัง ระบบการทำงานที่น่าจะเอื้อในความคิดพี่มองว่า ต้องมีรูปคณะกรรมการวิชาการที่ต้องวิเคราะห์งานเข้าสู่คุณภาพได้ในทางปฏิบัติปัจจุบันยังเป็นการทำงานเพื่อให้งานประกัน หรือกรรมการประเมินพอใจ ซึ่งไม่น่าจะยังยืนต้องเป็นระบบงาน”

ความเห็นระบบการทำงานที่มีความต่อเนื่องในแต่ละระดับ อีกทั้งเป็นรูปแบบที่ม
และการอาสาสมัครทำงานในแต่ละบทบาท ช่วยให้เกิดการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ดี ซึ่งผู้บริหารมี
ส่วนในการสร้างและสนับสนุนระบบมาก

4. ผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ (QUA) การแสดงความคิดเห็นต่อกระบวนการ
นำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ ของสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวง
สาธารณสุข ในแง่ของการรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแง่มุมต่าง ๆ หลากหลายทรศนะ ของ
ผู้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในบทบาทที่แตกต่างกัน อาทิ ผู้บริหาร ครู นักเรียนในสถาบันการศึกษา
แหล่งฝึก อาจารย์พิเศษ หน่วยงานระดับจังหวัด ประกอบด้วย

4.1 ผลด้านผู้เรียน (STUDSQ) ซึ่งเป็นกลไกที่มองทั้งเป็นปัจจัยนำเข้า ตัวป้อน
กระบวนการ และเป็นผลลัพธ์ ของการประกันคุณภาพการศึกษา มองว่า

(Qa.2,1) แสดงความเห็นที่ “...เมื่อไรที่งานประกันคุณภาพอยู่ในเนื้องานได้หมด
หมายถึง ระบบการทำงานทุกจุดมุ่งไปที่เป้าของคุณภาพ น่าจะเป็นผลสุดท้ายของการประกัน แต่
กว่าจะถึงตรงนั้นผลระหว่างทางสำคัญกว่า ดูว่าทำแล้วเกิดอะไรขึ้นบ้างทั้งในแง่ของคนทำงาน
ระบบงาน อย่านมองแค่ผลลัพธ์ที่นักเรียน เพราะยังไม่ถึงหรอก ...”

(Ad.1, 2) เล่าว่า “... ผลการประเมินความพึงพอใจของเด็ก ก็ออกมาส่วนใหญ่อยู่
ในระดับดี ไม่ถึงกับดีมาก แต่เราพอใจที่เด็กประเมินอาจารย์แล้วเราสามารถนำไปปรับได้
มากกว่า”

(Qa.2,2) ว่า “...ถ้าคาดหวังการยอมรับของสังคมภายนอก ก็ต้องคำนึงถึงการผลิต
บัณฑิตที่มีคุณภาพออกไปเป็นหลักประกัน...”

(Ad.4,2) อธิบายว่า “...เราต้องไม่มองแค่ผลผลิตที่นักเรียน ภารกิจเราต้องมีจุดยืน
ว่าเราสร้างคนทำงานบริการ เราต้องปฏิบัติไม่ว่าประกันคุณภาพการศึกษา หรืออะไรอีกที่จะเข้า
มา ยิ่งไงผลการปฏิบัติก็ต้องทำให้สุดท้ายแล้วได้ผลผลิตที่ใช้งานได้จริง มีความก้าวหน้า นั่นก็จะ
เป็นภาพ (Image) ที่คนอื่นยอมรับว่าผลผลิตมีคุณภาพ ใคร ๆ ก็อยากมาเรียน เราก็มีโอกาส
คัดเลือกนักเรียน..ตรงนี้คงต้องอาศัยเวลานิดนึง...”

(Rs.6,3) เสนอว่า “...ความรู้เด็กเดี๋ยวนี้ไม่ค่อยดีนะ ไม่รู้ว่าไม่เตรียมตัวก่อนขึ้นฝึก
หรือว่าเด็กไม่มีเรื่องการคิดเชิงวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ไม่เป็น อาจเกิดจากสมัยนี้การคัดเลือกเด็ก
มาเรียนพยาบาลไม่ได้เด็กเก่ง ได้เด็กเรียนอ่อนแล้วไม่ได้รั่ววิชาชีพมาเข้าเรียน...”

(Ad.2,2) มองว่า “...ผลของการประกันคุณภาพการศึกษาหรือ คิว.เอ. (QA.)
นักเรียนที่อยากได้ต้องมีภาวะผู้นำ มีความคิดเชิงระบบ และทักษะวิชาชีพ ตอนนี้เห็นพัฒนาการ

นะ ภาวะผู้นำให้ 70% การคิดให้ 80% ทักษะก็ 80% หมายถึง ผลที่คิดว่าเกิดจากเราทำงาน ประกันคุณภาพการศึกษา ช่วง 5 ปีมานี้ที่ชัด.”

(Qa.7,2) มองว่า “นักเรียนรับรู้ว่าจะเป็นผลของการประกันคุณภาพ แต่ไม่เข้าใจว่า จะมีกลไกอะไรบ้าง หรือจะมีผลกระทบอะไรกับเขา ระบบประกัน ยังไม่ซึมถึงทุกหน่วยว่า งานเขาสัมพันธ์กับนักเรียนอย่างไร .”

