



โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน
ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยานิพนธ์

ของ

ขวัญใจ วงศ์สุวรรณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มกราคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน
ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยานิพนธ์

ของ

ขวัญใจ วงศ์สุวรรณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มกราคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE CAUSAL RELATIONSHIP MODEL FOR THE OPERATIONAL EFFECTIVENESS
OF INTERNAL QUALITY ASSURANCE OF SMALL – SIZED PRIMARY
SCHOOLS IN THE NORTHEASTERN REGION

BY
KHUANJAI WONGSUWAN

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Doctor of Philosophy Degree in Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

January 2023

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองคุณวุฒิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน
ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ชวัญใจ วงศ์สุวรรณ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี) และผู้ทรงคุณวุฒิ (รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
..... กรรมการสอบ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 9 เดือน มกราคม พ.ศ. 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความรู้ความกรุณาและติดตามช่วยเหลืออย่างดียิ่ง จาก รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ เสนอแนะ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ รวมทั้ง สอบถามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องด้วยความห่วงใย ความเอาใจใส่ตั้งแต่เริ่มต้นจน งานวิจัยนี้สำเร็จลงได้ ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธาน หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา รวมทั้งคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ อันมีคุณค่า

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการ ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ยืนยันโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และให้ความ อนุเคราะห์เสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกัน คุณภาพภายใน พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขต่าง ๆ ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนและข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ที่ช่วยเหลือเกื้อกูล และเป็นกำลังใจเสมอมา

และขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้ให้กำเนิด และสมาชิกในครอบครัวทุกคนที่คอยให้กำลังใจ ซึ่งให้การสนับสนุน เอาใจใส่และเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา นอกจากนี้ ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

คุณค่าทั้งหลายที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแด่เวทิต่าง ๆ ได้แก่ บิดา มารดา และบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

ขวัญใจ วงศ์สุวรรณ

ชื่อเรื่อง	โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงาน ประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผู้วิจัย	ขวัญใจ วงศ์สุวรรณ
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์
ปริญญา	ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และปัจจัยเชิงสาเหตุที่เลือกมาศึกษา 2) ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืน ของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) หาแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะประกอบด้วย ระยะที่ 1 สร้างโมเดลสมมติฐาน โดยมีขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร และขั้นที่ 2 การศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 7,231 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือโรงเรียนประถม ศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 360 โรงเรียน มีผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 720 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนที่เป็นหน่วย โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และปัจจัยเชิงสาเหตุที่เลือกมาศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ คุณลักษณะของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามลำดับ

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กรวม ที่สร้างขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของรูปแบบ คือ ค่าไค - สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 51.66 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 40 ค่าไค - สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.29 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.102 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) เท่ากับ 0.02 ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (CN) เท่ากับ 876.94 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.99 และค่าดัชนีของรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรแฝงภายใน พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.86

3. แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กรวม โดยเรียงลำดับค่าอิทธิพลทางตรงจากมากไปน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องพัฒนาภาวะผู้นำโดยการอบรมหรือพัฒนาโดยใช้นวัตกรรม โปรแกรมงานวิจัยต่าง ๆ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ต้องมีการพัฒนา ปรับปรุง ให้สะอาด สวยงาม ปลอดภัย เพียงพอกับความ ต้องการ คุณลักษณะของบุคลากร สร้างความตระหนักให้บุคลากรเห็นคุณค่าและความสำคัญของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน และวัฒนธรรมองค์การ ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในการทำงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ: โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ, ประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน

TITLE	The Causal Relationship Model for the Operational Effectiveness of Internal Quality Assurance of Small-Sized Primary Schools in the Northeastern Region
AUTHOR	Khuanjai Wongsuwan
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Sikan Pienthunyakorn Asst. Prof. Dr.Sawat Phothiwat
DEGREE	Ph.D. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2023

Abstract

The purposes of this research were to 1) examine the operational effectiveness of internal quality assurance in small-sized primary schools and the selected causal factors, 2) determine the consistency of the causal relationship model for the operational effectiveness of internal quality assurance in small-sized primary schools with the empirical data, and 3) to establish the guidelines for developing factors affecting the operational effectiveness of internal quality assurance in small-sized primary schools. The three-phase research was conducted: Phase I was constructing a causal relationship model with the following steps: Step 1- analysis of documents and relevant research studies, and Step 2- expert interviews; Phase II involved the validation of the causal relationship model with the empirical data. The research sample, obtained through a multi-stage random sampling, consisted of 720 respondents drawn from 360 out of 7,231 small-sized primary schools in Northeast Thailand under the Office of Basic Education Commission in the 2021 academic year.

The findings were as follows:

1. The operational effectiveness of internal quality assurance of small-sized primary schools was at a high mean score ranking. The selected causal factors were rated at a high mean score level, which was listed from high to low in descending order as follows: personnel attributes, working environment, organizational

culture, and leadership of school administrators.

2. The developed causal relationship model of the operational effectiveness of internal quality assurance in small – sized primary schools was consistent with the empirical data with the following values: chi-square of 51.66, degrees of freedom (df) of 40, relative chi-square value χ^2/df of 1.29, p – value of 0.102, root mean square error of approximation (RMSEA) of 0.02, adjusted goodness of fit Index (AGFI) of 0.97, critical N (CN) of 876.94, comparative fit index (CFI) of 0.99, root mean squared residual (RMR) of 0.01, and squared multiple correlations (R²) for endogenous latent variables of 0.86.

3. The guidelines for developing factors that directly influence the operational effectiveness of internal quality assurance of the small-sized primary schools were ranked in descending – to – descending scores as follows: Regarding leadership, school administrators must improve leadership practices through training or innovations and various research programs. Schools must be developed and improved to be hygienic, attractive, secure, and adequate to meet the needs in terms of the working environment. Regarding personnel attributes, administrators should raise awareness among personnel about the values and importance of the internal quality assurance operational process. School administrators should also encourage a culture of engagement at work for improving the organizational culture.

Keywords: The Causal Relationship Model, Operational Effectiveness of Internal Quality Assurance

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
สมมติฐานของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	8
กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
นิยามศัพท์เฉพาะ	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
ตอนที่ 1 ประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน	18
ความหมายของการประกันคุณภาพภายใน	18
ความสำคัญของการประกันคุณภาพภายใน	20
ประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน	21
องค์ประกอบประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน	24
นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้องค์ประกอบประสิทธิภาพการ ดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน	41
ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายใน	46
ปัจจัยที่มีอิทธิพลและเส้นทางอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ประกันคุณภาพภายใน	46
ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรแฝงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก...	53

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกัน คุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก	56
ตอนที่ 3 สภาพการณ์โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก	80
สภาพปัจจุบัน ปัญหาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก	80
การดำเนินการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก	86
แผนยุทธศาสตร์พัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ปีงบประมาณ 2562 – 2565....	89
ตอนที่ 4 การสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion)	92
ตอนที่ 5 โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling :SEM)	95
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสมการโครงสร้าง	96
ตัวแปรสังเกตของโมเดลโครงสร้าง	101
ประเภทของโมเดลสมการโครงสร้าง	102
ขั้นตอนการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง	103
โมเดลสมมติฐานของการวิจัย	113
3 วิธีดำเนินการวิจัย	117
ระยะที่ 1 สร้างโมเดลสมมติฐาน	118
ขั้นที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร	118
ขั้นที่ 2 การศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ.....	118
ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์	121
ขั้นที่ 1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	121
ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย.....	122
ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	124
ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์และแปลความหมาย.....	124
ระยะที่ 3 การหาแนวทางพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการ ดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก	129

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	131
ตอนที่ 1 ผลการดำเนินงาน ระยะที่ 1 การสร้างโมเดลสมมติฐาน	134
ตอนที่ 2 ผลการดำเนินงาน ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์	137
ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก	137
การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกัน คุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก	141
ผลการวิเคราะห์ค่าความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้	150
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้	154
ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายนอก และโมเดลการวัด ตัวแปรแฝงภายใน	158
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงและวิเคราะห์ ค่าอิทธิพล	168
ตอนที่ 3 ผลการดำเนินงาน ระยะที่ 3 การหาแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผล ทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จากผู้เชี่ยวชาญ	180
แนวทางการพัฒนาปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร	180
แนวทางการพัฒนาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	182
แนวทางการพัฒนาปัจจัยคุณลักษณะของบุคลากร	183
แนวทางการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ	185

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ..... 189
	สรุปผลการวิจัย..... 191
	การอภิปรายผลการวิจัย..... 194
	ข้อเสนอแนะ..... 202
	ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้..... 202
	ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป..... 203
	บรรณานุกรม 205
	ภาคผนวก..... 217
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ..... 219
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์..... 225
	ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 245
	ภาคผนวก ง การหาคุณภาพเครื่องมือ..... 273
	ภาคผนวก จ ตัวอย่างผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝง 283
	ภาคผนวก ฉ ผลการวิเคราะห์รูปแบบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ 293
	ภาคผนวก ช ภาพประกอบการวิจัย..... 311
	ประวัติย่อผู้วิจัย 321

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของประสิทธิผล การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน	41
2 การหาค่าความถี่ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกัน คุณภาพภายใน	51
3 การหาค่าความถี่เพื่อหาตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร	59
4 องค์ประกอบ นิยาม และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	61
5 การหาค่าความถี่เพื่อหาตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	66
6 องค์ประกอบ นิยาม และตัวบ่งชี้สภาพแวดล้อม	67
7 การหาค่าความถี่เพื่อหาตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบคุณลักษณะ ของบุคลากร	71
8 องค์ประกอบ นิยาม และตัวบ่งชี้ของบุคลากร	72
9 การหาค่าความถี่เพื่อหาตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบวัฒนธรรม องค์การ	76
10 องค์ประกอบ นิยาม และตัวบ่งชี้วัฒนธรรมองค์การ	78
11 ค่าดัชนีที่นิยมใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล กับข้อมูลเชิงประจักษ์	109
12 ค่าดัชนีที่นิยมใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้	128
13 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (n=720)	137

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (n=720) 141
15	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (n=720) 142
16	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (n=720) 145
17	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (n=720) 147
18	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (n=720) 149
19	ผลการวิเคราะห์ ค่าความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรสังเกตได้ ก่อนแปลงคะแนน 151
20	ผลการวิเคราะห์ ค่าความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรสังเกตได้ หลังแปลงคะแนน 153
21	เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง 154
22	เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 156

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
23	ค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity และค่าดัชนีไกเซอร์ เมเยอร์-ออลคิน KaiserMeyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy ของโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในฯ	157
24	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำของผู้บริหารด้วยข้อมูล เชิงประจักษ์	159
25	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์	161
26	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันคุณลักษณะของบุคลากร ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์	163
27	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันวัฒนธรรมองค์การด้วย ข้อมูลเชิงประจักษ์	164
28	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลการดำเนินงานประกัน คุณภาพภายในด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์	166
29	ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับ	169
30	ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ	171
31	ผลการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผลในภาพรวม	176
32	ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ	275
33	วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยภาพรวม	279
34	วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แต่ละองค์ประกอบ	280

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
2 โมเดลการวัดประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน	41
3 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล การประกันคุณภาพภายใน	55
4 โมเดลการวัดภาวะผู้นำของผู้บริหาร	61
5 โมเดลการวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	67
6 โมเดลการวัดคุณลักษณะของบุคลากร	72
7 โมเดลการวัดวัฒนธรรมองค์การ	78
8 โมเดลสมการโครงสร้าง	98
9 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ...	115
10 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่สร้างขึ้น.....	136
11 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ได้จากการ ตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์	160
12 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้ จากการตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์	162
13 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะของบุคลากรที่ได้ จากการตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์	164
14 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในวัฒนธรรมองค์การ ที่ได้จากการตรวจสอบ ข้อมูลเชิงประจักษ์	166
15 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในวัฒนธรรมองค์การ ที่ได้จากการตรวจสอบ ข้อมูลเชิงประจักษ์	168

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
16 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับ	170
17 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ	172
18 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้าง เชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หลังปรับโมเดล	173
19 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของสมการโครงสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	178
20 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	188
21 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกัน คุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	192
22 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	313
23 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล	313
24 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์	314
25 สัมภาษณ์ ดร.ชรินดา พิมพบุตร	314
26 สัมภาษณ์ ดร.ชรินทร์ เจริญไชย	315
27 สัมภาษณ์ ดร.พิชชานันท์ นิธิวิรุฬห์.....	315
28 สัมภาษณ์ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ	316
29 สัมภาษณ์ ดร.สมหวัง มหาวัง	316
30 สัมภาษณ์ นางพิสมัย กองธรรม	317

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
31 การสนทนากลุ่มย่อย กลุ่มที่ 1 เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผล ทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	318
32 การสนทนากลุ่มย่อย กลุ่มที่ 2 เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผล ทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	319

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 ได้บัญญัติว่า “รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบ การศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” และในมาตรา 54 วรรคสาม ได้บัญญัติว่า “รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบ ต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้ มาตรฐานสากล ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ...” (รัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย, 2560, หน้า 14) ซึ่งก็คือพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และฉบับที่ 3 พุทธศักราช 2553 และฉบับที่ 4 พุทธศักราช 2562 เป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและจัดการศึกษา และเป็นกลไกสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ โดยเฉพาะในหมวดที่ 6 มาตรฐาน และการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกัน คุณภาพภายนอก และมาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่ง ของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงาน ประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพ ภายนอก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2562, หน้า 3)

กระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2561 เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ โดยที่

แนวทางการดำเนินการตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ไม่สอดคล้องกับหลักการประกันคุณภาพการศึกษาที่แท้จริง จึงส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอกไม่สัมพันธ์กัน เกิดความซ้ำซ้อนและคลาดเคลื่อนจากการปฏิบัติ ทำให้ไม่สะท้อนความเป็นจริงและเป็นการสร้างภาระแก่สถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่กำกับดูแล และหน่วยงานภายนอกเกินความจำเป็น สมควรปรับปรุงระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ให้มีกลไกการปฏิบัติที่เอื้อต่อการดำเนินการตามมาตรฐานการศึกษาของแต่ละระดับ และเกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561, หน้า 5)

นอกจากนี้กฎกระทรวง การประกันคุณภาพการศึกษา พุทธศักราช 2561 ได้ให้ความหมายของ “การประกันคุณภาพการศึกษา” ว่าเป็นการประเมินและการติดตามตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษา โดยมีกลไกในการควบคุมตรวจสอบระบบการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนว่าสถานศึกษานั้นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และตามกฎกระทรวงนี้ ข้อ 3 กำหนดให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้ระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับและประเภท การศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ จัดให้มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี ดังนั้นจะเห็นได้ว่าระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นเหมือนแผนที่ในการเดินทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญ และใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ (เปี่ยมพันธ์ บุญธิมา, 2561, หน้า 2)

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาถูกพัฒนาขึ้นเพื่อให้เกิดความมั่นใจแก่ทุกฝ่ายว่าการจัดการศึกษาทุกระดับมีคุณภาพและจะคงรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน โดยการประเมินผลและการตรวจสอบคุณภาพของโรงเรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับรัตตินันท์ ทวีสุขเสถียร (2557, หน้า 14) กล่าวไว้ว่าการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการบริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเป็นการสร้างความมั่นใจว่าผู้เรียนมีคุณภาพที่ดีตรงตามความต้องการของชุมชน และสอดคล้องกับฉัตรรัตน์ ศรีคง (2558, หน้า 24) ได้สรุปไว้ว่า การประกันคุณภาพภายในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการประเมินผล ติดตามและตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง สร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการทางการศึกษาโดยตรง ดังนั้น การประกันคุณภาพภายในเป็นกระบวนการดำเนินงานการบริหารจัดการเพื่อตรวจสอบและควบคุมคุณภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ระบบการประกันคุณภาพภายในเป็นระบบที่สถานศึกษาสร้างความมั่นใจแก่ผู้รับบริการทั้งผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนองค์กรหรือสถานประกอบการที่รับผู้เรียนเข้าศึกษาต่อหรือทำงานว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้ตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ความสามารถ มีทักษะ มีคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรกำหนดและสังคมคาดหวัง สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข รวมทั้งสร้างประโยชน์ให้แก่ครอบครัวและชุมชนตามความเหมาะสม

จากการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน พบว่ามีข้อจำกัดอยู่หลายประการ เช่น บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในรูปแบบและวิธีในการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ขาดความร่วมมือและความตระหนักในการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน และบุคลากรมีภาระงานความรับผิดชอบมากเกินไป ขาดการนิเทศติดตาม การรายงานผลการดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้ บุคลากรกลัวการประเมินและการจัดทำข้อมูล สารสนเทศไม่เป็นระบบ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ รัตตินันท์ ทวีสุขเสถียร (2557, บทคัดย่อ) ได้สรุปไว้ว่า ปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโดยรวมเกิดจากบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ไม่ให้ความสำคัญ ขาดความร่วมมือ การดำเนินการขาดการกำกับติดตาม ขาดการประเมินผลที่ได้มาตรฐาน และต่อเนื่อง และไม่มี การนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงในการดำเนินการครั้งถัดไป ซึ่งสอดคล้องกับสมประสงค์ ยมมะนา (2553, บทคัดย่อ) ได้กล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผน พบว่า