ความเห็นต่อผลด้านผู้เรียน เป็นคุณภาพที่เห็นได้ในระยะยาว แต่เป็นความคาดหวังของสังคม ในขั้นตอนปฏิบัติผู้เรียนควรเป็นเป้าหมายร่วมกัน ที่ทุกส่วนควรเน้นให้เกิดผล ในขั้นการนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษา (QA.) ไปปฏิบัติ

4.2 มาตรฐานทางวิชาการ (ACADSQ) หมายถึง กระบวนการประเมินการเรียนการสอน ที่เป็นระบบของหลักสูตร และสถาบันการศึกษา

(Ad.1, 2) เล่าว่า “... เกณฑ์คุณภาพ เป็นผลที่ วทบ. (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี) เราคาดหวัง เราเรียกว่าเกณฑ์คุณภาพของ วทบ.เรา ที่คลุมได้หมดทั้ง สมศ. สบข. สภา (สภาการพยาบาล) มหาวิทยาลัย (สถาบันที่สมทบ) ใครมาก็ดึงไปดูเอา เราประเมินรายย่อยทุกเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นการสอนของครู วิธีจัดการเรียนการสอนรายวิชา การออกข้อสอบ การตัดสินผลสอบ การให้น้ำหนักคะแนนทฤษฎี-ปฏิบัติ กิจกรรมต่าง ๆ อะไรที่ประเมินได้เราประเมินไว้หมด เป็นหลักฐานเอกสารด้วย นักเรียนขอผลการประเมินตัวเองได้ทุกวิชาทุกเรื่องอยู่แล้ว...”

(Ad.7,2) บอกว่า “เดี๋ยวนี้เมื่อเราทำประกันคุณภาพกันจริงจัง สิ่งหนึ่งที่มองเห็นได้ชัดว่าเปลี่ยนไป คือ การวัดผลนักเรียนระหว่างชั้นปี เมื่อก่อนมีผ่านกับไม่ผ่าน แล้วดูผลสัมฤทธิ์ครั้งที่จบ แต่ตอนนี้ชัดเจนว่าปี 1 ปี 2, 3 และ 4 ควรได้ความรู้ความสามารถอะไรแค่ไหน ตอนนี้ได้ประมาณ 85% เหลือแต่ความรู้พื้นฐาน กับภาษาอังกฤษ ยังไม่ค่อยดี ในฐานะรับผิดชอบเรื่องวิชาการ ที่วางแผนประกัน เป็นตัวช่วยการทำงานระดับวิทยาลัยนะ สุดท้ายถ้าสำเร็จ 100% ก็ได้พี.ไอ. (PI: Performance Indicator ดัชนีวัดผลงาน) ครบทุกตัว”

ความเห็นเป็นภาพที่มองว่าการเปลี่ยนแปลงของกระบวนการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผลการเรียนจากหลายหน่วยไม่ต่อเนื่องกับการนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ การไม่มีอิสระทางวิชาการในทางปฏิบัติจริง แต่การเปลี่ยนแปลงบางส่วนเกิดขึ้นโดยไม่คาดหวัง แต่เกิดจากกระบวนการปฏิบัติ และกลายเป็นสิ่งที่ดี

4.3 คุณลักษณะหรือเอกลักษณ์ทางวิชาชีพ (PROFSQ) เป็นมุมมองที่แตกต่างของหน่วยงานผลิต แหล่งภาคฝึกปฏิบัติ และสถานบริการที่รับผลผลิต ซึ่งต่างก็มองว่าเป็นผลจากการปฏิบัติ ดังนี้

(Rs.5,2) “ถ้าปรับหลักสูตร กำหนดเวลาเรียน-ฝึก เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Child-Center) ก็ต้องวิเคราะห์กันหน่อยนะว่า บางทักษะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ในเวลาที่กำหนดไว้สั้น ๆ หรืออก แล้วความคาดหวังตามเงื่อนไข (Requirement) หลักสูตรนะ ตอบเกณฑ์คุณภาพได้จริงรึเปล่า ไม่น่าคาดจนเครียดนะ สุดท้ายไม่ได้ที่คาดแล้วไม่อยากจะเรียนรู้อีกต่างหาก น่าลองคิดกันใหม่นะ...”

(Qa.6,2) เสนอว่า “...จะตัดสินคุณภาพของการประกันคุณภาพในระดับวิทยาลัย ด้วยผลสอบสภาอย่างเดียวก็ไม่ได้ ผลการสอบสภาเป็นแค่ส่วนหนึ่งในการวัดคุณภาพนักศึกษา แต่ไม่ใช่ทั้งหมด ถ้ามีการติดตามหลังจากจบไปทำงานแล้วเป็นระยะ เอาผลติดตามมาคิดด้วยถึงจะตอบว่าเป็นที่ยอมรับว่า เกิดการปฏิบัติการประกันคุณภาพของวิทยาลัย”

(Rs.7,1) “ตัวเองมองว่า เอกลักษณะของพยาบาลจากวิทยาลัย นับวันจะหายไปเลย เมื่อก่อนโรงพยาบาลจะคิดว่าเด็กจากวิทยาลัยเก่งปฏิบัติ ความรู้ไม่แน่นเท่าเด็กมหาวิทยาลัย ซึ่งทำอะไรได้น้อยกว่ามาก แต่ตอนนี้..ถามก็ไม่รู้ ทำก็ไม่ได้ ออกชุมชนก็ไม่กล้า กิจกรรมก็ไม่คล่อง ... ที่ร้ายกว่านั้น..เขาไม่ค่อยอยากรู้อะไรใหม่ ๆ เลยนะ..เกิดอะไรขึ้นไม่รู้ ..เป็นห่วงจริง ๆ...”