บุคลากรของโรงเรียนโดยเฉพาะผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน 2) ด้านการดำเนินงาน ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้นำให้ความสำคัญกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนน้อย 3) ด้านการตรวจสอบและการประเมิน พบว่า กรรมการที่แต่งตั้งขึ้น มีความหลากหลาย ทำให้ผลการตรวจสอบไม่มีมาตรฐาน และ 4) ด้านการปรับปรุงแก้ไข พบว่าขาดการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กลักษณะที่พบว่ามีปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพที่มากกว่าโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ เนื่องจากมีข้อจำกัดทั้งในด้านบุคลากรและงบประมาณในการสนับสนุน ส่งผลให้โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กระบบปัญหาด้านบุคลากรในสถานศึกษาขาดความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับหลักการกำหนดมาตรฐานการศึกษา การจัดทำข้อมูล ปัญหาการจัดโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาที่ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ขาดการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การกำกับติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งบุคลากรมีภาระงานมาก ครุยังขาดความรู้ความชำนาญ สอดคล้องกับจิตติวิมล คล้ายสุบรรณ (2556, หน้า 65 – 66) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งเป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 – 3 พบว่า สภาพปัญหาการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในมี 8 ด้าน เมื่อพิจารณาปัญหาที่มีจำนวนมากที่สุดในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา คือ ปัญหาด้านบุคลากรในสถานศึกษาขาดความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับหลักการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา คือ ปัญหาด้านบุคลากรในสถานศึกษาขาดความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ คือ ปัญหาด้านบุคลากรในสถานศึกษาขาดความรู้และความเข้าใจในการจัดทำฐานข้อมูลระบบและยังสอดคล้องกับสุพินันท์ กันทะวงศ์ (2559, หน้า 34) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการวิจัยปัญหาการดำเนินงาน พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีปัญหาด้านการกำหนดมาตรฐานด้านอัตลักษณ์สอดคล้องกับจุดเน้น จุดเด่น ปรัชญา

วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา การจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายความสำเร็จยังไม่ มุ่งเน้นที่คุณภาพผู้เรียนอย่างชัดเจน มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา ที่ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ขาดการ ดำเนินงานตามแผน พัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การกำกับติดตาม ตรวจสอบ คุณภาพการศึกษาขาดความต่อเนื่อง อีกทั้งบุคลากรมีภาระงานมาก ครูยังขาดความรู้ ความชำนาญ การมีส่วนร่วมด้านการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษายังขาดทิศทางที่ชัดเจน การจัดทำรายงานประเมินคุณภาพภายในยังขาดการมี ส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายตลอดจนยังมีข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณ บุคลากรและ ผู้มีส่วนร่วม ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมีการเปลี่ยนแปลง นโยบายบ่อย

ประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในในโรงเรียนจะมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญคือ ผู้บริหาร บุคลากร สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และวัฒนธรรม องค์การ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญทั้งสิ้น โรงเรียนจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้หน้านั้นก็คือผู้บริหารโรงเรียนที่จะเป็นผู้คอยกำหนดทิศทางใน การบริหารโรงเรียนร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน ในการร่วมกันพัฒนาโรงเรียนไปในทิศทาง สู่ความสำเร็จ หากโรงเรียนใดมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำ สามารถนำบุคลากรในโรงเรียนให้ ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพโดยมีสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่เอื้อต่อการดำเนินงาน จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์การในการทำงานที่มีคุณภาพต่อไป การที่จะศึกษาว่าอะไร เป็นสาเหตุให้การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน มีประสิทธิภาพมากหรือน้อย มีนักวิชาการได้ทำการวิจัยไปบ้างแล้ว เช่น ภูมิ พระรักษา (2557, หน้า 269) ได้ทำการวิจัย เรื่อง โมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การนวัตกรรม บรรยากาศองค์การแบบเปิด และ ภาวะผู้นำครูมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และงานวิจัยของสมใจ ยอดปราง (2561, หน้า 187) ได้สรุปไว้ว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถาน ศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบไปด้วย 5 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร 2) ปัจจัยด้านครู 3) ปัจจัยด้านบุคคล 4) ปัจจัยด้าน วิชาการ และ 5) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งมีจำนวน 7,231 โรงเรียนมีสภาพบริบทและปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาใกล้เคียงกัน คือ สถานศึกษามีบุคลากรไม่เพียงพอ บุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่า ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมาก และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ยังไม่น่าพึงพอใจ ซึ่งเป็นจุดอ่อนสำคัญประการหนึ่งในการประกันคุณภาพภายใน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2, 2562, หน้า 6)

ดังนั้น เพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา ผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลที่ได้จากงานวิจัยจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาได้นำไปใช้ในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลคำนึงถึงคุณภาพที่ได้มาตรฐาน ตามแนวทางประกันคุณภาพการศึกษาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง

คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และปัจจัยเชิงสาเหตุที่เลือกมาศึกษาเกิดขึ้นในระดับใด
2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ อย่างไร
3. แนวทางพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง ต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และปัจจัยเชิงสาเหตุที่เลือกมาศึกษา
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อหาแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมติฐานของการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ทราบว่าโรงเรียนประถมศึกษายังมีปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน หลายองค์ประกอบ และในขณะ เดียวกันจากประสบการณ์ของผู้วิจัยยังได้พบว่ามีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนไม่น้อยที่ประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิผลทั้งระดับโรงเรียนและระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และปัจจัยเชิงสาเหตุที่เลือกมาศึกษา อยู่ในระดับมาก
2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ด้านวิชาการ เนื่องจากโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการศึกษาวิเคราะห์จากหลายแหล่ง ซึ่งมีความชัดเจน ครอบคลุม และสมบูรณ์ในเชิงวิชาการมากขึ้น อีกทั้งโมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นได้มีการตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทำให้ได้โมเดลสมการโครงสร้างที่มีความเหมาะสมกับบริบทสังคมไทย โดยนักวิชาการ นักวิจัย ผู้บริหารทางการศึกษา หรือครู ตลอดจนผู้สนใจ สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการได้ดังต่อไปนี้

1.1 ทราบถึงอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.2 ได้องค์ความรู้เป็นโมเดลตั้งต้นเพื่อขยายขอบเขตการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้กว้างขวางและลึกซึ้งต่อไป

2. ด้านการนำผลการวิจัยไปใช้ ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้โมเดลที่ได้รับการตรวจสอบด้วยกระบวนการทางการวิจัย และเป็นโมเดลที่มีความเหมาะสมกับบริบทสังคมไทย สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารการศึกษา ดังต่อไปนี้

2.1 นำไปใช้ในการสร้างและพัฒนากลยุทธ์ในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในเพื่อส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กต่อไป

2.2 นำไปใช้ในการสร้างโปรแกรมการพัฒนากลยุทธ์และกลวิธี อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และวางแผนเพื่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ส่งเสริมประสิทธิผลในการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กให้มากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตประชากรในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประกอบด้วย

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 7,231 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ชั้นพื้นฐาน, 2562, หน้า 4)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ คือโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กลังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2563 โดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือ ต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 20 แห่งต่อ 1 พารามิเตอร์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548, หน้า 53) ได้จำนวน 360 โรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ ผู้ให้ข้อมูลแต่ละโรงเรียนประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน 2) ครูที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน จำนวน 1 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย เนื่องจากการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเส้นตรงระหว่างตัวแปรที่เป็นสาเหตุหรือเรียกว่าตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variable) ตัวแปรคั่นกลาง (Intervening Latent Variable) หรือตัวแปรส่งผ่าน (Mediating Latent Variable) และตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variable) แต่ด้วยข้อกำหนดของโปรแกรมลิสเรล กำหนดให้ ตัวแปรคั่นกลางและตัวแปรภายในรวมกันเรียกว่าตัวแปรภายใน ดังนั้น ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก ตัวแปรแฝงภายใน และตัวแปรตาม ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ดังนี้

2.1 ตัวแปรแฝงภายนอก ซึ่งเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุ ได้แก่

2.1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต ดังนี้

- 2.1.1.1 มีวิสัยทัศน์
- 2.1.1.2 คุณธรรมจริยธรรม
- 2.1.1.3 การเสริมสร้างแรงจูงใจ
- 2.1.1.4 ความรู้และทักษะ

2.1.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต ดังนี้

- 2.1.2.1 ทางกายภาพ
- 2.1.2.2 ทางจิตภาพ
- 2.1.2.3 ทางการบริหาร

2.2 ตัวแปรแฝงภายใน ซึ่งเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุ ได้แก่

2.2.1 คุณลักษณะของบุคลากร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต ดังนี้

2.2.1.1 ความรู้ความเข้าใจ

2.2.1.2 ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ

2.2.1.3 เจตคติต่อการประกันคุณภาพ

2.2.2 วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต ดังนี้

2.2.2.1 การตัดสินใจของผู้บริหาร

2.2.2.2 การยอมรับนับถือ

2.2.2.3 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2.2.3 ประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ซึ่งเป็นตัวแปรผล ในการวิจัยครั้งนี้คือ

2.2.3.1 การวางแผน

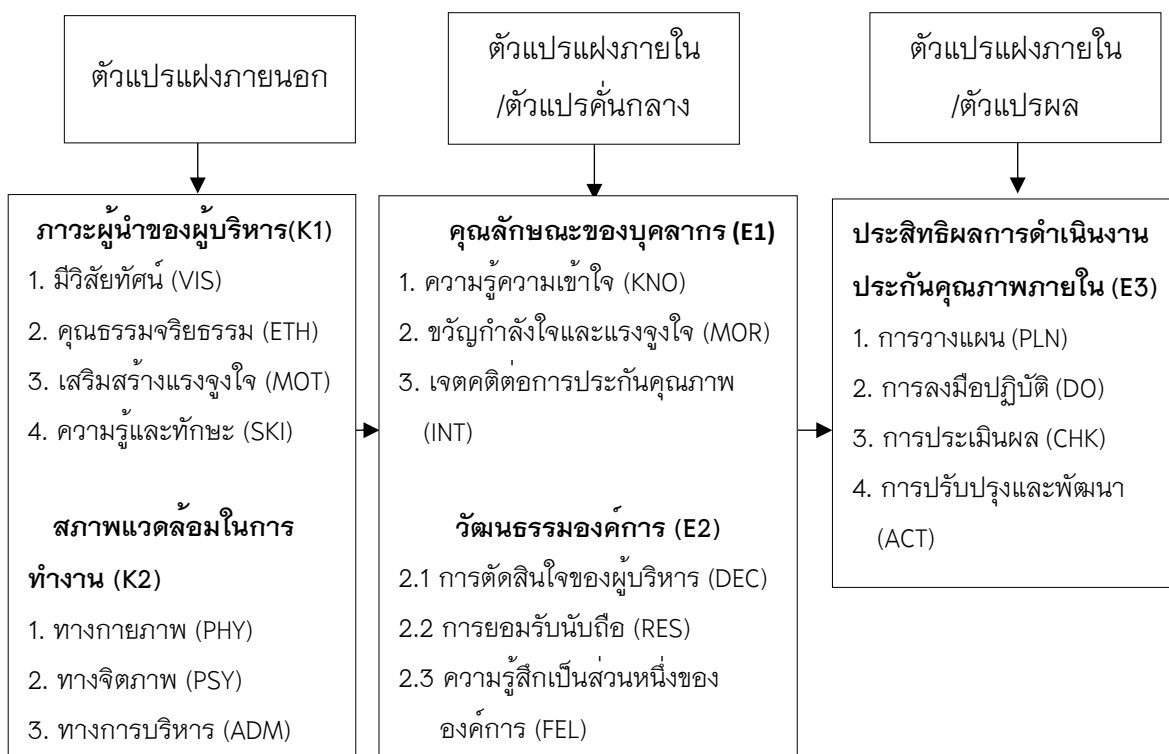
2.2.3.2 การลงมือปฏิบัติ

2.2.3.3 การประเมินผล

2.2.3.4 การปรับปรุงและพัฒนา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเปรียบเทียบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Comparative Research) โดยสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้สอดคล้องกับองค์ความรู้ทั้งทางทฤษฎีและผลการวิจัยเชิงประจักษ์ และสอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้น (Assumptions) เพื่อสร้างโมเดลสมการโครงสร้างที่เป็นโมเดลการวิจัยหรือโมเดลสมมติฐาน โดยผลลัพธ์จะได้โมเดลสมมติฐานที่ประกอบด้วยโมเดลการวัดและโมเดลสมการโครงสร้างดำเนินการวิจัยตามวิธีการวิจัยและวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อตอบคำถามการวิจัยว่าโมเดลสมการโครงสร้างที่สร้างขึ้น โดยมีทฤษฎีและงานวิจัยที่สนับสนุนนั้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Lisrel ผลที่ได้คือโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หมายถึง รูปแบบจำลองที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุ ตัวแปรเชื่อมโยงกับตัวแปรตาม โดยเขียนเป็นภาพจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น
2. ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variable) หมายถึง ตัวแปรที่เป็นจุดเริ่มต้นของเส้นทางอิทธิพลหรือหัวลูกศร ในโมเดลสมการโครงสร้าง ในการวิจัยครั้งนี้ไม่มีตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรเหล่านี้ ในการวิจัยครั้งนี้ตัวแปรแฝงภายนอก คือ
 - 2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะที่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กลงแสดงออกเป็นพฤติกรรมทั้งทางกาย วาจา ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวแสดงให้ผู้อื่นเห็นและเชื่อว่าผู้บริหารโรงเรียนนั้นมีความรู้และความสามารถที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จของงาน และคุณลักษณะดังกล่าวสามารถทำให้ผู้อื่นเชื่อและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจหรือผู้บริหารโรงเรียนสามารถ กระตุ้น ชี้นำผลักดัน ให้บุคคลอื่น หรือ

กลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือโรงเรียนเป็นเป้าหมาย สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ดังนี้

2.1.1 มีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพอนาคตของผู้บริหาร และกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการแบบชัดเจน ท้าทาย มีพลังและ มีความเป็นไปได้ที่จะเกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน

2.1.2 คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การใช้หลักธรรมปฏิบัติในการบริหารราชการ ให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพสูง และเกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน

2.1.3 การเสริมสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานจนสามารถสร้างพลังผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีพฤติกรรม และสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้น

2.1.4 ความรู้และทักษะ หมายถึง ความเข้าใจในเรื่องบางเรื่อง หรือ สิ่งบางสิ่ง ซึ่งอาจจะรวมไปถึงความสามารถในการนำสิ่งนั้นไปใช้เพื่อเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพการณ์ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนทั้งที่อยู่ภายในและภายนอกโรงเรียน สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ดังนี้

2.2.1 ทางกายภาพ หมายถึง บริเวณโรงเรียนรวมถึงสภาพของความร่มรื่น สะอาด เป็นระเบียบ น่าดู น่าอยู่ ของอาคารเรียน อาคารประกอบ ที่มี ความสวยงาม และปลอดภัย ห้องเรียนมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก มีสื่อที่ทันสมัย เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนและมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย พร้อมใช้อ้อยู่เสมอ

2.2.2 ทางจิตภาพ หมายถึง ระบบคุณค่าที่ครูและบุคลากรยึดถือ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของวัฒนธรรมของกลุ่มสังคมของครูและบุคลากร รวมถึงการรับรู้เกี่ยวกับข่าวสาร ความรู้ ความคิด ตลอดจนจนความรู้สึกริณีคิด และทัศนคติ ซึ่งจะมีประโยชน์ต่อการประกันคุณภาพภายใน

2.2.3 ทางการบริหาร หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และโครงสร้างการบริหารงานชัดเจนแสดงเป็นลายลักษณ์อักษร กระจายอำนาจการบริหารเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานด้านต่าง ๆ

กำหนดมาตรฐานการบริหารจัดการงบประมาณ ทรัพย์สินและรายได้ต่าง ๆ จัดบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งงานตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม มีวัฒนธรรมคุณภาพและวัฒนธรรมประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานโดยกระบวนการมีส่วนร่วม

3. ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variable) หมายถึง ตัวแปรสมการโครงสร้างทุกตัว ยกเว้นตัวแปรแฝงภายนอกเป็นตัวแปรที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอื่นหรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรอื่น โดยมีเส้นทางอิทธิพลก่อนหรือหลังตามที่มีทฤษฎีและงานวิจัยสนับสนุน ในการวิจัยครั้งนี้ตัวแปรแฝงภายใน คือ

3.1 คุณลักษณะของบุคลากร หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคลากรในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ดังนี้

3.1.1 ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง การที่ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความสนใจใฝ่เรียนรู้เรื่องงานประกันคุณภาพภายใน มีศักยภาพในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่

3.1.2 ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ หมายถึง การที่ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความพร้อมและความเอาใจใส่ต่อการทำงาน มีความภาคภูมิใจในการทำงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงาน

3.1.3 เจตคติต่อการประกันคุณภาพ หมายถึง การที่ครูความตระหนักถึงคุณค่าของการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

3.2 วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยมและความเชื่อ ความเข้าใจร่วมกัน ทศนคติ บรรทัดฐาน ความคาดหวังที่สมาชิกในองค์การกำหนดขึ้นมาเพื่อใช้เป็นแบบแผนสำหรับปฏิบัติร่วมกัน โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมสำหรับตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมขององค์การ เพื่อให้้องค์การสามารถอยู่รอดหรือประสบความสำเร็จ สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ดังนี้

3.2.1 การตัดสินใจของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนตัดสินใจอย่างมีหลักการและเหตุผล ชัดเจน ใช้ข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนน่าเชื่อถือ ประกอบการตัดสินใจในการบริหารจัดการและวิธีการปฏิบัติงานครู บุคลากรและนักเรียนในโรงเรียนมีส่วนในการให้ข้อมูลข่าวสารและบริหารจัดการหรือเลือกวิธีการปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน

3.2.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับนับถือครูและบุคลากรในด้านความรู้ ความสามารถและไว้วางใจมอบงานให้ทำอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และศักยภาพรวมถึงความถนัดจนครูและบุคลากรในโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็กมีความยินดี ภาคภูมิใจเมื่อทำงานที่ปฏิบัติสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน

3.2.3 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง การที่ครูและบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีการยอมรับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน มีความทุ่มเท เสียสละ ตั้งใจทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน โดยไม่หวังผลตอบแทน มีความจงรัก รักดีต่อโรงเรียนและภาคภูมิใจที่เป็นสมาชิกของโรงเรียน

4. ประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยการดำเนินการนั้นต้องสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และเป็นที่ยอมรับของนักเรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

4.1 การวางแผน หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการกำหนดแผนการทำงาน โดยดำเนินการตามการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

4.2 การลงมือปฏิบัติ หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ ได้อย่างเหมาะสม และบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และโครงการได้รับการปฏิบัติตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงาน

4.3 การประเมินผล หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เป็นการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

4.4 การปรับปรุงและพัฒนา หมายถึง การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องคุณภาพผู้เรียนและผลสำเร็จของการบริหารจัดการการศึกษาอย่างครบถ้วนชัดเจน เพื่อนำผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาที่ได้ไปใช้ในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ประกอบด้วย การติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา จัดทำรายงานการประเมิน

ตนเองตามแนวทางการประกันคุณภาพภายในและเผยแพร่รายงานผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลาย

5. ความสอดคล้องกลมกลืน หมายถึง ความประสานสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันของสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็กที่พัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสารตำรา กับสาเหตุที่ได้จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

6. ข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ข้อมูลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ดำเนินงานเป็นกระบวนการจนบรรลุเป้าหมาย หรือบรรลุวัตถุประสงค์จนเกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายหรือนโยบายที่กำหนดซึ่งเป็นข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง โดยเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้แบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าทางสถิติเพื่อนำมายืนยันความสัมพันธเชิงสาเหตุที่ได้พัฒนาขึ้น

7. โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 1 – 120 คน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

8. ผู้อำนวยการโรงเรียน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

9. ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

10. การรับรู้ หมายถึง บุคลากรในโรงเรียนได้สัมผัสเรื่องราวในโรงเรียนด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 หรืออย่างใดอย่างหนึ่งหรือมากกว่า 1 อย่าง เช่น การได้เห็นและได้ยินได้เห็นและได้ลงมือปฏิบัติ เป็นต้น

11. แนวทางพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน หมายถึงแนวทางการพัฒนาที่ผู้วิจัยดำเนินการจัดการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) โดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางหรือทางเลือกที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกัน

คุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยจัดสนทนากลุ่มย่อย 2 กลุ่ม
ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาและผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 8 คน กลุ่มที่ 2 คือ ครูผู้สอนที่รับผิดชอบการ
ดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 8 คน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนจากเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยและแหล่งข้อมูลอื่น ๆ เพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้าง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของ โรงเรียนขนาดเล็ก สำหรับในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการศึกษวิเคราะห์ ออกเป็น 5 ตอน ตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน

1. ความหมายของการประกันคุณภาพภายใน
2. ความสำคัญของการประกันคุณภาพภายใน
3. ประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน
4. องค์ประกอบประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน
5. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้องค์ประกอบประสิทธิผลการ

ดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน

1. ปัจจัยที่ส่งผลและเส้นทางอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน
2. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรแฝงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

ตอนที่ 3 สภาพการณ์โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

1. สภาพปัจจุบัน ปัญหาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
2. การดำเนินการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
3. แผนยุทธศาสตร์พัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ปิงปประมาณ

2562 – 2565

ตอนที่ 4 การสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion)

ตอนที่ 5 โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM)

1. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสมการโครงสร้าง
2. ตัวแปรสังเกตของโมเดลโครงสร้าง
3. ประเภทของโมเดลสมการโครงสร้าง
4. ขั้นตอนการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง
5. โมเดลสมมติฐานของการวิจัย

ตอนที่ 1 ประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการบริหารจัดการสถานศึกษาในการวางแผน ดำเนินการ และการควบคุม ติดตามผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยมีระบบประกันคุณภาพภายในเป็นสิ่งตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษา มีการรายงานผลการประกันคุณภาพภายในให้หน่วยงานต้นสังกัดที่รับผิดชอบทราบและการเผยแพร่ต่อสาธารณชน

1. ความหมายของการประกันคุณภาพภายใน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพภายในไว้ดังนี้

ภูมิ พระรักษา (2557, หน้า 8) ได้สรุปไว้ว่า การประเมินคุณภาพภายใน หมายถึง การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนจากภายใน โดยบุคลากรของโรงเรียนเองหรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลโรงเรียนนั้น

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2558, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของ “การประกันคุณภาพภายใน” ว่า การประเมินผลและติดตาม ตรวจสอบ คุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษาจากภายใน โดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นเอง หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่ กำกับดูแลสถานศึกษานั้น

ณชล ลีหมักดี (2559, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ว่า กระบวนการบริหารจัดการศึกษาที่สถานศึกษาต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทั้งการวางแผน กำหนดเป้าหมายและวิธีการ ลงมือทำตามแผน ประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตาม

มาตรฐานการศึกษาที่กำหนด เป็นการประเมินตนเองจากบุคลากรของสถานศึกษาหรือ โดยหน่วยงานต้นสังกัด โดยมีการจัดทำรายงานการประกันคุณภาพการศึกษาประจำปี เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพ ภายนอก

ปีพ.ศ. ๒๕๖๑ (2561, หน้า 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ จัดให้มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยบุคลากร ของสถานศึกษานั้นเองและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่หน่วยงานต้นสังกัดขึ้นทะเบียนไว้ มีการ ติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดเป็นประจำทุกปี

บุญธรรม อ้วนกันยา (2563, หน้า 17) ได้สรุปไว้ว่า การประกันคุณภาพภายใน หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติตามแผนทุกชั้นตอนอย่างเป็นระบบทั้งในการบันทึก ข้อมูล ร่วมกันตรวจสอบและร่วมกันปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน อย่างต่อเนื่องตามมาตรฐานการศึกษาที่ได้กำหนดเป็นการสร้างความมั่นใจต่อผู้ปกครอง และสังคมว่าสถานศึกษาสามารถ จัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุกด้านและมีโอกาส พัฒนาไปจนเต็มศักยภาพตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์และเป็นที่ยอมรับของสังคม

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การประกันคุณภาพภายใน หมายถึง กระบวนการ การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน จากภายใน โดยบุคลากรของโรงเรียนเองหรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแล โรงเรียนนั้น โดยจัดการที่มีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีการดำเนินงานในลักษณะ ของการผสมผสานระหว่างกระบวนการบริหารกับการจัดการเรียนการสอนตามปกติของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลา

2. ความสำคัญของการประกันคุณภาพภายใน

ระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เป็นระบบที่สถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่น ความมั่นใจ แก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนองค์กรหรือสถานประกอบการที่รับผู้เรียนเข้าศึกษาต่อหรือทำงานว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้ตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ความสามารถ ทักษะและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนดและสังคมคาดหวัง สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข รวมทั้งสร้างประโยชน์ให้แก่ครอบครัวและชุมชนตามความเหมาะสมด้วยการบริหารจัดการที่มีคุณภาพทั้งองค์กร ระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา จึงเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่ผู้เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบได้

กฎกระทรวง การประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561 ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา หมายความว่า การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษา โดยมีกลไกในการควบคุมตรวจสอบระบบบริหารคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนว่าสถานศึกษานั้น สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัด และให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยการกำหนดตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ จัดให้มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561, หน้า 1)

บุญธรรม อ้วนกันยา (2563, หน้า 17) ได้สรุปไว้ว่า ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน คือ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสีย มั่นใจการประกันคุณภาพเป็นมาตรฐานที่ทำให้สถานศึกษาและผู้เรียนได้มาตรฐานการศึกษาตรงที่กำหนด สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้บริโภครวมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบและ

สถานศึกษาประสานสัมพันธ์แก่ชุมชน หน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ ในเขตพื้นที่บริการของสถานศึกษานั้นเอง

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสีย มั่นใจว่าสถานศึกษามีมาตรฐานในการดำเนินการประเมินผล และติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับ และประเภทการศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด

3. ประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน

ประสิทธิผล เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่าการบริหารของหน่วยงานหรือองค์กรใดองค์กรหนึ่งสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นเรื่องเกี่ยวผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงาน มีความเกี่ยวข้องกับผลงานที่องค์กรพึงประสงค์

3.1 ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นเครื่องตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารและองค์กรประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ซึ่งความหมายโดยตรงของประสิทธิผลนั้นได้มีผู้ให้ความหมายต่าง ๆ ไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ประสิทธิผล” หมายถึง ผลสำเร็จ ผลที่เกิดขึ้น

สมหมาย เทียนสมใจ (2556, หน้า 29) กล่าวว่า ประสิทธิผลเป็นระดับความสามารถในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือการที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี รู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น รวมทั้งสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรอย่างคุ้มค่าและองค์กรสามารถดำเนินการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

วิไลลักษณ์ โภคาพานิชย์ (2562, หน้า 14) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562, หน้า 23) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานที่เป็นกระบวนการ สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างคุ้มค่าในการดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดและองค์กรสามารถดำเนินการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

ทำให้เกิดผลลัพธ์เป็นที่พึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

รัชพล จอมไตรคุป (2563, หน้า 19) ได้สรุปไว้ว่าประสิทธิผล คือ การบรรลุเป้าหมายของงานที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ สามารถบรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดและมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพเป็นการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์การ โดยมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

3.2 ประสิทธิภาพโรงเรียน

นักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพโรงเรียนไว้ดังนี้

ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2557, หน้า 28) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน เป็นความสามารถของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในการดำเนินงานสู่ความสำเร็จ 4 ประการ คือ 1) โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนสูง 2) โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) โรงเรียนสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและ 4) โรงเรียนสามารถแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนได้

นุกุล ชูทองและชัชวาล อรวรงค์ภักดิ์ (2559, หน้า 63) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การ เป็นความสามารถขององค์การที่จะบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดและมีคุณค่ารวมทั้งหนทางหรือวิธีการที่มี ซึ่งประสิทธิผลขององค์การมุ่งพิจารณาถึงความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมถึงตอบสนองต่อกลุ่มบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เชื่อมโยงไปถึงสังคมเพื่อให้เกิดผลสูงสุดจากการปฏิบัติงานขององค์การตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบโดยที่ผลนั้น บรรลุทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณตามที่กำหนดไว้ โดยมีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่ความอยู่รอดขององค์การ

ภูมิสิษฐ์ สุขคนธวงศ์ (2559, หน้า 39) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน คือ ความสำเร็จและความสามารถในการดำเนินงานของโรงเรียนในการตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งสามารถวัดและประเมินได้อย่างชัดเจน

เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562, หน้า 27) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน เป็นความสามารถของผู้บริหาร ครูและบุคลากรของโรงเรียนในการ

ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมจนบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน และสร้างความพึงพอใจให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีเจตคติทางบวก สมาชิกในโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจที่ดี เป็นต้น

วิไลลักษณ์ โภคาพานิชย์ (2562, หน้า 25) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน เป็นผลสำเร็จของงานที่บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดไว้ ทั้งด้านผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) โดยมีความหมายครอบคลุมถึงผลผลิตที่เกิดกับนักเรียนเป็นสำคัญ

รัชพล จอมไตรคุป (2563, หน้า 19) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ การที่โรงเรียนสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสิ่งสำคัญที่สุดคือ การเน้นที่ตัวนักเรียนที่นักเรียนจะต้องมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เป็นไปตามที่ต้องการ และสิ่งที่เกิดควบคู่กันไปคือการบรรลุจุดหมายอื่นของโรงเรียนด้วย เช่น การที่นักเรียนมีความเป็นอยู่ที่ดีในโรงเรียน นักเรียนเกิดเจตคติที่ดีต่อโรงเรียน ผู้ปกครองเชื่อมั่นในคุณภาพของโรงเรียน ตลอดจนครูมีความรัก ความสามัคคีและมีความพึงพอใจในงาน

Hoy and Miskel (2005, pp. 373 – 398) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพโรงเรียน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูหรือที่สมาชิกของโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คือ การทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สามารถพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของสังคมได้และสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน คือ ความสำเร็จและความสามารถในการดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนด ทั้งด้านผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) โดยมีความหมายครอบคลุมถึงผลผลิตที่เกิดกับนักเรียนเป็นสำคัญและความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.3 นิยามประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน

นักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน ไว้ดังนี้

ภูมิ พระรักษา (2557, หน้า 8) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน หมายถึง การรับรู้ความสำเร็จของการดำเนินงานภายใน

โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ สอดคล้องกับหลักสูตร เป็นที่ยอมรับของนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน

พินิจ นันทเวช (2560, หน้า 8) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของการนำมาตราฐานการศึกษา ขั้นพื้นฐานมาใช้เป็นแนวทางในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ศิริรัตน์ โนจิตร (2560, หน้า 63) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อได้รับการประเมินผลและการติดตาม ตรวจสอบ คุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายในแล้วผลการประเมินเป็นไปตามเกณฑ์ การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปิยพร บุญใบ (2563, หน้า 17) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาหมายถึง การประเมินผล และการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาจากภายใน โดยบุคลากร หรือหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานภายนอก ตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการศึกษาวิเคราะห์ นิยามประสิทธิผล นิยามประสิทธิผลของโรงเรียน และนิยามการประกันคุณภาพภายใน ผู้วิจัย พบว่า เป้าหมายสำคัญของการประกันคุณภาพภายใน มีความสอดคล้องและคล้ายคลึงกันมากกับประสิทธิผลโรงเรียน ซึ่งเป้าหมายสำคัญของแนวคิดทั้งสอง คือ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์สอดคล้องกับหลักสูตร เป็นที่ยอมรับของนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน จึงอาจกล่าวได้ว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่จะนำไปสู่ประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน หมายถึง ความสำเร็จของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยการดำเนินการนั้นต้องสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และเป็นที่ยอมรับของนักเรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน

4. องค์ประกอบประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำไปสู่กรอบแนวคิดความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพ

ภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ดังนี้

เพื่อให้การนำมาตรฐานสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ข้อ 3 ให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาโดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้จัดให้มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี (กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561, 2561, หน้า 1)

กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีนโยบายปฏิรูประบบการประเมินและการประกันคุณภาพการศึกษา ปรับเปลี่ยนระบบประกันคุณภาพการศึกษา โดยให้มีการประกันคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอกตามแนวคิดหลักการว่า สถานศึกษาสามารถออกแบบระบบการประกันคุณภาพภายในที่เหมาะสม เป็นไปได้และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาได้ด้วยตนเองการประเมินคุณภาพภายนอกเป็นการยืนยันระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ผลที่ได้จากการประกันคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอกนั้น จะต้องสามารถนำไปใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้ด้วยรายละเอียดการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ประกอบด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, หน้า 9 – 14)

4.1 การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

4.1.1 แนวคิดและหลักการการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

การดำเนินการตามระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เป็นเรื่องจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจ แนวคิดและหลักการ

พื้นฐานเกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษา ความหมาย ความสำคัญ แนวคิดและประโยชน์ของ มาตรฐานการศึกษา รายละเอียดและความสัมพันธ์ของมาตรฐานการศึกษาระดับต่าง ๆ แนวทางและขั้นตอนการจัดทำมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การประยุกต์แนวคิดสู่ การปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ครู หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการ กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและ บริบทของสถานศึกษา

4.1.1.1 ความหมายของมาตรฐานการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒

ให้นิยามมาตรฐานการศึกษาว่า เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์ และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง และเพื่อใช้เป็นหลักในการ เทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผลและการ ประกันคุณภาพทางการศึกษา โดยให้แนวทางการจัดการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษา ต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียน มีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตาม ธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสม ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มี ประสิทธิภาพรวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสม กับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา ดังนั้น มาตรฐานการศึกษาสำคัญที่ต้องการให้เกิดขึ้นใน สถานศึกษาจึงเกี่ยวข้องกับปัจจัย กระบวนการ และผลผลิตจากการจัดการศึกษา เพื่อการ กำกับ ติดตาม ดูแล ตรวจสอบ และประกันคุณภาพของสถานศึกษา มาตรฐานการศึกษา จึงไม่ได้หมายถึงคุณภาพด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น แต่หมายความรวมถึงผลผลิตทาง การศึกษาที่เกิดกับตัวผู้เรียนรอบด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู และ กระบวนการบริหารจัดการศึกษา

4.1.1.2 ความสำคัญของมาตรฐานการศึกษา

ผลจากการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมาทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น ทั้งทางตรงในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานและทางอ้อมในรูปแบบของสมาคมผู้ปกครอง ศิษย์เก่า หน่วยงานองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน รวมทั้งสถานประกอบการต่าง ๆ สิ่งที่ได้เห็นได้ชัดคือสถานศึกษาเป็นผู้จัดทำ หลักสูตรเพื่อจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายวิสัยทัศน์ ความต้องการ

และบริบทของท้องถิ่น โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบ การที่สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการการศึกษาด้วยตนเอง ย่อมทำให้คุณภาพผู้เรียน คุณภาพการบริหารจัดการการศึกษาแตกต่างกันไป ดังนั้น การพัฒนาการจัดการศึกษา อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ต้องอาศัยการทำงานเชิงระบบ (System Approach) การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาโดยมีมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเป็นเป้าหมายความสำเร็จจึงมีความสำคัญในการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะใช้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

นอกจากนี้ การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ยังมีความสำคัญต่อการวางรากฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การวางนโยบาย การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ในการพัฒนาการจัดการศึกษาทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังมีความสำคัญในการใช้เป็นฐานข้อมูลสนับสนุนการกำหนดคุณภาพที่ต้องการ เพื่อการวางแผนระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาวได้ ดังนั้น มาตรฐานที่สถานศึกษากำหนดขึ้นต้องครอบคลุมทั้งด้านคุณภาพผู้เรียน คุณภาพการบริหารและการจัดการ และคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญที่สะท้อนคุณภาพของการจัดการศึกษาที่แท้จริง