(Rs.6,4) บอกว่า “เราเป็นแหล่งฝึกของวิทยาลัย มีหน้าที่สนับสนุนให้ นักศึกษา ฝึกฝนเพื่อเป็นพยาบาลที่ดี ...แม้ว่าคนเราจะน้อย แล้วก็หนี้อยู่กับการต้องดูแล นักศึกษาแต่ วิทยาลัยกับโรงพยาบาลมีเป้าหมายเดียวกันคือ ผลิตพยาบาลที่มีคุณภาพออกมาทำงาน ...”

ความเห็นเป็นภาพที่มุ่งการเชื่อมโยงถึงแหล่งฝึกปฏิบัติ สถานบริการในชุมชนที่รับผลผลิต มากกว่าความต้องการของสังคม ความเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงของผลผลิตในช่วงเวลา และเป็นผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานของสถาบันการศึกษา

4.4 ผลด้านกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน (LEARSQ) เป็นการดำเนินการเพื่อให้เกิดการเรียนการสอน การเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงของผู้สอนที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและผู้เรียน

(Ad. 7,1) “...ตอนนี้คุณภาพด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ค่อนข้างจะเห็นได้ชัดว่า ช่วยให้มีการตื่นตัวในการทำงานเรื่องการประกันฯมากกว่าด้านอื่น ๆ แต่ผู้อำนวยการคาดหวังด้านระบบบริหารคุณภาพเลย ทุกจุดทุกชั้นตอน คือ ทำอย่างมีคุณภาพ รู้ว่าทำอะไรอยู่ ทำอย่างไรเพื่ออะไร ทำเมื่อไร ได้ผลยังไง หลักฐานมีนะ ...”

(Sd.6,8) เล่าว่า “...อาจารย์เตรียมตัวสอนมากขึ้น....ข้อเสนอที่เราประเมินการสอนของอาจารย์ ก็เห็นว่ามีการนำไปปรับวิธีการสอน เห็นการสอนรุ่นน้องก็ตั้งใจ ต่อ ๆ ไปคงยิ่งดีขึ้น อย่างนี้รึเปล่าที่ว่ากำลังทำการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัย”

(Sd.6,9) เห็นว่า “เห็นว่าครูมีการเปลี่ยนแปลง..เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เห็นได้

จากมีการรับฟัง และปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ ของนักศึกษาในการประชุม หรือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ใช่เอาแต่สั่งให้ทำ เดียวนี้ยังถามมั่งว่า หนูว่าไง ใครมีคำถามหรือข้อเสนออะไรมั่ง ที่สำคัญใบประเมินถ้าประเมินหายประเมินทั้งประเมินช่วง ไม่ปรับเปลี่ยน พวกหนูก็ไม่อยากประเมิน แต่นี้ก็ยังปรับอยู่นะ”

(Sd.6,10) เล่าว่า “...ครูอาจารย์เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Child Centered) มาก กิติ.....แต่อาจารย์ควรชี้แจงนักศึกษาให้เห็นความสำคัญว่า เรียนแบบนี้แล้ว นักศึกษาได้อะไร ครูได้อะไร...ที่ผ่านมามีเห็นแต่ว่าครูได้ .. ได้ผลงานจากนักศึกษา หนูว่าไม่น่าใช่เป้าหมายการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีในโปสเตอร์เน...”

(Rs.3,4) เล่าว่า “ไม่แน่ใจว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงเพราะอะไร แต่ช่วงสองสามปีมานี้ การเรียนการสอนไม่เหมือนเดิม เวลาของการฝึกทักษะดูไม่เยอะนะ ไม่ต่อเนื่อง ช่วงฝึกงานกับแหล่งฝึกก็ดูจะลดน้อยไปถ้าทำให้ผลผลิตก็คงไม่เป็นไร แต่นี่ผลผลิตก็ดูจะไม่น่าดีใจเท่าไหร่นะ...”

(Ad.1,2) คุยให้ฟังว่า “... ทุกวันนี้ที่ได้ปรับเรื่องการจัดการเรียนการสอน มีเวลาเหลือมากพอให้เด็กได้ฝึกปฏิบัติจริง พัฒนาอาจารย์มากพอให้เห็นความสำคัญในการปรับการเรียนการสอน ดูวัตถุประสงค์รายวิชา กับภาระงานอาจารย์เป็นหลัก ปรับกิจกรรมการเรียนการสอนตามภาระงานนักเรียนด้วย ตอนนีระบบการจัดโครงการ ซึ่งโครงการบางงานได้ทั้งเรื่องการเรียนการสอน การบริการวิชาการ ความสัมพันธ์กับชุมชน ความรู้คู่จริยธรรมวิชาชีพนักเรียน ได้มากกว่าวิธีเดิม ๆ ”

(Ad.4,2) บอกว่า “ ในขั้นตอนการปฏิบัติ โดยหลักการนโยบายจะดูอะไรในกระบวนการผลิต ก็ต้องดูจากการประเมินว่า ความสามารถทางวิชาการของผู้สอนเป็นอย่างไร แล้วเขาสามารถถ่ายทอดสิ่งที่เขามีได้แค่ไหน ตรงนี้มากกว่าความเป็นครูนะ...”