4.1.1.3 ประโยชน์ของมาตรฐานการศึกษา

การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

มีประโยชน์ดังนี้

- (1) ช่วยให้สามารถกำหนดเป้าหมาย นโยบายและแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้ชัดเจน
- (2) สามารถกำหนดยุทธศาสตร์ และแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาได้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา
- (3) ใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับ การตรวจสอบ การนิเทศ การติดตามและประเมินผล เพื่อให้ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเข้มแข็ง
- (4) มีข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพและความก้าวหน้าของการจัดการศึกษา

4.1.2 แนวทางการกำหนดมาตรฐานการศึกษา

(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, หน้า 15 - 19)

กระบวนการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพที่สอดคล้องกับ
มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 ตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพ พ.ศ. 2561
สถานศึกษาต้องมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบ
มาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่รัฐมนตรีว่าการ
กระทรวงศึกษาธิการประกาศไว้ ซึ่งสถานศึกษาต้องกำหนดเป้าหมายหรือภาพความสำเร็จ
ตามตามบริบทของสถานศึกษาที่มีความท้าทาย เป็นไปได้ และเห็นผลสำเร็จเชิงประจักษ์
เชื่อมโยงถึงคุณภาพผู้เรียน สถานศึกษาบางแห่งที่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการผลิต
ผู้เรียนให้มีคุณภาพเฉพาะทางก็สามารถเพิ่มเติมมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาได้

กรอบมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่
กระทรวงศึกษาธิการประกาศ ใช้ไปนั้นได้ผ่านการพิจารณาวิเคราะห์ความเชื่อมโยงกับ
มาตรฐานการศึกษาของชาติแล้วอย่างไรก็ดี ในการจัดทำมาตรฐานการศึกษาของ
สถานศึกษานั้น สถานศึกษาควรพิจารณาคุณลักษณะผู้เรียนจากผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของ
การศึกษาในมาตรฐานการศึกษาของชาติเพื่อเติมเต็มมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
ให้เด่นชัดและครบถ้วนตามที่ชาติต้องการ เช่น นักเรียนมีทักษะในการเขียนโปรแกรม
ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ ทักษะในการออกแบบ ทักษะการเป็นผู้นำ ทักษะการบริหาร
การเงิน เป็นต้น ซึ่งการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นการใช้ข้อมูลสารสนเทศของ
สถานศึกษา ผนวกกับการรู้ทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกจะเป็นประโยชน์ต่อการ
กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่เป็นรูปธรรมและเป็นอัตลักษณ์ของ
สถานศึกษา อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศต่อไป

4.1.2.1 การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

เพื่อให้มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษานำสู่การ
ปฏิบัติได้อย่างแท้จริงและได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย สถานศึกษาควร
ดำเนินการที่เน้นการมีส่วนร่วม โดยเชิญคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้แทนครู ผู้แทน
ผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการ องค์กรที่สนับสนุนสถานศึกษา ตามความเหมาะสม
ร่วมดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 เตรียมความพร้อมการกำหนดมาตรฐาน
การศึกษาของสถานศึกษา

(1) แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐาน
การศึกษาของสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู คณะกรรมการ

สถานศึกษา ตัวแทนผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

(2) สร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนักถึง

ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เห็นความสำคัญและความเชื่อมโยงของ
มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานการศึกษา
ของชาติ ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตและ
สร้างสังคมไทยให้มีความมั่นคง เสมอภาค และเป็นธรรม

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของมาตรฐาน

การศึกษา

การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาต้องมีข้อมูลสารสนเทศหลายส่วนประกอบการพิจารณา เช่น บริบท ความพร้อมและศักยภาพ
ของสถานศึกษา อัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของสถานศึกษา ความต้องการของท้องถิ่นและ
ชุมชน นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด จุดหมายของแผนพัฒนาการศึกษาชาติ เป็นต้น
สถานศึกษานำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในสาระและประเด็นสำคัญต่าง ๆ
เชื่อมโยงไปสู่มาตรฐานการศึกษาระดับต่าง ๆ แล้วสรุปเป็นเป้าหมายที่สถานศึกษาต้องการ

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

จากภาพเป้าหมายที่สถานศึกษาต้องการ

สถานศึกษากำหนดมาตรฐานการศึกษาที่ครอบคลุมคุณภาพสำคัญ 3 ด้าน คือ คุณภาพ
ผู้เรียน คุณภาพการบริหารและการจัดการ และคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้น
ผู้เรียนเป็นสำคัญ มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ควรสะท้อนถึงเป้าหมาย
หรือภาพความสำเร็จ ที่เด่นชัด เป็นรูปธรรม สถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์พิเศษอาจกำหนด
มาตรฐานเพิ่มเติมเพื่อให้เห็นความโดดเด่นเฉพาะทางได้มาตรฐานการศึกษาของ
สถานศึกษาไม่จำเป็นต้องมีจำนวนมาก และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม
กับยุคสมัยหรือความต้องการยกระดับให้สูงขึ้นอีก

ขั้นตอนที่ 4 พิจารณาให้ความเห็นชอบมาตรฐาน

การศึกษาของสถานศึกษา

สถานศึกษาเสนอร่างมาตรฐานการศึกษาของ

สถานศึกษาให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายตรวจสอบทบทวนเพื่อพิจารณาความครอบคลุม
ความเหมาะสม ความสอดคล้อง และนำสู่การปฏิบัติสามารถบรรลุเป้าหมายได้จริง
แล้วจึงเสนอคณะกรรมการสถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ขั้นตอนที่ 5 ประกาศใช้มาตรฐานการศึกษาของ

สถานศึกษา

สถานศึกษาประกาศใช้มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาแล้ว สถานศึกษาควรเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายทราบ ทั้งนี้เพื่อให้ทุกฝ่ายร่วมกันขับเคลื่อน และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ การประชาสัมพันธ์ทำได้หลายช่องทาง เช่น แจงในที่ประชุม แจงในเว็บไซต์ของโรงเรียน ติดประกาศ เป็นต้น

4.1.2.2 แนวทางการกำหนดเป้าหมายตามมาตรฐาน

การศึกษาของสถานศึกษา

การกำหนดเป้าหมายตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษามีแนวทางดังนี้

(1) สถานศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา (SWOT Analysis) และประเมินบริบทต่าง ๆ ของสถานศึกษาด้วยความรอบคอบ โดยพิจารณาร่วมกับข้อมูลสารสนเทศ ความสำเร็จของสถานศึกษาย้อนหลังอย่างน้อย 3 ปี จนได้มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

(2) สถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดเป้าหมายความสำเร็จที่ทำทาทตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยลักษณะของเป้าหมายที่ดี ควรมีลักษณะ SMART ดังนี้

Specific เป้าหมายต้องมีลักษณะเฉพาะเจาะจง สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ไม่ควรระบุให้กว้างจนเกินไป และไม่ใช้คำที่ต้องตีความ

Measurable เป้าหมายควรวัดได้เป็นตัวเลข ประเมินค่าเปรียบเทียบได้ และใช้ติดตามประเมินผลได้

Action oriented เป้าหมายต้องระบุถึงสิ่งที่สถานศึกษาจะดำเนินการและนำไปสู่การกำหนดโครงการและกิจกรรมได้อย่างชัดเจน

Realistic เป้าหมายต้องเป็นจริงได้ แต่ไม่ง่ายจนเกินไป เป้าหมายที่ดีต้องมีความท้าทาย (Challenge) เพื่อนำไปสู่การคิดค้น ริเริ่มวิธีการใหม่ ๆ

อยู่เสมอ

Timely เป้าหมายต้องมีกรอบระยะเวลาที่แน่นอน ชัดเจน ซึ่งอาจจะเป็นรายวัน สัปดาห์ เดือน ไตรมาส ครึ่งปี หรือ 1 ปี ไม่ควรตั้งเป้าหมายที่ยาวนานเกินกว่า 1 ปี เมื่อดำเนินโครงการจนบรรลุเป้าหมายในปีนั้น ๆ ในปีถัดไป สถานศึกษาก็จะตั้งเป้าหมายที่สูงขึ้นและท้าทายยิ่งขึ้นได้

ทั้งนี้ สถานศึกษาเลือกกำหนดเป้าหมายด้วยวิธีใดก็ตาม ต้องคำนึงถึงศักยภาพและบริบทของสถานศึกษาด้วย เป้าหมายที่ดีต้องท้าทายให้ลงมือทำ แต่ต้องมีความเป็นไปได้โดยอาศัยการริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์

(3) ระบุเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพให้ชัดเจน

ดังนี้

ระบุเป้าหมายเชิงปริมาณเป็นจำนวน ร้อยละ หรือ ค่าเฉลี่ย โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ผ่านมาเป็นฐาน (Baseline) ในการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย เช่น ร้อยละของจำนวนนักเรียนที่ได้รับรางวัล ค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จำนวนครูที่ผ่านการอบรมการวิจัย จำนวนนักเรียนกลุ่มเสี่ยง จำนวนกิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นต้น

ระบุเป้าหมายเชิงคุณภาพ เช่น เพิ่มขึ้น สูงขึ้น ดีเลิศ ดีเยี่ยม ชัดเจนก้าวหน้าขึ้น มีแนวโน้มที่ดีขึ้น ซึ่งจะต้องมีเกณฑ์ระดับคุณภาพกำกับด้วย ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพ ด้านกำหนดมาตรฐานสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งมีการเตรียมความพร้อม การวิเคราะห์ กำหนดมาตรฐาน การกำหนดค่าเป้าหมาย การตรวจสอบ ทบทวนและการประกาศใช้มาตรฐานให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ

4.2 การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นขั้นตอนของการกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในช่วงระยะเวลาที่กำหนด (3 – 5 ปี) โดยจัดทำไว้เป็นลากลยุทธ์อักษรเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าสถานศึกษาจะดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดร่วมกัน โดยอาศัยหลักการและแนวคิดการบริหารจัดการโดยใช้วงจรคุณภาพ

ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
(ระยะ 3 - 5 ปี)

ขั้นที่ 1 แต่งตั้งคณะทำงาน

(1) คณะทำงานควรประกอบด้วยผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้มีส่วน
ได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาทั้งภายนอกและภายในโรงเรียน ได้แก่ ผู้แทนคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน / ครู / นักเรียน / ชุมชน / องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งควรมี
ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่ปรึกษาด้วย คณะกรรมการ และคณะทำงาน อาจจำแนกเป็นด้าน ๆ
ตามความเหมาะสม เช่น คณะกรรมการที่ปรึกษา คณะกรรมการอำนวยการ
คณะกรรมการดำเนินการแต่ละด้าน เช่น ด้านข้อมูลและสารสนเทศโดยกำหนดบทบาท
หน้าที่ให้สามารถจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุ
วัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ

(2) สร้างความรู้ความเข้าใจคณะทำงาน และบุคลากร
ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาการศึกษา

ขั้นที่ 2 รวบรวมข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพภายใน
และภายนอกของสถานศึกษา

ข้อมูลพื้นฐานและระบบสารสนเทศต้องถูกต้อง
ครบถ้วน เป็นปัจจุบันครอบคลุม งานทุกด้าน ทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้าน
บุคลากรและด้านบริหารทั่วไป โดยใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีในการเก็บรวบรวมข้อมูล
วิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอข้อมูลที่ถูกต้องเที่ยงตรงจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้มีการวิเคราะห์
สารสนเทศ วิเคราะห์ความขาด - เกิน เทียบกับเกณฑ์มาตรฐานเพื่อจะใช้เป็นฐานข้อมูล
ในการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ตัวอย่างข้อมูลสารสนเทศ

(1) ข้อมูลพื้นฐานด้านปริมาณ อาทิ นักเรียนจำแนก
ตามระดับชั้น ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง

(2) ข้อมูลด้านคุณภาพผู้เรียน อาทิ ผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนทุกระดับประกอบด้วย ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับชาติ
คุณภาพผู้เรียนจากผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอก สุขภาพผู้เรียนรายงานผล
การประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา รวมถึงนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน
เป็นต้น

(3) ข้อมูลด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ

อาทิ กฎหมาย นโยบายที่เกี่ยวข้อง มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา หลักสูตรสถานศึกษา รายงานผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา ประชาชนชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น บันทึกรายงานการประชุม รายงานผลการประเมินคุณภาพภายใน รายงานผลการประเมินภายนอกของสถานศึกษา เป็นต้น

(4) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน อาทิ

หลักสูตรในแต่ละระดับแผนการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดประสบการณ์ บันทึกหลังสอน แฟ้มสะสมผลงานของครู การบริหารจัดการชั้นเรียน สื่อ สารสนเทศที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น

(5) นโยบายที่เกี่ยวข้องในระดับต่าง ๆ

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภายในและ

ภายนอกของสถานศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพภายในด้าน

จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา สภาพภายนอกด้านโอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษานั้นมีการวิเคราะห์หลายแนวทาง เช่น Scenario Planning / Five Forces Model / BSC / KPI / SWOT Analysis / TOWS Matrix เป็นต้น

ขั้นที่ 4 การกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของ

สถานศึกษาทิศทางการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เป็นการกำหนดเป้าหมายที่สถานศึกษาต้องดำเนินการจัดการศึกษา เปรียบเสมือนเป็นผลลัพธ์ระดับสูงที่สถานศึกษาต้องการที่จะบรรลุ ซึ่งการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่บุคลากรทุกฝ่ายของสถานศึกษา ร่วมกันตั้งปณิธานความมุ่งหวัง ตั้งมั่นปรารถนาที่จะพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ โดยร่วมกันระดมพลังปัญญา วิจัยรณญาณและแรงบันดาลใจ ตรวจสอบ ทบทวน กลั่นกรอง จัดวางสร้างสรรค์สภาพที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา ทิศทางของสถานศึกษาประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ มีสาระสำคัญ

ขั้นตอนที่ 5 การกำหนดกรอบกลยุทธ์พัฒนาการศึกษา

ของสถานศึกษา (Strategic Formulation) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) ของสถานศึกษา เป็นการเลือกวิธีการทำงานที่แยบคาย สู่จุดหมายปลายทางอย่างมีทิศทางที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ตอบสนองวิถีการสู่จุดหมาย

ปลายทางระดับนโยบาย สามารถดำเนินการได้ประสบความสำเร็จ นำไปปฏิบัติได้จริง การกำหนดกลยุทธ์เป็นการนำข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากขั้นตอนการกำหนด ทิศทางของหน่วยงานและการศึกษาสถานภาพหน่วยงาน (SWOT - Analysis) ด้วยการ วิเคราะห์ สภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) ของสถานศึกษามาจัดทำเป็นกลยุทธ์ในรูปแบบต่าง ๆ การกำหนดกลยุทธ์เปรียบเสมือนการตอบคำถามว่า “เราจะไปถึงจุดนั้นได้อย่างไร? หรือ เราจะบรรลุทิศทางของหน่วยงานได้อย่างไร? (How do we get there?)” กรอบกลยุทธ์ ของสถานศึกษา ประกอบด้วยประเด็นกลยุทธ์ระดับสถานศึกษา วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดค่าเป้าหมาย กลยุทธ์ริเริ่ม (กลยุทธ์ระดับแผนงาน)(สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, หน้า 21 - 23)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพด้านจัดทำ แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของการจัดทำ แผนพัฒนาการจัดการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา ซึ่งมีการแต่งตั้ง คณะทำงาน เพื่อรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ ทั้งภายในและภายนอก เพื่อกำหนดเป็น วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ และโครงการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

4.3 การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา

การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาที่ กำหนดนั้นสถานศึกษาต้องมีระบบกลไกการบริหารและจัดการที่เหมาะสมกับบริบทของ แต่ละสถานศึกษา ไม่เป็นภาระกับครูหรือผู้เกี่ยวข้องมากเกินไป สถานศึกษาต้องดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี มีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของแผนงานโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปตาม ระยะเวลาที่กำหนด บรรลุเป้าหมายระดับใดโดยสามารถใช้แนวคิด ทฤษฎีหรือผลงานวิจัย ที่เน้นความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เช่น การบริหารเชิงระบบ (System Approach) การใช้วงจรการพัฒนาคุณภาพ (PDCA) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) การบริหารแบบมุ่งสัมฤทธิ์ (Total Quality Management) การบริหารจัดการ ด้วยระบบคุณภาพ (Quality System Management) การใช้ห่วงโซ่คุณภาพ (Chain of Quality) เป็นต้น หรือสถานศึกษาสามารถสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารและจัดการ

ของตนเองก็ได้ นอกจากนี้ สถานศึกษาดูควรจัดระบบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ระบบพัฒนาวิชาการ ระบบพัฒนาครูและบุคลากร ระบบการจัดการสภาพแวดล้อม ระบบเทคโนโลยี และสารสนเทศ ระบบการนิเทศภายใน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นต้น ซึ่งเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา คือ วัฒนธรรมคุณภาพที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, หน้า 19)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพด้านดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ ได้อย่างเหมาะสม และบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและการปฏิบัติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และโครงการได้รับการปฏิบัติตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด

4.4 การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาเป็นระบบและกลไก ในการควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่ดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการ กระทำโดยบุคลากรในหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการประเมินเชิงคุณภาพที่สะท้อนจุดเด่น และจุดควรพัฒนาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน ผสมผสานกับการประเมินเชิงปริมาณควบคู่กันไป สถานศึกษาต้องกำหนดหรือมอบหมายผู้รับผิดชอบในการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษาตามบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและระดับสถานศึกษาให้ชัดเจน วิเคราะห์มาตรฐานและเป้าหมายตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่ประกาศใช้ กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่หลากหลายและเหมาะสม ดำเนินการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง พร้อมทั้งสรุปรายงานผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา เพื่อนำผลการประเมินคุณภาพภายในไปจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, หน้า 20)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพด้าน ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยคณะกรรมการที่ให้ความสำคัญ ตระหนัก มีความรู้และทักษะ มีเครื่องมือ วิธีการที่หลากหลายเหมาะสมในการประเมิน และมีการรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ

4.5 การติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษา

เป็นการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ไปใช้ปรับปรุงหรือพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ประเด็นที่สถานศึกษาติดตามผล ได้แก่ กระบวนการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา เช่น การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ การวัดผลประเมิน ผลการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร กระบวนการบริหารและจัดการ การจัดสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้เป็นต้น และการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา ว่าดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จที่กำหนดหรือไม่ อย่างไร สถานศึกษาสามารถติดตามผลระหว่างและเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินงานก็ได้สถานศึกษาควรกำหนดผู้รับผิดชอบในการติดตามผล กำหนดปฏิทินปฏิบัติงานติดตามผล วิเคราะห์และกำหนดกรอบพร้อมทั้งสร้างเครื่องมือติดตามผลจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ และรายงานผลการติดตามอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, หน้า 21)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพด้านติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษาโดยมีการกำหนดผู้รับผิดชอบ การเตรียมการ การให้ความร่วมมือในการติดตามตรวจสอบ การรายงานผล และการนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษา

4.6 การจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเอง

การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา เป็นภารกิจตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ที่สถานศึกษาต้องดำเนินการหลังจากจัดการศึกษาผ่านไปแต่ละปีการศึกษา เพื่อสะท้อนภาพความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาในรอบปี

การศึกษาที่ผ่านมาภายใต้บริบทของสถานศึกษา โดยสารสนเทศในรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษานั้นเป็นผลของการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา ครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมในการประเมินและให้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของตนเอง ซึ่งจะต้องมีการประเมินเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอและใช้ผลการประเมินระหว่างปีปรับปรุงการทำงานตลอดเวลา ในการประเมินผลการดำเนินงานแต่ละระยะให้บันทึกข้อมูลพร้อมจัดทำและเก็บรวบรวมสารสนเทศและเอกสารร่องรอยหลักฐานอย่างเป็นระบบไว้ เพื่อนำไปสู่การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

สถานศึกษาแต่ละแห่งต้องจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาทุกปีการศึกษา เพื่อรายงานผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาให้บุคลากรในสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น นักเรียน ผู้ปกครองและสาธารณชน รับทราบว่าสถานศึกษาได้บริหารจัดการสถานศึกษาและจัดการเรียนรู้ได้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษาได้วางไว้และเป็นไปตามที่มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่สถานศึกษา กำหนดมาน้อยเพียงใดพร้อมทั้งเป็นการนำเสนอแนวทางการพัฒนาตนเองของสถานศึกษาในจุดที่ต้องได้รับการพัฒนา เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของตนเองในอนาคตอีกทั้งหน่วยงานต้นสังกัดสามารถใช้ผลการประเมินจากรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาในการตัดสินใจกำหนดนโยบายต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดต่อไป

4.6.1 หลักการและขั้นตอนการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา

การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self – Assessment Report) เป็นการนำเสนอผลการดำเนินงานและการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรอบปีที่ผ่านมา ซึ่งต้องครอบคลุมตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่แต่ละสถานศึกษาได้กำหนดไว้ เพื่อรายงานและนำเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษานั้นเป็นฐานข้อมูลที่สำคัญในการวางแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาและรับการประเมินคุณภาพภายนอกต่อไป

การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญและต้องมีการทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้รายงานที่สะท้อนผล

การดำเนินงานที่ถูกต้อง ชัดเจน และสมบูรณ์ ดังนั้น สถานศึกษาจึงควรมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 แต่งตั้งคณะทำงาน สถานศึกษาแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ประกอบด้วย คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหาร ครูและบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และอาจกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบหลักในการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองก็สามารถทำได้

ขั้นตอนที่ 2 รวบรวมข้อมูลสารสนเทศ สถานศึกษาดำเนินการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่สะท้อนคุณภาพของสถานศึกษาและสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูลสารสนเทศนั้น ส่งผลต่อความความน่าเชื่อถือและความสมบูรณ์ของรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ดังนั้น ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจึงต้องเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสถานศึกษาและผลดำเนินงานของสถานศึกษาในรอบปีที่ผ่านมาที่เกิดขึ้นจริงและสามารถสะท้อนคุณภาพในแต่ละมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างครบถ้วนชัดเจน

ข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ในการเขียนรายงาน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษา เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษา ข้อมูลงบประมาณข้อมูลสภาพชุมชนโดยรวม และ 2) ข้อมูลที่เป็นผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับผลการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรของสถานศึกษา ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับสถานศึกษา ผลการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ผลการทดสอบระดับชาติของผู้เรียน หรือผลการประเมินผู้เรียนอื่น ๆ ผลการดำเนินงานในเชิงผลการประเมินจากการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ผลการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา ผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการจัดกิจกรรมพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคม สรุปผลการประเมินจากหน่วยงานภายนอกและข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนที่ 3 เขียนรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาสถานศึกษาสามารถกำหนดรูปแบบการรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ได้ตามความเหมาะสม สามารถนำเสนอได้ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การนำเสนออาจเป็นความเรียง ตารางประกอบความเรียง การบรรยาย

ประกอบแผนภูมิ รูปภาพ หรือกราฟ ฯลฯ โดยใช้ภาษาที่อ่านเข้าใจง่าย กระชับ ชัดเจน สารสำคัญแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือส่วนที่ 1 บทสรุปสำหรับผู้บริหาร และส่วนที่ 2 ข้อมูลการประเมินตนเองซึ่งในส่วนที่ 2 จะนำเสนอข้อมูลพื้นฐานทั่วไป และ ตอบคำถาม 3 ข้อ คือ ข้อ 1 มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษามีระดับคุณภาพใด ข้อ 2 ข้อมูล หลักฐาน และเอกสารเชิงประจักษ์สนับสนุนมีอะไรบ้าง และข้อ 3 แผนงาน แนวทางพัฒนาคุณภาพให้ดีขึ้นกว่าเดิม

ขั้นตอนที่ 4 นำเสนอคณะกรรมการสถานศึกษา

พิจารณาให้ความเห็นชอบสถานศึกษาต้องนำเสนอรายงานให้คณะกรรมการสถานศึกษา พิจารณาให้ความเห็นชอบและรับรองผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาหลังจากเขียนรายงานประเมินตนเองเสร็จสมบูรณ์แล้ว

ขั้นตอนที่ 5 รายงานและเปิดเผยต่อผู้เกี่ยวข้อง

เมื่อรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว สถานศึกษาจะต้องรายงานและเผยแพร่ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาแก่ผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ครู ผู้ปกครองนักเรียน หน่วยงานต้นสังกัด ชุมชน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสถานศึกษาสามารถดำเนินการเผยแพร่ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาได้หลากหลายวิธีตามความเหมาะสม เช่น เว็บไซต์ของสถานศึกษา จุลสาร วารสาร แผ่นพับ เสียงตามสาย และการชี้แจงในการประชุม เป็นต้น

(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, หน้า 12 - 15)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพ

ด้านจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเอง หมายถึง ความสำเร็จของการจัดทำรายงานการพัฒนากิจการศึกษาระดับสถานศึกษาในรอบปี โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการรวบรวม ข้อมูล สารสนเทศ การวิเคราะห์ แผลผล เขียนรายงาน นำเสนอให้ความเห็นชอบ รายงาน และเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้

จากผลการศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวคิดและทฤษฎี งานวิจัย

เกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561 แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตาม กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561 การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนากิจการศึกษาระดับสถานศึกษา การจัดทำรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา และการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาเพื่อรับ

การประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า องค์ประกอบประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน มีจำนวน 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2) จัดทำแผน พัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา 3) ดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 4) ประเมินและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา 5) ติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และ 6) จัดทำรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลเป็นประจำทุกปี

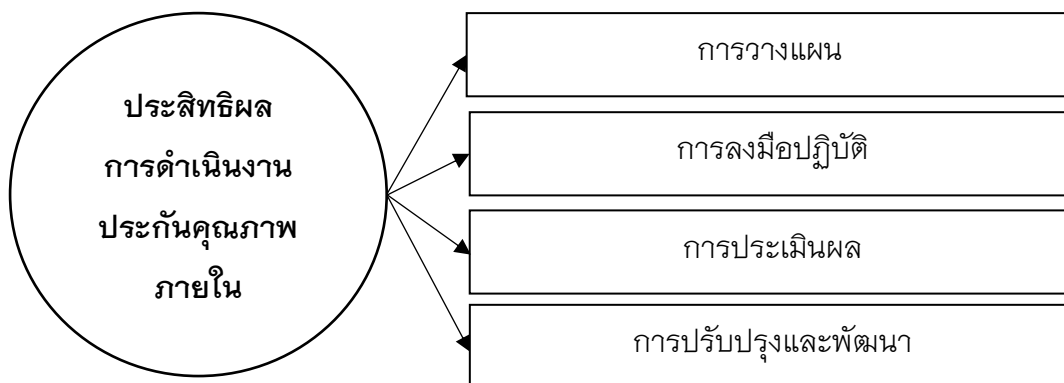
เมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 6 ตัวแปร ของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน พบว่า ในส่วนของการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีส่วนสำคัญคือต้องจัดทำแผนการเพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างชัดเจน ผู้วิจัยจึงยุบรวม 2 ตัวแปรดังกล่าวมาเป็นตัวแปร การวางแผน

ในส่วนการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ผู้วิจัยพิจารณาว่าเป็นขั้นตอนการดำเนินการเพื่อให้การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเป็นไปได้อย่างดี ผู้วิจัยจึงขอเรียกตัวแปรนี้เป็น การลงมือปฏิบัติ

ในส่วนการประเมินและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงขอเรียกเป็นตัวแปรนี้เป็น การประเมินผล

ในส่วนติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลเป็นประจำทุกปี ผู้วิจัยจึงยุบรวม 2 ตัวแปรดังกล่าวเป็นตัวแปรการปรับปรุงและพัฒนา

เพื่อให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอตัวแปรดังกล่าว ซึ่งเป็นตัวแปรที่สังเกตได้ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 โมเดลการวัดประสิทธิผลการทำงานประกันคุณภาพภายใน

5. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้องค์ประกอบประสิทธิผลการทำงานประกันคุณภาพภายใน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ ประสิทธิผลการทำงานประกันคุณภาพภายใน ได้ว่า หมายถึง ความสำเร็จของการดำเนินงานภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ สอดคล้องกับหลักสูตร เป็นที่ยอมรับของนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน สามารถวัดด้วยองค์ประกอบซึ่งเป็นตัวสังเกตได้ 4 ตัวแปร ดังนี้ 1) การวางแผน 2) การลงมือปฏิบัติ 3) การประเมินผล และ 4) การปรับปรุงและพัฒนา ผู้วิจัยได้สรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้แต่ละองค์ประกอบ ดังตาราง 1

ตาราง 1 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของประสิทธิผลการทำงานประกันคุณภาพภายใน

องค์ประกอบใหม่	องค์ประกอบเดิม	นิยาม	ตัวบ่งชี้
1. การวางแผน	1. การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	การรับรู้ความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาซึ่งมีการเตรียมความพร้อมการวิเคราะห์กำหนดมาตรฐาน	1. การเตรียมความพร้อมการกำหนดมาตรฐานการศึกษา 2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของมาตรฐานการศึกษา

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบใหม่	องค์ประกอบเดิม	นิยาม	ตัวบ่งชี้
		การกำหนดค่าเป้าหมาย การตรวจสอบ ทบทวน และการประกาศใช้ มาตรฐานให้สอดคล้อง กับมาตรฐานการศึกษา ของชาติ	3. การกำหนดมาตรฐาน การศึกษาและค่าเป้าหมาย 4. การตรวจสอบและ ทบทวนมาตรฐาน การศึกษา 5. การประกาศใช้ มาตรฐานการศึกษา
	2. การจัดทำ แผนพัฒนาการ จัดการศึกษา ของสถานศึกษา ที่มุ่งคุณภาพ ตามมาตรฐาน การศึกษา	การรับรู้ความสำเร็จ ของการจัดทำ แผนพัฒนาการจัด การศึกษาและ แผนปฏิบัติการประจำปี ของสถานศึกษา ซึ่งมี การแต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ ทั้งภายใน และภายนอก เพื่อ กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย เป็นแนวทางในการ กำหนดกลยุทธ์ ตัวชี้วัด ความสำเร็จ และ โครงการจัดทำ แผนพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษา	1. การแต่งตั้งคณะทำงาน 2. การรวบรวมข้อมูล สารสนเทศเกี่ยวกับสภาพ ภายในและภายนอกของ สถานศึกษา 3. การวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับสภาพภายใน และภายนอกของ สถานศึกษา 4. การนำผลการ วิเคราะห์ สภาพภายใน และสภาพภายนอกของ สถานศึกษาประมวลเป็น วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมายของ สถานศึกษา 5. การกำหนดกลยุทธ์ ตัวชี้วัด ความสำเร็จและ ชื่อโครงการ/กิจกรรม

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบใหม่	องค์ประกอบเดิม	นิยาม	ตัวบ่งชี้
2. การลงมือปฏิบัติ	3. การดำเนินการตามแผนพัฒนาการ จัดการศึกษา ของสถานศึกษา	การรับรู้ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการ จัดการศึกษาที่กำหนดไว้ ได้อย่างเหมาะสม และบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และโครงการได้รับการ ปฏิบัติตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด	1. กำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตาม แผนพัฒนาการจัด การศึกษา 2. ผู้บริหารปฏิบัติตาม บทบาทที่และความ รับผิดชอบอย่างมี รับผิดชอบอย่างมี 3. ครูปฏิบัติตามบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ อย่างมีประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิผล 4. คณะกรรมการ สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่าง มีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิผล 5. โครงการและกิจกรรม ในแผนปฏิบัติการประจำปี แต่ละปีได้รับการปฏิบัติ ตามกรอบระยะเวลาที่ กำหนด

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบใหม่	องค์ประกอบเดิม	นิยาม	ตัวบ่งชี้
3. การประเมินผล	4. การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	การรับรู้ความสำเร็จของการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยคณะกรรมการที่ให้มีความสำคัญ ตระหนัก มีความรู้และทักษะ มีเครื่องมือวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมในการประเมินและมีการรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ	1. ความตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินคุณภาพภายใน 2. ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายใน 3. การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายใน 4. การดำเนินการประเมินคุณภาพภายในโดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายเหมาะสม 5. รายงานผลการประเมินคุณภาพภายใน
4. การปรับปรุงและพัฒนา (ต่อ)	5. การติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	การรับรู้ความสำเร็จของการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาโดยมีการกำหนดผู้รับผิดชอบ การเตรียมการ การให้ความร่วมมือในการติดตามตรวจสอบ	1. การกำหนดผู้รับผิดชอบในการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 2. การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 3. การรายงานผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบใหม่	องค์ประกอบเดิม	นิยาม	ตัวบ่งชี้
		การรายงานผล และการนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษา	4. การเตรียมการและให้ความร่วมมือในการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด 5. การนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา
4. การปรับปรุงและพัฒนา (ต่อ)	6) จัดทำรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่องค์กรต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลเป็นประจำทุกปี	การรับรู้ความสำเร็จของการจัดทำรายงานการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรอบปี โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ การวิเคราะห์ แผลผล เขียนรายงาน นำเสนอให้ความเห็นชอบ รายงานและเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้	1. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำรายงานประจำปี 2. การรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ วิเคราะห์และแปลผล 3. การเขียนรายงานประจำปีของสถานศึกษา 4. การรายงานและเปิดเผยต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายใน

ในการศึกษาเพื่อกำหนดปัจจัยที่เกี่ยวข้องในลักษณะเหตุและผล (Cause & Effect) ซึ่งช่วยให้มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน เพื่อนำไปสู่กรอบแนวคิดในการวิจัยที่ชัดเจนและสมเหตุสมผล จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนและการประกันคุณภาพภายใน พบว่า มีเป้าหมายสำคัญสอดคล้องคล้อยกันมาก ซึ่งเป้าหมายสำคัญของแนวคิดทั้งสองคือ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์สอดคล้องกับหลักสูตร เป็นที่ยอมรับของนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกันแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน โดยเป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนนั่นเอง ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลและเส้นทางอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ประกันคุณภาพภายใน

ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง (2553, หน้า 134) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน สรุปได้ดังนี้ ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลมากที่สุด โดยมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จด้านการประกันคุณภาพด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.52 ตัวแปรการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลมากรองลงมา 0.44 ตัวแปรวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลน้อยที่สุด 0.20

ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารมีแนวทางการส่งเสริมเชิงนโยบายที่สนับสนุนปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมี 4 นโยบายคือ 1) นโยบายการปรับปรุงโครงสร้างประสิทธิภาพการทำงานเป็นรายปี หรือวาระแห่งชาติ 2) นโยบายจัดตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาประจำคณะ 3) นโยบายกำหนดการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา ให้ถือเป็นภาระงานและแต่งตั้งตำแหน่งรับผิดชอบงานโดยตรง และ 4) นโยบายส่งเสริมการปฏิบัติตามกระบวนการทำงานประกันคุณภาพอย่างเคร่งครัด

ส่วนแนวทางการส่งเสริมเชิงปฏิบัติการที่สนับสนุนปัจจัย ด้านภาวะผู้นำผู้บริหาร แบ่งเป็น 7 ด้าน คือ 1) ด้านความเน้นหนักในการปฏิบัติงาน 2) การมุ่งความสัมพันธ์ 3) การเป็นแรงบันดาลใจ 4) การชื่นชมและยกย่อง 5) การให้รางวัลตอบแทน 6) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ 7) การมอบหมายหน้าที่ให้ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม มี 6 นโยบาย คือ 1) นโยบายการทำงานแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์ในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา 2) นโยบายกำหนดให้ทุกคนมีสิทธิในการเรียนรู้เรื่องการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีการปิดกั้น 3) นโยบายการศึกษาดูงานการประกันคุณภาพภายในประเทศและต่างประเทศ จากคณะวิชาที่ประสบความสำเร็จและจัดอบรมนอกสถานที่เพื่อการสร้างควมสามัคคีแก่เพื่อนร่วมงาน 4) นโยบายสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้อาจารย์และบุคลากรรักองค์กร 5) นโยบายสร้างความสามัคคีในองค์กร และ 6) นโยบายสร้างบุคลากรรุ่นใหม่เพื่อการทำงานเป็นทีม ส่วนแนวทางการส่งเสริมเชิงปฏิบัติการที่สนับสนุนปัจจัยการทำงานเป็นทีมในการทำงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) มีอุดมการณ์ที่แน่นอน 2) ถือหลักความถูกต้อง 3) ทุกคนมีความสำคัญ 4) เคารพในสิทธิและเสรีภาพ และ 5) มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนและแบ่งงานกันทำ

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงาน มีนโยบาย 4 นโยบาย คือ 1) นโยบายการอบรมเชิงปฏิบัติการประจำปีเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) นโยบายการสร้างควมเข้าใจแก่ผู้บริหารระดับคณะวิชาในด้านการประกันคุณภาพการศึกษา 3) นโยบายส่งเสริมการทำงานเชิงรุกของแต่ละคณะวิชา และ 4) นโยบายการส่งเสริมบุคลากรเรื่องระเบียบวินัยในการทำงานร่วมกันในคณะวิชา ส่วนแนวทางการส่งเสริมเชิงปฏิบัติการที่สนับสนุนปัจจัยด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงานแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) วัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ 3) วัฒนธรรมสร้างสรรค์ 4) วัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง และ 5) วัฒนธรรมการเรียนรู้

อดุลย์ สุชีรัมย์ (2555, หน้า 132) ได้ทำการศึกษาเพื่อพัฒนาโมเดล ประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะสร้างความศรัทธา เชื่อมั่น ให้กับผู้บริหาร ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมว่า สถานศึกษามีศักยภาพในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานระดับสากล ผู้เรียนที่จบการศึกษาจากสถานศึกษา จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ

ได้มาตรฐานในระดับสากล ผู้เรียนที่จบการศึกษาจากสถานศึกษา จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ เป็นคนเก่ง คนดี มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งกระบวนการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษานั้นจะประสบผลสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกส่วนในหน่วยงาน รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน ทุกฝ่ายเป็นสำคัญ รวมทั้งตัวบ่งชี้ความสำเร็จก็คือ ผู้เรียน ถ้าผู้เรียนมีคุณภาพ หรือมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการศึกษา และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม นั้นแสดงว่า การดำเนินการด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการพัฒนาผู้เรียนให้ได้มาตรฐานและคุณภาพทัดเทียมกันทั่วประเทศ ต้องมีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา มีการทบทวน ตรวจสอบ ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง รายงานผลต่อสาธารณชนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีอยู่ 5 องค์ประกอบ คือ ด้านลักษณะขององค์การ ด้านบุคลากรในองค์การ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านวัฒนธรรมองค์การ

มัสดี แวดราแม (2556, หน้า 60) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายใน ที่บูรณาการกับงานปกติ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในที่บูรณาการกับงานปกติ ได้แก่ ปัจจัยด้านบริบทของสถานศึกษา ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากร ปัจจัยด้านระบบฐานข้อมูล และปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร โดยพบว่าการประกันคุณภาพภายในที่บูรณาการกับงานปกตินั้นได้รับอิทธิพลทางตรงจากระบบฐานข้อมูลมีค่าอิทธิพลสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.63 รองลงมาคือได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากปัจจัยด้านผู้บริหารและการสื่อสารองค์กรโดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.54 และ 0.44 ตามลำดับ

ภูมิ พระรักษา (2557, หน้า 269) ได้ศึกษาโมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่อิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) อิทธิพลทางตรง มี 4 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของ

ผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การนวัตกรรม บรรยากาศองค์การแบบเปิด และภาวะผู้นำครู
 2) อิทธิพลทางอ้อม มี 4 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม
 บรรยากาศองค์การแบบเปิด และภาวะผู้นำครู 3) อิทธิพลรวม มี 5 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำ
 ทางวิชาการของผู้บริหาร บรรยากาศองค์การแบบเปิด ภาวะผู้นำครู วัฒนธรรมองค์การ
 นวัตกรรม และการทำงานเป็นทีม และพบว่าปัจจัยทุกตัวในโมเดลร่วมกันอธิบายความ
 แปรปรวนของประสิทธิผลการดำเนิน งานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษา
 ขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 85

เจนจบ หาญกลับ (2559, หน้า 194) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้การ
 ดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนเขต
 กรุงเทพมหานครประสบความสำเร็จ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินการประกัน
 คุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครประสบ
 ความสำเร็จ โดยมีอำนาจพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน
 ตามกฎกระทรวงให้ประสบความสำเร็จได้ร้อยละ 69.50 เรียงลำดับความสำคัญจากมาก
 ไปหาน้อย 6 ปัจจัย คือ 1) การปรับตัวขององค์การและการริเริ่มสิ่งใหม่ 2) สภาพแวดล้อม
 ทางสังคม 3) โครงสร้างองค์การ 4) วัฒนธรรมองค์การ 5) กระบวนการติดต่อสื่อสาร
 และ 6) สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ

เยาวทิศา นามคุณ (2559, หน้า 56) ได้ศึกษาการสังเคราะห์งานวิจัย
 เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน พบว่า ผลการสังเคราะห์แนวทางในการ
 พัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลากร
 มี 2 แนวทางประกอบด้วย 1.1) อบรมให้ความรู้และสร้างความตระหนักในคุณค่าของการ
 ประกันคุณภาพภายใน 1.2) พัฒนาเทคนิคด้านวิธีการสอนการวัดประเมินผลและการวิจัย
 ชั้นเรียน 2) ด้านการบริหารจัดการ มี 7 แนวทาง ประกอบด้วย 2.1) บริหารจัดการโดยเน้น
 การมีส่วนร่วมของบุคลากร 2.2) บริหารจัดการโดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและ
 ชุมชน 2.3) วางแผนงานโดยจัดทำโครงการให้สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวบ่งชี้คุณภาพ
 การศึกษา 2.4) จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับโครงการอย่างเหมาะสม 2.5) ดำเนินการและ
 ติดตามผลตามวงจร PDCA 2.6) จัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอเหมาะสม และ
 2.7) ประเมินติดตามผลแล้วดำเนินการอย่างต่อเนื่อง 3) ด้านสนับสนุนอื่น ๆ มี 3 แนวทาง
 ประกอบด้วย 3.1) พัฒนาระบบข้อมูลของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ 3.2) ส่งเสริมความ
 ร่วมมือระหว่างสถานศึกษา และ 3.3) พัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในคู่มือการใช้

งานรูปแบบฯ ให้เหมาะสมกับองค์กรและบุคลากรให้มากขึ้น

สมใจ ยอดปราง (2561, หน้า 187) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถม ศึกษา พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบไปด้วย 5 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร 2) ปัจจัยด้านครู 3) ปัจจัยด้านบุคคล 4) ปัจจัยด้านวิชาการ และ 5) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลสูงสุด โดยเป็นการส่งผลทางตรง รองลงมาคือ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และปัจจัยด้านวิชาการ ตามลำดับ นอกจากนี้ยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านครู และปัจจัยด้านการบริหาร อิทธิพลรวมของปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านวิชาการ

ปิยพร บุญใบ (2563, หน้า 205) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 7 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 3) ด้านการวัดและประเมินผล และ 4) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน

ชธภพ แก้วใจ (2563, หน้า 266) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร พบว่าองค์ประกอบของตัวแปรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเอกชน ระดับ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเอกชน ที่ดีที่สุดคือ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ ตามลำดับ

Onisimus Amtu (2020, p. 215) ได้ศึกษาการฟื้นฟูการประกันคุณภาพภายในด้วยความเป็นผู้นำความมุ่งมั่นและวัฒนธรรมองค์กร ผลการศึกษาพิสูจน์ให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทสำคัญในการใกล้ชิดและสนับสนุนความเป็นผู้นำและองค์กรความมุ่งมั่นในการดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพภายใน ในการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ความเป็นผู้นำและความมุ่งมั่นขององค์กรต้องการองค์กรวัฒนธรรมเพื่อสร้างการสื่อสารและแรงจูงใจผ่านความคาดหวังและคุณค่าทางวิชาการที่พัฒนาอย่างมีสุขภาพดี สร้างสรรค์ สร้างสรรค์ และมีชีวิตชีวา เพราะสามารถส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการทำงานร่วมกันขององค์ประกอบทั้งหมดของการศึกษาระดับอุดมศึกษาเพื่อให้ได้มาตรฐานคุณภาพที่กำหนด

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาหาค่าความถี่เป็นปัจจัยที่มีส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 การหาค่าความถี่ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน	แหล่งข้อมูล										ร้อยละ	
	ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง (2553)	อดุลย์ สุทธิรัมย์ (2555)	มัทธี แวดตราแม (2556)	ภูมิ พระรักษา (2557)	เจนจบ หาญกลับ (2559)	เยาวทิภา นามคุณ (2559)	สมใจ ยอดปราง (2561)	ปิยพร บุญใบ (2563)	ชัชภาพ แก้วใจ (2563)	Onisimus Amtu (2020)		ความถี่ (10 คน)
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	✓		✓	✓			✓	✓		✓	6	60
2. การทำงานเป็นทีม	✓			✓							2	20
3. วัฒนธรรมองค์กร	✓	✓		✓	✓					✓	5	50
4. ลักษณะขององค์การ		✓							✓		2	20
5. ครูและบุคลากร		✓	✓	✓		✓	✓		✓		5	60

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัย ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผล การดำเนินงาน ประกันคุณภาพ ภายใน	แหล่งข้อมูล											
	ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง (2553)	อดุลย์ สุธีรัมย์ (2555)	หมยดี แวงตราแม (2556)	ภูมิ พระรักษา (2557)	เจนจบ หาญกลับ (2559)	เยาวทิภา นามคุณ (2559)	สมใจ ยอดปร่าง (2561)	ปิยพร บุญใบ (2563)	ชรรพ แก้วใจ (2563)	Onisimus Amtu (2020)	ความถี่ (10 คน)	ร้อยละ
6. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ		✓							✓		2	2
7. สภาพแวดล้อม		✓			✓		✓		✓		4	40
8. บริบทของสถานศึกษา			✓								1	10
9. ระบบฐานข้อมูล			✓								1	10
10. การสื่อสารภายในองค์กร			✓								1	10
11. บรรยากาศองค์การแบบเปิด				✓							1	10
12. การปรับตัวขององค์การและการริเริ่มสิ่งใหม่					✓						1	10
13. โครงสร้างองค์การ					✓						1	10
14. กระบวนการติดต่อสื่อสาร					✓						1	10
15. ด้านการบริหารจัดการ						✓					1	10
16. ด้านสนับสนุนอื่น ๆ						✓					1	10
17. ด้านวิชาการ							✓				1	10

ผลจากการสังเคราะห์ ตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จากนักวิชาการและนักการศึกษา ดังในตาราง 2 พบว่า มีจำนวน 4 ปัจจัย ที่มีค่าความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไปคือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) วัฒนธรรมองค์การ 3) ครูและบุคลากร และ 4) สภาพแวดล้อม ผู้วิจัยได้พิจารณางานวิจัยของผู้วิจัย ที่ทำการวิจัยในครั้งนี้คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน และปัจจัยที่ได้มาจากการสังเคราะห์ตามตาราง 2 เพื่อให้มีปัจจัยที่สอดคล้อง กับงานวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ปรับชื่อปัจจัย ทั้ง 4 ปัจจัยให้สอดคล้องกับงานวิจัยดังนี้ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) วัฒนธรรมองค์การ 3) คุณลักษณะของบุคลากร และ 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรแฝงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

การนำเสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

1.1 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่มีส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ตามผลการวิจัยของ ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง (2553, หน้า 134) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.52 และผลงานวิจัยของ ภูมิ พระรักษา (2557, หน้า 273) ได้ศึกษาโมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.59 นอกจากนี้ผลงานวิจัยของสมใจ ยอดปราง (2561, หน้า 191) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.79

1.2 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีส่งผลต่อคุณลักษณะของบุคลากรผลการวิจัยของวรชยา ลาบบุญ (2563, หน้า 178) ได้ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร 1. ด้านบุคลิกภาพ 2. ด้านคุณธรรมจริยธรรม 3. ด้านความรู้ความสามารถ 4. ด้านมนุษยสัมพันธ์ 5. ด้านความเป็นผู้นำกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับ

ค่อนข้างสูง

1.3 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ ผลการวิจัยของเนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562, หน้า 154) ได้ศึกษา โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษานาตเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อวัฒนธรรมองค์การ

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.1 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ผลการวิจัยของชัชวาล แก้วใจ (2563, หน้า 266) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม เป็นองค์ประกอบของตัวแปรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อ คุณลักษณะของบุคลากร ผลการวิจัยของอดุลย์ สุชีรัมย์ (2555, หน้า 81) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมส่งผลทางตรงต่อปัจจัยด้านบุคลากร

2.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ ผลการวิจัยของเนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562, หน้า 154) ได้ศึกษา โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษานาตเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียนส่งผลทางตรงต่อวัฒนธรรมองค์การ

3. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากร

ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ตามผลการวิจัยของอดุลย์ สุชีรัมย์ (2555, หน้า 132) ได้ทำการศึกษาเพื่อพัฒนาโมเดลประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกส่วนในหน่วยงานจะส่งผลให้การ

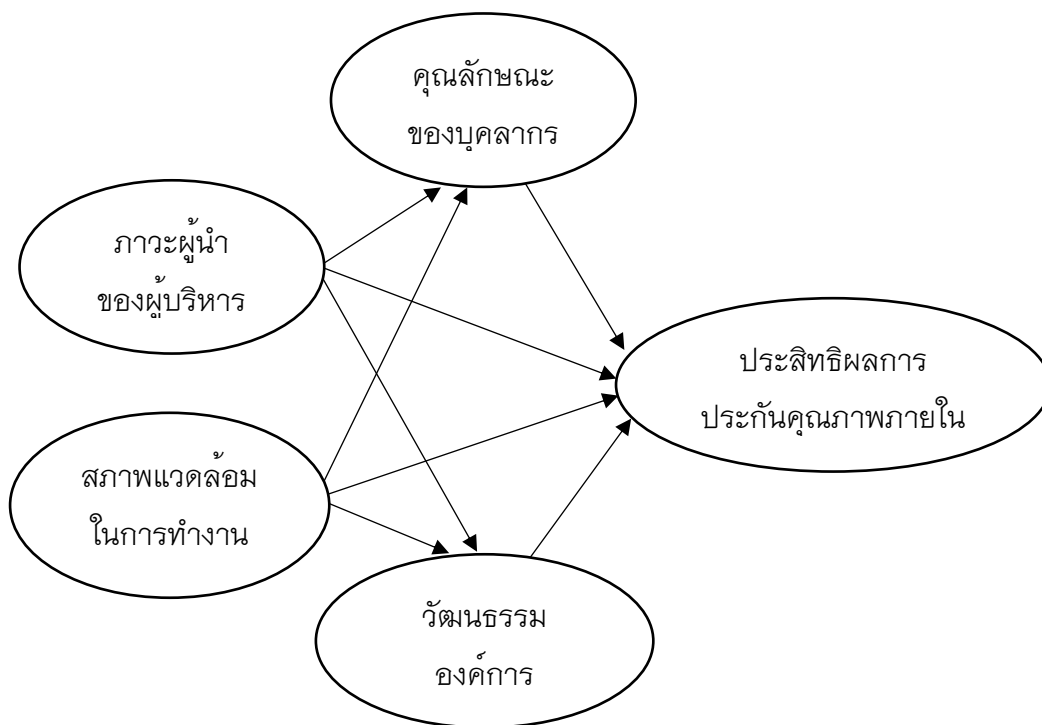
ดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาประสบผลสำเร็จ

4. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ

4.1 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ

ดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ตามผลการวิจัยของ Onisimus Amtu (2020, p. 215) ได้ศึกษาการฟื้นฟูการประกันคุณภาพภายในด้วยความเป็นผู้นำความมุ่งมั่นและวัฒนธรรมองค์การ ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีบทบาทสำคัญในการไกล่เกลี่ยและสนับสนุนความเป็นผู้นำและองค์การความมุ่งมั่นในการดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพภายในในการศึกษาระดับ อุดม ศึกษา เพราะสามารถส่งเสริมการทำงานร่วมกันเพื่อให้ได้มาตรฐานคุณภาพตามที่กำหนดได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถนำมาจัดเรียงเป็นแผนภาพซึ่งแสดงเป็นโมเดลดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน

3. องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

3.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

วิไลลักษณ์ โภคาพานิชย์ (2562, หน้า 58) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้นำ ที่มีในการบริหารตนเองและผู้อื่น สามารถครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้

เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562, หน้า 109) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ คุณลักษณะที่บุคคลแสดงออกซึ่งเป็นพฤติกรรมทั้งทางกาย วาจา ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวแสดงให้ผู้อื่นเห็นและเชื่อว่าบุคคลนั้นมีความรู้ ความสามารถที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จของงาน และคุณลักษณะดังกล่าวสามารถทำให้ผู้อื่นเชื่อและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ หรือบุคคลนั้นสามารถ กระตุ้น ชี้นำผลักดันให้บุคคลอื่น หรือกลุ่ม บุคคลอื่น มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่ม หรือองค์การเป็นเป้าหมาย