ความเห็นทุกกลุ่มให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอน ประเด็นการเปลี่ยนแปลงนี้ว่าเห็นได้ชัดเจนทั้งในทางที่ดีขึ้น และการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระของผู้เรียนที่ประเมินการจัดกิจกรรมของผู้สอน จากการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างจริงจัง

4.5 ระบบบริหารคุณภาพ (QADMGQ) ที่หมายรวมกระบวนการของการประกันคุณภาพการศึกษา ควบคู่ไปกับการดำเนินกิจกรรมอื่น ๆ ของสถาบันการศึกษา

Ad.(7,1) เล่าว่า “...ถ้ามองเรื่องผลในขั้นตอนการปฏิบัติ ไม่ใช่ประเมินผลนโยบาย เหมือนประเมินการทำงานซึ่งที่มองว่าเป็นประโยชน์มากในแง่การพัฒนาคุณภาพ ...ถึงตอนนี้ถึงแม้จะปฏิบัติงานประกันคุณภาพ ได้ในระดับดี หมายถึงที่คนอื่น ๆ บอกไว้นะ แต่ในฐานะผู้บริหารตรงนี้ก็ยังมองว่าผลต้องเกิดในแง่ของระบบงานถึงจะบรรลุ แต่ถ้ามองว่าผลการปฏิบัติทำ

ให้ขั้นตอนปฏิบัติได้ดีหรือไม่คงต้องบอกว่า ผลการปฏิบัติมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติจริง ๆ ในแง่บวกก็ ถ้าเขาผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัด แต่แง่ลบที่สำคัญกว่า คือ ถ้ายังไม่มองว่าผลกระทบต่อองค์การเกิดจากการปฏิบัติของเขา”

(Qa.5,1) อธิบายประสบการณ์ว่า “... เป็นโชคดีที่เราได้ทำความเข้าใจกันดี ยึดวงจรเดมมิง (Demming Cycle: P-D-C-A) เวลาเริ่มมีปัญหาก็ต้องเอามาคุยวงจรมันว่าตอนนี้กำลังอยู่ในขั้นของซี (C: Check) เราช่วยตรวจสอบเพื่อจะพัฒนาเท่านั้นไม่ใช่ซีผิดหรือหลงโทษ ... ทำให้เห็นได้ชัดว่าเป็นกระบวนการพัฒนาที่เกิดจากการประเมินอย่างเป็นระบบ ... ถ้ายอมรับว่าเป็นกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องก็สบาย...”

(Ad.2,1) กล่าวว่่า “... ถ้ายังปรับเปลี่ยนเรื่องปัจจัยนำเข้า (Input) ไม่ได้ พี่ว่าเราต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการ (Process) นั่นคือ เอาประกันคุณภาพการศึกษา มาใช้เป็นเครื่องมือ ... แล้วบุคลากรทุกคนก็มองเป็นโอกาสปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ มีการพัฒนาที่มีเป้าหมายคือนักเรียน ในที่สุดผลผลิต (Output) ก็จะมีคุณภาพ...”

(Qa.7,2) เส่นว่่า “ทำประกันคุณภาพการศึกษา ก็ประเมินอยู่เรื่อย ๆ เพราะไม่ค่อยเชื่อว่าดีแล้ว มองว่าไม่ทิ้งหรอก ต้องประเมินหาจุดอ่อนมาพัฒนา ตอนนี้อยู่การประเมินคุณภาพตามระบบอย่างเดียวไม่น่าเกิดประโยชน์กับวิทยาลัย เพราะเขาวัดผลสุดท้าย (Outcome) มากกว่าให้ความสำคัญกับกระบวนการปฏิบัติ คนทำงานไม่ค่อยได้ประโยชน์ ตอนนี้อยู่บรรลุดแค่ 60% เป็นของครู 35% ระบบงานวิทยาลัย 15% นักเรียนกับหน่วยงานนอก อย่างละ 5% เพราะยังขาดความต่อเนื่องของวงจรปฏิบัติดีซีเอ (P-D-C-A: Demming Cycle) คุณภาพ”

(Ad.3,1) เล่าให้ฟังว่่า “การประกันคุณภาพการศึกษา ไม่ใช่งานใหม่ แต่เป็นแนวทางที่ช่วยให้งานทุกงานที่ทำอยู่เป็นประจำมีทิศทางชัดเจนขึ้น สร้างคุณภาพด้วยระบบหลักฐานเอกสาร ให้ตรวจสอบได้ยืนยันได้ มาตรฐานเกิดได้ด้วยการประเมินทั้งภายในและภายนอก ถ้ายังไม่ดีตรงไหนก็ต้องพัฒนาอย่างไร ก็มีเหตุผลชัดเจนอยู่แล้ว พี่ย้ำเสมอว่่าการประกันคุณภาพการศึกษา ก็คืองานที่ทุกคนทำอยู่นั้นแหละ”

ความเห็นหลายความเห็นมองว่่าระบบบริหารคุณภาพ เป็นเป้าหมายสุดท้ายของการนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ แต่หลายความเห็นมองว่่าเป็นกระบวนการต่อเนื่องของการพัฒนาคุณภาพอย่างยั่งยืน

4.6 ผลงานวิชาการของผู้สอน (KNOWGQ) เป็นการแสดงความเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ ในด้านการสร้างผลงานวิชาการของผู้สอน ได้แก่ งานวิจัย การเขียนบทความ การผลิตเอกสาร ตำรา หรือการนำ

ผลงานวิชาการที่มีอยู่ มาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน หรือการพัฒนาอื่น ๆ ดังนี้

(Ad.9,1) “...เห็นความต่อเนื่องของนโยบาย การจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้ทำงานได้ จัดรูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลาย มีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยและสอดคล้องกับการเรียนรู้ มีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาด้วยการวิจัย และนำผลการวิจัยมาเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนและบริการสังคม...”