ภาณุพงษ์ คำภูษา (2562, หน้า 128) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง องค์ประกอบเกี่ยวกับจิตลักษณะพฤติกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้และมีอิทธิพลหรือส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษา การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การนิยามและการสื่อสารเป้าหมายร่วมกัน การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ การกำกับติดตามและให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนการ

รัชพล จอมไตรคูป (2563, หน้า 59) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น คือ ภาวะผู้นำที่เน้นการใช้เรื่องค่านิยม (Values), เจตคติ (Attitudes), และพฤติกรรม (Behaviors) (เช่น ความรักในเพื่อนมนุษย์หรือ Altruistic love, ความหวังหรือความศรัทธาหรือ Hope / Faith, วิสัยทัศน์หรือ Vision) เป็นเครื่องสร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม เพื่อนำไปสู่การยกระดับจิตใจและการดำรงชีวิตอยู่อย่างมีคุณค่าและมีความหมายยิ่งขึ้น ผู้นำแบบเหนือชั้นจึงยึดหลักการพัฒนาจิตใจ (Spiritual development) ทั้งของผู้นำเองและของผู้ตามให้สูงขึ้นและใช้เป็นแนวทางดำรงชีวิตที่สอดคล้องกัน

Bock & Klinger (1986, p. 48) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงการชักชวนผู้อื่นให้ละทิ้งความสนใจของตนเอง ให้หันมายอมรับเป้าหมายของกลุ่ม

Hersey and Blanchard (1993, p. 94) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ใช้อำนาจเหนือบุคคลและกลุ่มในการพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

Dubrin (1998, p. 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนต่อบุคคลผู้อื่นเพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Yukl (2000, p. 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Schermerhorn (2002, p. 336) กล่าวถึง ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการตัดสินใจให้บุคคลอื่นทำงานให้สำเร็จ

Daft (2003, p. 5) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ใต้บังคับบัญชา (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes)

จากนิยามของนักวิชาการและนักการศึกษา สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะที่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กแสดงออกซึ่งเป็นพฤติกรรมทั้งทางกาย วาจา ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวแสดงให้ผู้อื่นเห็นและเชื่อว่าผู้บริหารโรงเรียนนั้นมีความรู้และความสามารถที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จของงาน และคุณลักษณะดังกล่าวสามารถทำให้ผู้อื่นเชื่อและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจหรือผู้บริหารโรงเรียนสามารถ กระตุ้น ชี้นำผลักดัน ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือโรงเรียนเป็นเป้าหมาย

3.1.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

พัทธนันท์ หรรษาภิรมย์โชค (2557, หน้า 95 – 108) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กในชุมชน ปัจจัยแห่งความสำเร็จคือ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ การวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก คุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารในโรงเรียนดีเด่นประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านความรู้และทักษะ 3) ด้านบุคลิกภาพ 4) ด้าน

คุณธรรมจริยธรรม 5) ด้านการจัดการเรียนรู้ 6) ด้านการพัฒนาทีมงาน และ 7) ด้านการพัฒนาชุมชนและการมีส่วนร่วม

คมศิลป์ ประสงค์สุข (2558, หน้า 125) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 11 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) การเสริมสร้างแรงจูงใจ และ 5) การมุ่งเน้นผลสำเร็จ

เพ็ญศิริกรณ์ ประเทียอินทร์ (2559, หน้า 139 – 160) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้องค์ประกอบหลัก จำนวน 8 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้จำนวน 88 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ องค์ประกอบที่ 2 มีคุณธรรมจริยธรรม องค์ประกอบที่ 3 การนำวิชาการ องค์ประกอบที่ 4 นำทางวิชาชีพ องค์ประกอบที่ 5 นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบที่ 6 สร้างแรงบันดาลใจ องค์ประกอบที่ 7 จัดการด้านเทคโนโลยี องค์ประกอบ ที่ 8 ดำเนินถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

อุดม มุ่งเกษม (2559, หน้า 16 – 18) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ควรส่งเสริมสร้างให้เกิดขึ้นในตัวของผู้บริหาร หรือผู้นำทางการศึกษายุคใหม่ให้กว้างขวางโดยกล่าวถึงคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้นำทางการศึกษาไว้ว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ 1) การมีความเป็นผู้นำเชิงรุก (Proactive) 2) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) 3) การทำงานเป็นทีม (Participative) 4) การมีทัศนคติเชิงบวก (Positive) และ 5) การมีความสามารถในการปรับตัว (Adaptive)

ลีปนันท มั่งอะนะ และวิทยา จันทร์ศิลา (2560, หน้า 296 – 303) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการ

สร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ 6) ด้านการปฏิบัติงาน และ 7) ด้านการดำรงตน

เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562, หน้า 118) ได้ศึกษา โมเดล

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีจำนวน 5

องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) ความรู้และทักษะ 3) การเสริมสร้างแรงจูงใจ

ในการทำงาน 4) คุณธรรมจริยธรรม และ 5) การมุ่งเน้นผลสำเร็จ

ภานุพงษ์ คำภูษา (2562, หน้า 129) ได้ศึกษา รูปแบบ

ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างปัจจัยทางการบริหาร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการ

บริหารงานของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีจำนวน 5

องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการ 2) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3) การส่งเสริมพัฒนาอาชีพ 4) การเรียนรู้ร่วมกัน และ 5) การกำกับ ติดตามและให้ข้อมูล

ย้อนกลับ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาหาค่าความถี่เพื่อหาตัวแปร

สังเกตได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้ตั้งตาราง 3

ตาราง 3 การหาค่าความถี่เพื่อหาตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร

แหล่งข้อมูล	องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร							ความถี่ (7 คน)	ร้อยละ
	พินิจที่ ทรรษาภิรมย์โชติ (2557)	คมศิลป์ ประสงค์สุข (2558)	อุดม มุ่งเกษม (2559)	เพ็ญศิริภรณ์ ประเทียอินทร์	สิปภมภ์ มั่งอระนะ และคณะ	เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562)	ภานุพงษ์ คำภูษา (2562)		
1. มีวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	100.00
2. เสริมสร้างแรงจูงใจ		✓			✓	✓		3	42.86
3. ความรู้และทักษะ	✓				✓	✓		3	42.86

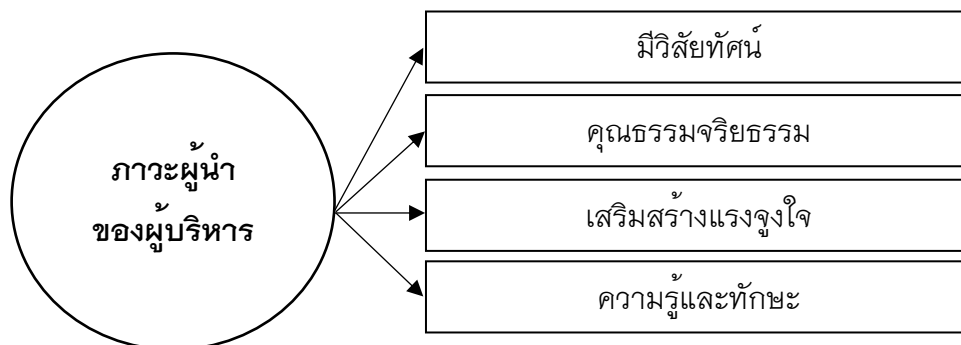
ตาราง 3 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล องค์ประกอบ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	แหล่งข้อมูล							ความถี่ (7 คน)	ร้อยละ
	พัทธินท์ ทรราชภิรมย์เขต (2557)	คมคิดส์ ประสงค์สุข (2558)	อุดม มุ่งเกษม (2559)	เพ็ญศิริภรณ์ ประเทยบดินทร์ (2559)	สิปนนท์ มั่งฉะนะ และคณะ (2560)	เนาวรัตน์ ติริเมธางกูร (2562)	ภาณุพงษ์ คำภูษา (2562)		
4. การบริหารแบบมีส่วนร่วม	✓	✓						2	28.57
5. คุณธรรมจริยธรรม	✓			✓		✓		3	42.86
6. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน	✓		✓		✓			3	42.86
7. มุ่งผลสำเร็จ		✓				✓		2	28.57
8. นำทางวิชาชีพ				✓				1	14.29
9. นำวิชาการ				✓				1	14.29
10. นำการเปลี่ยนแปลง				✓		✓		2	28.57
11. เป็นผู้นำเชิงรุก			✓					1	14.29
12. มีทัศนคติเชิงบวก			✓					1	14.29
13. สามารถปรับตัว			✓					1	14.29
14. มีการจัดการด้านเทคโนโลยี				✓				1	14.29
15. คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล				✓	✓			2	28.57
16. การส่งเสริมพัฒนาอาชีพ						✓		1	14.29

ผลจากการหาค่าความถี่ขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จากนักวิชาการและนักการศึกษา ดังในตาราง 3 พบว่ามีจำนวน 5 องค์ประกอบ ที่มีค่าความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไป คือ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) คุณธรรมจริยธรรม 3) เสริมสร้างแรงจูงใจ 4) ความรู้และทักษะ และ 5) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน

ผู้วิจัยได้พิจารณาเห็นว่า มีตัวแปรที่มีความต่อเนื่องสัมพันธ์กันคือ การเสริมสร้างแรงจูงใจ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน นั่นคือผู้บริหารจะเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน ดังนั้นผู้วิจัยจะบูรณาการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงานเป็นส่วนหนึ่งของ

การเสริมสร้างแรงจูงใจ องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร จึงมีตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 โมเดลการวัดภาวะผู้นำของผู้บริหาร

3.1.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร

จากผลการศึกษาในข้างต้น สามารถระบุองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร 1) วิสัยทัศน์ 2) คุณธรรมจริยธรรม 3) เสริมสร้างแรงจูงใจ 4) ความรู้และทักษะ และ 5) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน ซึ่งผู้วิจัยสรุปเป็นนิยาม และตัวบ่งชี้ของแต่ละตัวแปร ดังตาราง 4

ตาราง 4 องค์ประกอบ นิยาม และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

องค์ประกอบ	นิยาม	ตัวบ่งชี้
1. มีวิสัยทัศน์	การมองภาพอนาคตของผู้บริหาร และกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ต้องการ	1. ผู้บริหารต้องปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด 2. ผู้บริหารวางยุทธศาสตร์เพื่อประเมินความน่าเชื่อถือสนับสนุนความเป็นเลิศให้นักเรียน 3. ผู้บริหารสร้างรูปแบบการพัฒนางาน กำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลชัดเจน

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยาม	ตัวบ่งชี้
1. มีวิสัยทัศน์ (ต่อ)	แบบชัดเจน ท้าทาย มีพลังและ มีความ เป็นไปได้	4. ผู้บริหารชี้แจงวิสัยทัศน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง รัฐข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน 5. ผู้บริหารมีการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่มี ภาพอนาคตของโรงเรียนชัดเจน 6. ผู้บริหารกำหนดแนวทางตรวจสอบผลการ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลเพื่อสร้างภาพในอนาคตที่ต้องการ
2. คุณธรรม จริยธรรม	การใช้หลักธรรมปฏิบัติ ในการบริหารราชการ ให้ได้ผลดีมี ประสิทธิภาพสูง	1. ผู้บริหารใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมใน การแก้ปัญหา 2. ผู้บริหารมีจิตใจดีงามมีความผูกพันต่อ องค์กร 3. ผู้บริหารมีความยึดมั่นในการปกครอง ระบอบประชาธิปไตย อุดหนุนตอปัญหาและ อุปสรรค
3. เสริมสร้าง แรงจูงใจ	การที่ผู้บริหารมี ความสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้ร่วมงานจนสามารถ สร้างพลังผลักดันให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามี พฤติกรรม และสามารถ กำหนดทิศทางและ เป้าหมายของ พฤติกรรมนั้น	1. ผู้บริหารสามารถประพฤติตนเป็นที่ยอมรับ และสามารถจูงใจให้สมาชิกภายในองค์กรทำ หน้าที่ของแต่ละคนอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุ เป้าหมาย 2. ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจในการทำงาน 3. ผู้บริหารสามารถเสริมสร้างบรรยากาศ แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน 4. ผู้บริหารร่วมแสดงความยินดีกับ ความสำเร็จของทีมงานในโรงเรียน

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยาม	ตัวบ่งชี้
		5. ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง เสริมสร้างให้ครูและบุคลากรมีเจตคติเชิงบวก
4. ความรู้ และทักษะ	ความเข้าใจในเรื่องบางเรื่อง หรือสิ่งบางสิ่ง ซึ่งอาจจะรวมถึงความสามารถในการนำสิ่งนั้นไปใช้เพื่อเป้าหมายที่กำหนดไว้	1. ผู้บริหารมีความสามารถ ในการคิดวิเคราะห์ คาดการณ์ และพยากรณ์สถานะในอนาคตขององค์กรและสังคมไทย 2. ผู้บริหารมีความสามารถ ในการคิดเชิงกลยุทธ์ คิดสร้างสรรค์ และคิดริเริ่ม 3. ผู้บริหารสามารถนำความคิดในด้านต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติให้เป็นจริงได้

3.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.2.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

วันชัย มีชาติ (2559, หน้า 71) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อม เป็นสภาพการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ทั้งที่อยู่ภายในองค์กรและภายนอกองค์กร และมีอิทธิพลหรือผลกระทบต่อองค์กรทั้งหมดหรือบางส่วน

เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562, หน้า 120) สภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพการณ์ ปรากฏการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ภายนอกและภายในขององค์กร ที่มีอิทธิพลและผลกระทบต่อทั้งหมดหรือส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์กร

วิไลลักษณ์ โภคาพานิชย์ (2562, หน้า 73) ได้สรุปไว้ว่า สภาพแวดล้อม หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงเรียน

Astin (1968, p. 184) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมตามความหมายของพจนานุกรม หมายถึง การรวมตัวของสภาพภายนอกที่มีอิทธิพลต่อชีวิตและการพัฒนาอินทรีย์ ส่วนคำว่าสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา (School environment) หมายถึง ลักษณะใด ๆ ก็ตามของสถานศึกษาที่เป็นสิ่งเร้า (Stimulus) ที่มีศักยภาพและอิทธิพลต่อนักศึกษา

McVey (1989, p. 124) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า สภาพแวดล้อมทางการเรียนด้านกายภาพ ประกอบด้วย แสงสว่าง สี เสียงบริเวณที่ว่าง เพอร์นิเจอร์ และลักษณะของสถานที่ที่ผู้เรียนรู้ ส่วนสภาพแวดล้อมที่เป็นนามธรรม หรือสภาพแวดล้อมด้านจิตวิทยาก็คือ บรรยากาศของชั้นเรียน

Walberry (1987, p. 533) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมทางการเรียนไว้ว่า สภาพแวดล้อมที่เป็นนามธรรมหรือสภาพแวดล้อมทางด้านจิตวิทยา หากมองกันให้แคบลงในระดับห้องเรียน สภาพแวดล้อมทางด้านจิตวิทยา คือ บรรยากาศของชั้นเรียน ซึ่งเปรียบเสมือนกลุ่มของสังคมที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่ผู้เรียนเรียนรู้นั่นเอง

Harold (1964, p. 233) ได้กล่าวถึง สภาพแวดล้อมสถานศึกษา หรือสถาบันอุดมศึกษาว่า หมายถึง ระบบการศึกษา ระบบการปกครอง และกิจกรรม ที่จะทำให้ให้นักเรียนนักศึกษาได้รับประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทัศนคติและความสนใจ

จากนิยามของนักวิชาการและนักการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อม ในการทำงาน หมายถึง สภาพการณ์ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนทั้งที่อยู่ภายในและภายนอกโรงเรียน

3.2.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สุกฤษฎี อัญบุตร (2555, หน้า 9) ได้ศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนหลักขั้นต้นของกองทัพอากาศ มี 4 ด้าน คือ 1) ด้านกายภาพ 2) ด้านการบริหาร 3) ด้านการเรียนการสอน และ 4) ด้านสังคมกลุ่มเพื่อน

มัญญา บุษยะมา (2559, หน้า 371) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า การจัดสภาพสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีอิทธิพลทางบวกมากที่สุด นอกจากนั้นแล้ว ได้ระบุไว้ว่าสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ประกอบด้วย

1) ด้านกายภาพ 2) ด้านบริหาร และ 3) ด้านวิชาการ

ภูมิสิทธิ์ สุขคนธวงศ์ (2559, หน้า 115) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษา พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อม มีตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก

คณิต สุขรัตน์ (2560, หน้า 77) ได้สรุปไว้ว่า สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ด้านกายภาพ 2) ด้านบริหาร และ 3) ด้านวิชาการ

ธนัช มหาสินทรัพย์ (2560, หน้า 184) ได้สรุปไว้ว่า สภาพแวดล้อมของโรงเรียน มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน 2) สภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน และ 3) ความสัมพันธ์กับชุมชน

สมใจ ยอดปราง (2561, หน้า 190) ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมด้านการจัดการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมในองค์การ

ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ (2561, หน้า 202) ได้สรุปไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยและองค์ประกอบที่แวดล้อมผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงานทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม แบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ สถานที่ทำงานที่ดีมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี จะส่งผลทำให้สภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย

เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562, หน้า 130) ได้สรุปไว้ว่า สภาพแวดล้อมของโรงเรียนเป็นอีกปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เอกสารงานวิจัยดังตารางและสังเคราะห์รายละเอียดกำหนดเป็นองค์ประกอบการวัดระดับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนจากองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ได้ดังนี้ 1) ด้านกายภาพ 2) ด้านการบริหาร 3) ด้านการจัดเรียนการสอนและ 4) ด้านจิตวิทยา