(Ad.10,1) “...ผลงานวิชาการอาจารย์ยังไม่เกิดชัดเจนก็จริง มีแต่อาจจะยังไม่ใช้เกิดขึ้นจากความต้องการ ความรักการสร้างสรรผลงาน แต่กำลังจะมีแนวโน้มที่ดี เพราะช่วงนี้เรื่องการพัฒนาอาจารย์เกิดขึ้นมาก เห็นได้ชัดทั้งในประเทศ ต่างประเทศ ช่วงหน้าอาจารย์ก็จะเห็นความสำคัญของการสร้างผลงานวิชาการ เพราะได้เปิดโลกทัศน์กว้างแล้วเห็นความก้าวหน้าทางวิชาการที่ต้องพัฒนาจริง ๆ ...”

(Rs.6,1) เสนอว่า “...วิทยาลัยทำงานประกันคุณภาพ ให้ได้ประโยชน์จากการปฏิบัติจริง งานประกันคุณภาพนี้ช่วยให้เห็นประโยชน์ของข้อมูลนะ ทำอะไร ทำไม่ เมื่อไร ครูก็ต้องสอนให้ นักศึกษา รู้จักการเก็บข้อมูล การใช้ข้อมูลไปวิเคราะห์ผล และการรายงาน ตลอดจนการนำผลไปใช้ ..แม้ว่าบริบทมันจะต่างกัน แต่ก็นำไปพัฒนาได้ ตรงนี้ครูต้องมองเห็นว่าเป็นเรื่องของวิชาการ ไม่ใช่เป็นแต่ปฏิบัติ.”

ความเห็นเกี่ยวกับการสร้างผลงานวิชาการซึ่งเป็นผลจากการนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ เป็นภาระที่ยิ่งใหญ่ เพราะต้องใช้เวลาแต่ผู้ปฏิบัติมีความพยายามทำให้เกิดขึ้น เนื่องจากเงื่อนไขของการประเมินคุณภาพการศึกษา มากกว่าเหตุอื่น

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

จากข้อมูลเชิงคุณภาพ สามารถสรุปได้ตามองค์ประกอบของการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ดังนี้

1. ด้านสาระนโยบาย ความเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าวัตถุประสงค์นโยบาย แนวทางการปฏิบัติ และหลักการของนโยบาย เป็นองค์ประกอบของนโยบายที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยส่วนใหญ่ของความเห็นได้จากมุมมองของผู้บริหาร 11 ความเห็น กรรมการประกันคุณภาพการศึกษา 4 ความเห็น และมุมมองจากภายนอก คือ แหล่งฝึกปฏิบัติในท้องถิ่น 2 ความเห็น ซึ่งความเห็นต่อแนวทางอิทธิพลของปัจจัยสาระนโยบายส่งผลต่อการปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติ การสนับสนุนการปฏิบัติก็ได้รับ

อิทธิพลจากนโยบาย และผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นผลของอิทธิพลของนโยบายมากที่สุด

มาตรฐานที่ชัดเจนและหลักการที่เข้าใจได้ง่ายเป็นสาระสำคัญที่สุดของนโยบาย ที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ รองลงมาคือ วัตถุประสงค์ของนโยบายที่สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติช่วยให้การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นไปได้ดี นโยบายที่มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ช่วยในการปฏิบัติ เนื่องจากบอกได้ถึงผลที่นโยบายต้องการ ทำให้เกิดผลดีต่อการวางแผนกิจกรรมและการวางเป้าหมายระยะสั้นในขั้นตอนนำนโยบายไปปฏิบัติ ง่ายต่อการทำความเข้าใจและเมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติ ทั้งการเขียนรายงานประเมินตนเอง การตรวจสอบคุณภาพกันภายใน ตลอดทั้งการเตรียมพร้อมรับการประเมินภายนอกก็สามารถตอบเป้าหมายการปฏิบัตินโยบายได้ตรงกัน

ส่วนนโยบายที่มีหลายวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายไม่ชัดเจน หรือขาดมาตรฐานหลักการของนโยบาย รวมทั้งนโยบายที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายอื่น มีผลให้หน่วยงานระดับปฏิบัติไม่สามารถนำนโยบายไปปฏิบัติได้ดี หรือไม่บรรลุผลสำเร็จได้ตามแผนที่วางไว้ เนื่องจากสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยรับนโยบายด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพจากกระทรวงสาธารณสุข รับนโยบายด้านการจัดการอุดมศึกษาจากสำนักงานกรรมการอุดมศึกษา (สกอ.) รับนโยบายด้านมาตรฐานวิชาชีพจากสภาการพยาบาล (เฉพาะวิทยาลัยพยาบาล) และอยู่ภายใต้การดำเนินการรับรองมาตรฐานการศึกษาชาติของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) การที่หน่วยงานส่วนกลางไม่ได้มีการวิเคราะห์นโยบายก่อนส่งให้หน่วยปฏิบัติรับไปดำเนินการ ทำให้บางนโยบายมีผลกระทบต่อการนำนโยบายประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ โดยเฉพาะในส่วนของ การรับนักศึกษา/การคัดเลือกผู้สมัครเข้าศึกษา

2. การสนับสนุนการปฏิบัติภายนอกและภายในหน่วยงาน ความเห็นจากมุมมองของผู้บริหาร 3 ความเห็น กรรมการประกันคุณภาพการศึกษา 3 ความเห็น บุคลากรในหน่วยงาน 3 ความเห็น นักศึกษา 4 ความเห็นและ มุมมองจากภายนอกคือแหล่งฝึกปฏิบัติในท้องถิ่น 2 ความเห็น ส่วนใหญ่มีมุมมองว่าการสนับสนุนการปฏิบัตินโยบาย หลังจากหน่วยงานท้องถิ่นและหน่วยงานปฏิบัติเห็นความสำคัญของนโยบาย การสนับสนุนจากภายนอกเป็นอิทธิพลจากนโยบาย และการสนับสนุนการปฏิบัติช่วยให้การนำนโยบายไปปฏิบัติได้ และส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา แม้แต่ในมุมมองของนักศึกษาก็เห็นว่าการนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษา จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุน

การสนับสนุนให้เกิดผลดีในการนำนโยบายไปปฏิบัติมากที่สุด คือ ให้มีทรัพยากรเพียงพอ รองลงมาคือ การได้รับความร่วมมือจากภายนอกหน่วยงาน การส่งเสริมด้านความรู้ และเทคนิคการปฏิบัติแก่บุคลากร รวมทั้งการกำกับติดตามด้วยการให้คำปรึกษาและแนะนำทางวิชาการ โดยการยอมรับผลงานของสถาบันการศึกษา และความเข้าใจวัตถุประสงค์ของนโยบาย หมายถึงรับรู้ว่ ขณะนี้สถาบันการศึกษาในท้องถิ่นที่กำลังดำเนินการอะไร มุ่งเน้นเรื่องใด หน่วยงาน-ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมได้อย่างไร สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้มีการสนับสนุนการปฏิบัติดีขึ้นอย่างชัดเจน โดยเฉพาะการสนับสนุนที่เกิดจากความร่วมมือของแหล่งฝึก และการดูแลให้ทรัพยากรในการปฏิบัตินโยบายเพียงพอจากท้องถิ่น ทั้งนี้การได้รับการสนับสนุนมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ ลักษณะการทำงานรวมทั้งวิธีการประสานงานกับหน่วยงานอื่น และระบบบริหาร ที่มีการควบคุม ตรวจสอบและประเมินผลคุณภาพการปฏิบัติ เนื่องจากเป็นผลทางอ้อมให้เกิดการยอมรับผลงานและการปฏิบัติของสถาบันการศึกษา

ส่วนการสนับสนุนที่ไม่ช่วยให้เกิดการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ดี พบว่า 1) การสนับสนุนมีผลกระทบต่อระบบการทำงานภายใน ได้แก่ การส่งเสริมความรู้ด้วยการอบรม สัมมนาให้เฉพาะผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษา ทำให้บุคลากรปฏิบัติอื่นไม่ได้รับโอกาสรับความรู้จากภายนอกโดยตรง ในบางสถาบันกลายเป็นปัญหาในการทำงานร่วมกัน และขาดกำลังใจในการปฏิบัติหรือไม่ร่วมมือในการปฏิบัติเต็มที่ ในบางสถาบันที่ทำงานเป็นทีมผลเสียคือ ไม่ได้รับความร่วมมือเป็นกลุ่มใหญ่ การขับเคลื่อนการประกันคุณภาพการศึกษาจึงมีปัญหา 2) การช่วยเหลือจากหน่วยงานส่วนกลางให้มีทรัพยากรตามเกณฑ์บ่งชี้คุณภาพ เช่น จำนวนคอมพิวเตอร์ ประเภทเอกสารค้นคว้า เป็นต้น หรือการกำกับติดตาม อย่างต่อเนื่องในระบบเครือข่ายและ สบช. ทำให้บางวิทยาลัย ผู้บริหารไม่ได้ใช้ทักษะการบริหารจัดการ ในการจัดสรรหรือดูแลทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ หรือการมีที่ปรึกษาภายนอกช่วยทำความเข้าใจ ขจัดข้อขัดแย้งของบุคลากร ทำให้ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญในการจูงใจหรือแก้ไขปัญหการทำงานเพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่ดี 3) ผู้นำที่ไม่มีความสามารถในการประสานงานทั้งภายนอก มีผลให้ได้รับการสนับสนุนน้อย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องวัสดุอุปกรณ์ การจัดกิจกรรม วิทยากร และภายในมีผลต่อการขาดความร่วมมือในการพัฒนาตนเองของบุคลากรเพื่อการปฏิบัติ ไม่เห็นความสำคัญของภาพการดำเนินงานขององค์การ ทำให้ไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้

3. ศักยภาพหน่วยปฏิบัติ ความเห็นได้จากมุมมองของผู้บริหาร 23 ความเห็น กรรมการประกันคุณภาพการศึกษา 15 ความเห็น บุคลากรในหน่วยงาน 3 ความเห็น มุมมองเกี่ยวกับหน่วยงานระดับปฏิบัติมีหลากหลายมุมมอง เพราะศักยภาพของหน่วยได้รับการแสดง

ความเห็นจากหลายด้าน ทำให้เห็นแนวทางการส่งอิทธิพลของหน่วยงานในการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ชัดเจนขึ้นจากการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีในหน่วยงาน อาศัยทักษะของผู้บริหารในการจูงใจให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติ และลักษณะการทำงานอย่างต่อเนื่องที่เป็นระบบของสถาบันการศึกษาเอง ทำให้ศักยภาพของหน่วยปฏิบัติมีอิทธิพลต่อกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมีอิทธิพลมากที่สุดต่อคุณภาพที่เกิดจากผลการนำนโยบายไปปฏิบัติ แต่มีบางมุมมองที่เสนอว่านโยบายเป็นอุปสรรคในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในกรณีที่มีนโยบายมากและเป้าหมายไม่สอดคล้องกัน รวมทั้งนโยบายที่ขาดความชัดเจนในการปฏิบัติ หมายถึงการส่งอิทธิพลในทางลบของนโยบายต่อหน่วยงาน

ศักยภาพหน่วยปฏิบัติมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัตินโยบายโดยตรง ซึ่งเป็นศักยภาพทุกด้าน ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรปฏิบัติ การบริหารจัดการภายใน โครงสร้างองค์การ รวมทั้งลักษณะการทำงานของบุคลากรทุกระดับในสถาบันการศึกษา 1) วิธีการบริหารจัดการที่จัดสรรทรัพยากรในหน่วยงานให้ใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมีผลต่อการปฏิบัติมากที่สุด เช่น การดูแลความพร้อมของเครื่องมือ อุปกรณ์สื่อการเรียน การหมุนเวียนคนทำงาน เป็นต้น รองลงมาคือ 2) บุคลากรทุกระดับที่มีความตั้งใจ เต็มใจให้ความร่วมมือปฏิบัติ การร่วมรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย การประสานงานภายใน รวมทั้งความสนใจพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานประกันคุณภาพได้ดี มีความกระตือรือร้นในการปรับปรุงตนเองและวิธีการทำงานตามข้อเสนอแนะของผลการประเมิน 3) ระบบการทำงานมีความคล่องตัว และร่วมกันพัฒนากระบวนการปฏิบัติ ไม่ว่าจะในบทบาทใด เช่น การทำงานเป็นทีม การสอนงานหรือการถ่ายทอดเทคนิคใหม่ๆ กันเอง การบูรณาการวิธีการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น ทั้งนี้บุคลากรทุกระดับต้องเห็นความสำคัญของนโยบาย และรับรู้แนวทางการปฏิบัติร่วมกัน 4) การปรับโครงสร้างการบริหารองค์การให้เอื้อต่อการปฏิบัติ เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะและกำหนดบทบาท การหมุนเวียนผู้รับผิดชอบ หรือการมอบหมายลำดับชั้นของการติดตามงาน เป็นต้น พบว่าหลายสถาบันศึกษาคณะกรรมการบริหาร เป็นผู้ติดตามงาน หลายสถาบันผู้บริหารเป็นผู้ติดตามงาน ในขณะที่บางสถาบันผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษาเป็นผู้ติดตามงานเอง 5) ทักษะของผู้บริหารในการจูงใจให้ปฏิบัติ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการวางแผนปฏิบัติ หรือการกล้าตัดสินใจเริ่มสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ซึ่งความเห็นส่วนใหญ่ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติเชื่อว่า ผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะขับเคลื่อนการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยเฉพาะการเห็นและให้ความสำคัญกับนโยบาย ความเข้าใจใน

แนวทางปฏิบัติ และความสามารถส่วนตัวในการสร้างศรัทธาจากบุคลากรภายในให้เห็นคล้อยกับการร่วมมือปฏิบัตินโยบาย ล้วนส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้งสิ้น

การปฏิบัติจะเกิดขึ้นได้ดีมากขึ้น หากได้รับการสนับสนุนด้านเทคนิควิชาการ ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติได้ดี และยังมีผลต่อการประเมินคุณภาพการปฏิบัติในระยะยาว โดยเฉพาะผลที่เกิดด้านระบบบริหารคุณภาพ ด้านผู้เรียน ด้านมาตรฐานทางวิชาการ และผลงานวิชาการของผู้สอน

4. ผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ความเห็นได้จากมุมมองของผู้บริหาร 11

ความเห็น กรรมการประกันคุณภาพการศึกษา 6 ความเห็น นักศึกษา 3 ความเห็นและ มุมมองจากหน่วยงานภายนอกในท้องถิ่น 6 ความเห็น เนื่องจากผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นตัวแปรผลที่ทุกมุมมองต่างแสดงความเห็นว่า ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ ทั้งด้านนโยบายที่กำหนดเป้าหมายเป็นมาตรฐานของนโยบาย ช่วยให้แนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติมีแนวทางชัดเจนขึ้น ด้านการสนับสนุนเพื่อให้เกิดผลที่เป็นคุณภาพการจัดการศึกษา และยังมี การสนับสนุนให้หน่วยงานปฏิบัติได้ดีหรือมากขึ้นส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผลการปฏิบัติในทางดี นอกจากนั้นศักยภาพหน่วยปฏิบัติเป็นอิทธิพลที่ส่งผลโดยตรงต่อผลมากที่สุดชัดเจนกว่าอิทธิพลด้านอื่น ๆ ทุกกลุ่มของผู้ให้ข้อมูล

นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่า คุณภาพด้านกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นผลการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ประเมินได้มากที่สุด สามารถเห็นการเปลี่ยนแปลงได้ชัดเจน ได้แก่ การจัดการสอนหลายแบบ การใช้สื่อการสอนที่ทันสมัย การค้นคว้าความรู้มาพัฒนาการสอน เป็นต้น รองลงมา คือ ผลที่เกิดด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพ ได้แก่ การแสดงออกถึงความ เป็นเอกลักษณ์ของการดูแลสุขภาพของชุมชน การร่วมกิจกรรมประเพณีท้องถิ่น การเน้นการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์การให้บริการในสถานบริการสุขภาพ การมีสัมมาคารวะ การมีวินัย ความซื่อสัตย์ เป็นต้น ผลที่เกิดขึ้นจากอิทธิพลของการสนับสนุน คือ การจัดระบบบริหารคุณภาพด้วยกระบวนการควบคุม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายใน ทำให้มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ผลที่เกิดขึ้นจากอิทธิพลของหน่วยงานปฏิบัติ คือ ระบบบริหารคุณภาพ ผลงานวิชาการของผู้สอน มาตรฐานทางวิชาการ และผลด้านผู้เรียน เป็นผลที่เกิดขึ้นในทางที่ดีขึ้น แต่อิทธิพลของผู้บริหารที่ไม่มีทักษะ การไม่ปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร และการบริหารจัดการในวิทยาลัยที่ไม่มีประสิทธิภาพ มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติไม่สำเร็จ

สรุปได้ว่าข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ร่วมกับการสังเกตส่วนใหญ่ หรือภาพรวม เป็นไปในทิศทางเดียวกับการส่งอิทธิพลของตัวแปร ที่เป็นข้อมูลที่ได้จาก

แบบสอบถาม ทั้งอิทธิพลทางบวกและทางลบ ซึ่งสามารถช่วยอธิบายให้เห็นแนวทางความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ ของสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้ชัดเจนขึ้น เป็นรูปแบบการบริหารในขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติภายใต้สภาพแวดล้อมหรือบริบทเฉพาะอีกบริบทหนึ่ง

ผลการศึกษาความเป็นไปได้

ผู้วิจัยได้ศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติที่เป็นผลการวิจัยในทางปฏิบัติ โดยใช้การประชุมกลุ่มย่อย กับกลุ่มผู้บริหารในสวนกลาง ผู้บริหารสถาบันการศึกษา 20 ท่าน และกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา 5 ท่าน เป็นกลุ่มที่เป็นตัวแทนของสถาบันการศึกษา สังกัดกระทรวงสาธารณสุข รวมจำนวน 25 ท่าน เพื่อรับทราบวิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษา ของสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. ซึ่งผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ซักถามรายละเอียดได้อย่างไม่เป็นที่ทางการ และให้กลุ่มสามารถแสดงความคิดเห็นต่อผลการวิจัย ที่มีปัจจัยต่าง ๆ เป็นประเด็นย่อยของรูปแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ แสดงความคิดเห็นที่เป็นข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติจริง ของสถาบันการศึกษา ผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

ด้านสาระนโยบาย มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ เห็นด้วยทั้งหมด ร้อยละ 100

ด้านการสนับสนุนการปฏิบัติที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีความเห็นขัดแย้ง 1 ความเห็น เรื่องความเพียงพอของทรัพยากร (คิดเป็นร้อยละ 4) ที่เสนอว่าในทางปฏิบัติจริง มีสถาบันการศึกษาที่ขาดแคลนทรัพยากรทุกด้านทั้ง เงิน คน วัสดุอุปกรณ์ แต่สามารถนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติได้ผลสำเร็จดีเยี่ยม เนื่องจากผู้นำให้ความสำคัญกับการดำเนินการนโยบาย และบุคลากรในสถาบันการศึกษามีการทำงานแบบช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เป็นทีมที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ ทำให้บรรยากาศการปฏิบัตินโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นงานประจำที่ดี

ความเห็นขัดแย้ง 3 ความเห็นเรื่องความร่วมมือจากหน่วยงานนอก (คิดเป็น ร้อยละ 12) โดยให้เหตุผลว่าในทางปฏิบัติของสถาบันการศึกษาเฉพาะทาง และนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษา การสนับสนุนจากภายนอกมีส่วนน้อยมาก และลักษณะของการสนับสนุนมักเป็นผลจากการยอมรับผลผลิตมากกว่ายอมรับเรื่องวัตถุประสงค์นโยบาย หรือแผนการปฏิบัติของสถาบันการศึกษา และมี 1 ความเห็นเรื่องการพัฒนาบุคลากร ที่ให้เหตุผลว่าการพัฒนาบุคลากรที่

ไม่ครอบคลุม และไม่มีอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลเสียต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติทำให้บุคลากรไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติ

ด้านศักยภาพหน่วยปฏิบัติที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ มี 1 ความเห็นคิดที่เสนอว่า ในทางปฏิบัติจริงการบริหารจัดการในหน่วยปฏิบัติ ไม่สามารถทำให้เกิดความคล่องตัวได้ด้วยระเบียบปฏิบัติทางราชการ ต้องขึ้นอยู่กับระบบการทำงานของบุคลากรทั้งหน่วยที่ต้องซื่อสัตย์และมีเหตุผล จึงจะช่วยให้การนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ

ด้านผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เห็นด้วยทั้งหมด และมีข้อเสนอให้มีการพัฒนาเอกลักษณ์หรือคุณลักษณะทางวิชาชีพ โดยอาศัยการพัฒนาปัจจัยสาเหตุที่พบว่า มีอิทธิพลต่อผลของการนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ นั้น ๆ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุและมีการทดสอบความสอดคล้องกับรูปแบบสมมติฐาน ร่วมกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อการอธิบายรูปแบบหรือแนวทางอิทธิพลของปัจจัยที่ศึกษาในรูปแบบได้ในเชิงลึกและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน นอกจากนั้นการศึกษาความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ก็ยังช่วยยืนยันว่าเห็นด้วยกับความสัมพันธ์ของปัจจัยในรูปแบบการนำนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษา ของสถาบันการศึกษาดังกล่าวกระทรวงสาธารณสุข สรุปได้ว่าข้อมูลเชิงปริมาณ ข้อมูลเชิงคุณภาพ และผลการศึกษาความเป็นไปได้เป็นไปในทางเดียวกันและสอดคล้องกับรูปแบบสมมติฐาน