วิไลลักษณ์ โภคาพานิชย์ (2562, หน้า 80) ได้สรุปไว้ว่า สภาพแวดล้อม จำนวน 3 องค์ประกอบ คือ 1) ทางกายภาพ 2) ทางจิตภาพ และ 3) ทางสังคม

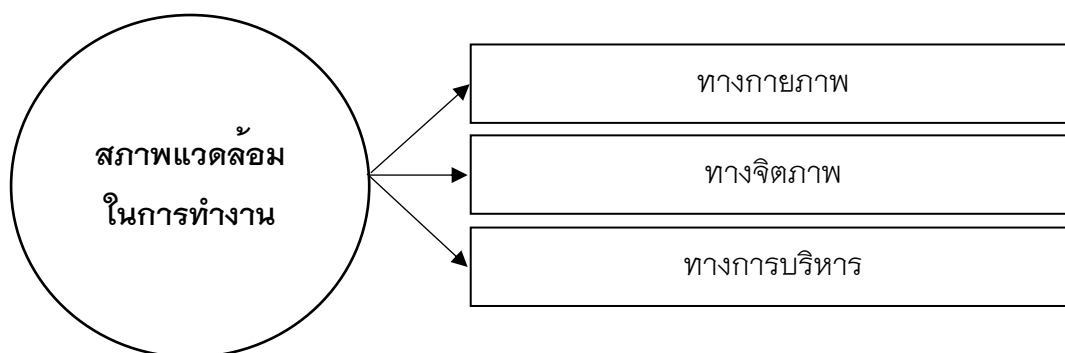
McVey (1989, p. 124) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า สภาพแวดล้อมทางการเรียนด้านกายภาพ ประกอบด้วย แสงสว่าง สี เสียงบริเวณที่ว่าง เพอร์นิเจอร์ และลักษณะของสถานที่ที่ใช้เรียนรู้ ส่วนสภาพแวดล้อมที่เป็นนามธรรม หรือสภาพแวดล้อมด้านจิตวิทยา ก็คือ บรรยากาศของชั้นเรียน

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาหาค่าความถี่เพื่อหาตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้ดังตาราง 5

ตาราง 5 การหาค่าความถี่เพื่อหาตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน	แหล่งข้อมูล											
	สุกฤษฎี อัญบุตร (2555)	มนัญญา ปุษยะมา (2559)	ภูมิลิษฐ์ สุคนธวงศ์ (2559)	คณิต สุรัตน์ (2560)	ชนัช มหาสินทรัพย์ (2560)	สมใจ ยอดปราง (2561)	ติกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์ (2561)	เนาวรัตน์ ศิริเมฆางกูร (2562)	วิไลลักษณ์ โศดาพานิชย์ (2562)	McVey (1989)	ความถี่ (10 คน)	ร้อยละ
1. สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน			✓		✓	✓					3	30
2. สภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน			✓		✓						2	20
3. สภาพแวดล้อมทางสังคม	✓						✓		✓		3	30
4. ทางกายภาพ	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	8	80
5. ทางจิตภาพ							✓	✓	✓	✓	4	40
6. ทางวิชาการ		✓		✓							2	20
7. ทางการบริหาร	✓	✓		✓				✓			4	40
8. ความสัมพันธ์กับชุมชน					✓						1	10
9. การจัดการเรียนรู้	✓					✓		✓			3	30

ผลจากการหาค่าความถี่องค์ประกอบสภาพแวดล้อม ตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จากนักวิชาการและนักการศึกษา ดังในตาราง 5 พบว่ามีจำนวน 3 องค์ประกอบ ที่มีค่าความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไป คือ 1) ทางกายภาพ 2) ทางจิตภาพ และ 3) ทางการบริหาร ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 โมเดลการวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.3.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ

สภาพแวดล้อม จากผลการศึกษาในข้างต้น สามารถระบุองค์ประกอบสภาพแวดล้อมที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) ทางกายภาพ 2) ทางจิตภาพ และ 3) ทางการบริหารดังตาราง 6

ตาราง 6 องค์ประกอบ นิยาม และตัวบ่งชี้สภาพแวดล้อม

องค์ประกอบ	นิยาม	ตัวบ่งชี้
1. ทางกายภาพ	บริเวณโรงเรียนประถมศึกษานขนาดเล็กมีความร่มรื่น สะอาด เป็นระเบียบ น่าดู น่าอยู่ อาคารเรียน อาคารประกอบ มีสภาพมั่นคง สะอาด สวยงาม และปลอดภัย	1. บริเวณโรงเรียนร่มรื่น สะอาด เป็นระเบียบ น่าดู น่าอยู่ 2. อาคารเรียน อาคารประกอบ มีสภาพมั่นคง สะอาด สวยงาม และปลอดภัย 3. มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย พร้อมใช้อยู่เสมอ

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยาม	ตัวบ่งชี้
2. ทางจิตภาพ	ระบบคุณค่าที่ยึดถือซึ่งเป็น ส่วนสำคัญของวัฒนธรรมของ กลุ่มสังคม ข่าวสาร ความรู้ ความคิด ตลอดจนความรู้สึก นึกคิด และทัศนะ	1. มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ เห็นคุณค่าในตัวเอง 2. มีสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการ สร้างแรงจูงใจในการเรียนการสอน ของบุคลากร
3. ทางการ บริหาร	การกำหนดบทบาทหน้าที่ และโครงสร้างการ บริหารงานชัดเจนแสดงเป็น ลายลักษณ์อักษร กระจาย อำนาจการบริหารเพื่อให้เกิด ความคล่องตัวในการ บริหารงานด้านต่าง ๆ	1. กำหนดบทบาทหน้าที่และ โครงสร้างการบริหารงานชัดเจน แสดงเป็นลายลักษณ์อักษร 2. การกระจายอำนาจการบริหาร เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการ บริหารงานด้านต่าง ๆ 3. วัฒนธรรมคุณภาพและ วัฒนธรรมประชาธิปไตยในการ ปฏิบัติงานโดยกระบวนการมีส่วนร่วม

3.3 คุณลักษณะของบุคลากร

3.3.1 ความหมายของคุณลักษณะของบุคลากร

อคุสย์ สุชีรัมย์ (2555, หน้า 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคลากร
ในโรงเรียน หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่เอื้อต่อการดำเนินงาน
ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งวัดจากความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกัน
คุณภาพภายในสถานศึกษา ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ
ในการทำงาน และ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

มัยดี แวดราแม (2556, หน้า 64) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ปัจจัย
ด้านคุณลักษณะของบุคลากร หมายถึง ปัจจัยที่แสดงคุณลักษณะของผู้บริหารและ
บุคลากรในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

จากนิยามของนักวิชาการและนักการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะของบุคลากร หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคลากรในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน

3.4.2 องค์ประกอบคุณลักษณะของบุคลากร

อดุลย์ สุชีรัมย์ (2555, หน้า 8) ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยบุคลากรในโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร คือ 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 2) ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ 3) ขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงาน และ 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

พรชัย บัวเรือง (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและแนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลอรุณประเทศ จังหวัดสระแก้ว พบว่า แนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน คือ บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนต้องร่วมมือกันทำงานเป็นทีม มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาควรมีการเตรียมความพร้อมของบุคลากร โดยการสร้างความตระหนักถึงคุณค่าของการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาควรมีการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในโดยให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม สถานศึกษาควรมีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้เห็นคุณค่าของการประกันคุณภาพภายใน

มัศดี แวดราแม (2556, หน้า 64) ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากร หมายถึง ปัจจัยที่แสดงคุณลักษณะของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เจตคติต่อการประกันคุณภาพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความรักความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร

เจนจบ หาญกลับ (2559, หน้า 13) ได้สรุปไว้ว่า ลักษณะของบุคลากร ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ 1) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Attachment) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่มีอัตรากำลังใจสอดคล้องกับจำนวนบุคลากรและมีความยั่งยืนน่าเชื่อถือได้ มีอายุการทำงานและการได้รับความนับถือเป็นผู้อาวุโส ได้รับการปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนค่าจ้าง

ค่าตอบแทนสูง ได้รับการใส่ใจในวิชาชีพและสร้างความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ มีค่านิยมที่กลมกลืนและมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานคนอื่นเห็นความก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิต และ 2) การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ (Job Performance) หมายถึง สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรของโรงเรียนที่มีความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตรและออกแบบการเรียนรู้ ใช้สื่อและเทคโนโลยี วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ ความรู้และคุณลักษณะที่พึงประสงค์สามารถบริหารจัดการห้องเรียนกระตุ้นให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้และร่วมกันทำงานแบบทีมเพื่อพัฒนานักเรียนให้บรรลุจุดประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษาและเป้าหมายของโรงเรียน

มยุรี แพร์หลาย (2561, หน้า 28) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้คือ การเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพและทัศนคติต่อการประกันคุณภาพ

สมใจ ยอดปราง (2561, หน้า 189) ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยด้านบุคคลประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม การพัฒนาบุคลากร และการสร้างขวัญและกำลังใจการทำงาน

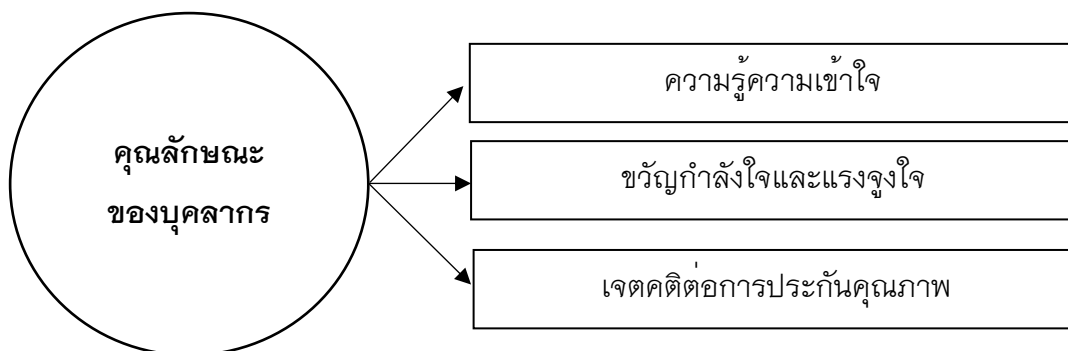
บุญธรรม อ้วนกันยา (2563, หน้า 197) ได้สรุปไว้ว่า กลยุทธ์การบริหารงานการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาครูและบุคลากร ประกอบด้วย 1) การจัดให้มีการประชุม อบรมเชิงปฏิบัติการด้านประกันคุณภาพภายใน 2) การส่งเสริมความตระหนักให้เห็นคุณค่า ความสำคัญ การประเมินคุณภาพภายใน 3) การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาหาค่าความถี่เพื่อหาตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบคุณลักษณะของบุคลากร ได้ดังตาราง 7

ตาราง 7 การหาค่าความถี่เพื่อหาตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบคุณลักษณะของบุคลากร

องค์ประกอบ คุณลักษณะของบุคลากร	อดุลย์ สุริรัมย์ (2555)	พรชัย บัวเรือง (2555)	มัยดี แกศราแม (2556)	เจนจบ หาญกลับ (2559)	มยุรี แพทรหลาย (2561)	สมใจ ยอดปราง (2561)	บุญธรรม อ้วนกันยา (2563)	ความถี่ (7 คน)	ร้อยละ
1. ความรู้ความเข้าใจ	✓	✓	✓		✓		✓	5	71.43
2. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่	✓			✓				2	28.57
3. ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ	✓		✓		✓	✓		4	57.14
4. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	✓							1	14.29
5. การทำงานเป็นทีม		✓				✓		2	28.57
6. การประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายใน		✓						1	14.29
7. เจตคติต่อการประกันคุณภาพ		✓	✓		✓		✓	4	57.14
8. ความรักความผูกพันต่อองค์กร			✓	✓				2	28.57
9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร			✓					1	14.29
10. การพัฒนาบุคลากร						✓	✓	2	28.57

ผลจากการหาค่าความถี่ขององค์ประกอบคุณลักษณะของบุคลากร ตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จากนักวิชาการและนักการศึกษา ดังในตาราง 7 พบว่า มีจำนวน 3 องค์ประกอบ ที่มีค่าความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไป คือ 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ 2) ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน และ 3) เจตคติต่อการประกันคุณภาพ ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 โมเดลการวัดของคุณลักษณะของบุคลากร

3.4.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของบุคลากร

จากผลการศึกษาในข้างต้น สามารถระบุองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ 1) ความรู้ความเข้าใจ 2) ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ และ 3) เจตคติต่อการประกันคุณภาพ ดังตาราง 8

ตาราง 8 องค์ประกอบ นิยาม และตัวบ่งชี้ของบุคลากร

องค์ประกอบ	นิยาม	ตัวบ่งชี้
1. ความรู้ความเข้าใจ	ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความสนใจใฝ่เรียนรู้เรื่องงานประกันคุณภาพภายใน มีทัศนคติที่ดีในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และมีความรับผิดชอบชอบในการปฏิบัติหน้าที่	1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสนใจใฝ่เรียนรู้ 2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน 3. ส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
2. ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ	ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความพร้อมและความเอาใจใส่ต่อการทำงาน มีความภาคภูมิใจในโรงเรียน	1. บุคลากรได้รับมอบหมายหน้าที่เกี่ยวกับการประกันคุณภาพตามความรู้ความสามารถ

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยาม	ตัวบ่งชี้
		2. มีการประกาศยกย่องชมเชยให้รางวัลแก่บุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
3. เจตคติต่อการประกันคุณภาพ	ความตระหนักถึงคุณค่าของการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา	บุคลากรในโรงเรียนมีความตระหนักถึงคุณค่าของการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

3.4 วัฒนธรรมองค์การ

3.4.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

อดุลย์ สุชีรัมย์ (2555, หน้า 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนการประพฤติปฏิบัติที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อความสำเร็จของโรงเรียน ซึ่งวัดจาก ความสัมพันธ์ที่ดีของครู การมีแบบแผนการทำงานเป็นทีม และการยอมรับการเปลี่ยนแปลง

ภูมิ พระรักษา (2557, หน้า 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารและครู โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในด้านต่าง ๆ

พิทยา บวรวัฒนา (2558, หน้า 130) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบความเข้าใจร่วมกัน (shared meaning) ระหว่างสมาชิกองค์การว่า ความประพฤติปฏิบัติอย่างไร และองค์การที่ตนทำงานอยู่นั้นมีลักษณะอย่างไร ความเข้าใจร่วมกันนี้เป็นความเข้าใจที่วิวัฒนาการมาในระยะเวลาอันยาวนานและปรากฏออกมาในรูปแบบของความเชื่อ (beliefs) สัญลักษณ์ (symbols) พิธีการ (rituals) นิทาน (myths) การเล่าเรื่องและแนวทางการปฏิบัติ

เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562, หน้า 138) ได้สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความเข้าใจร่วมกัน ผลรวมหรือกลุ่มของค่านิยม ความเชื่อ ทัศนคติ

บรรทัดฐาน ความคาดหวังที่สมาชิกในองค์การกำหนดขึ้นมาเพื่อใช้เป็นแบบแผนสำหรับปฏิบัติร่วมกัน โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมสำหรับตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถอยู่รอดหรือประสบผลสำเร็จ

รัชพล จอมไตรคูป (2563, หน้า 80) ได้สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์การ วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” หรือ “จิตวิญญาณ” ขององค์การ

จากนิยามของนักวิชาการและนักการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยมและความเชื่อ ความเข้าใจร่วมกัน ทศนคติ บรรทัดฐาน ความคาดหวังที่สมาชิกในองค์การกำหนดขึ้นมาเพื่อใช้เป็นแบบแผนสำหรับปฏิบัติร่วมกัน โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมสำหรับตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถอยู่รอดหรือประสบผลสำเร็จ

3.4.2 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ

กรรณิกา อัครปฐม (2554, หน้า 1) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่สัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ มีดังนี้

- 1) ความมีคุณภาพ
- 2) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
- 3) ความไว้วางใจ
- 4) เป้าหมายหน่วยงาน
- 5) การตัดสินใจ
- 6) การมอบอำนาจให้ปฏิบัติ
- 7) การยอมรับและ
- 8) ความเอื้ออาทร

ชัยพล กันศิริ (2554, หน้า 79) ได้ศึกษาและวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก ซึ่งมีวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

- 1) การแข่งขันทางวิชาการ
- 2) การเน้นกฎระเบียบของโรงเรียน
- 3) พฤติกรรมเชิงสนับสนุนของครู
- 4) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ
- 5) ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง

ฉัตรยุคล แก้วพิบูลย์ (2555, หน้า 83) ที่ได้ทำการสังเคราะห์เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การทั้งองค์การของรัฐและเอกชน ประกอบด้วย

- 1) การมุ่งที่ผลสำเร็จของงาน
- 2) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์
- 3) การทำงานเป็นทีม
- 4) การยึดถือระบบคุณธรรม
- 5) การสื่อสารที่ดีในองค์การ
- 6) การผูกพันต่อองค์การ และ
- 7) การภูมิใจในอาชีพ

บัญชา ภัทรกุลวิศาล (2556, หน้า 144) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยม ประกอบด้วย 1) การมุ่งประสงค์ของโรงเรียน 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับนับถือ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต และ 10) ความหลากหลายของบุคลากร

อดุลย์ สุชีรัมย์ (2555, หน้า 7) ได้สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การวัดจาก ความสัมพันธ์ที่ดีของครู การมีแบบแผนการทำงานเป็นทีม และการยอมรับการเปลี่ยนแปลง

ภูมิ พระรักษา (2557, หน้า 12) ได้สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การนวัตกรรม สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ 1) ค่านิยมมุ่งเน้นนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร และครูในโรงเรียนที่แสดงถึงการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ความมีอิสระและอำนาจในการทำงาน 2) ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร และครูในโรงเรียนที่แสดงออกถึงความคิดริเริ่มการคิดค้น มีความยืดหยุ่นและความละเอียดในการคิด และ 3) การยอมรับความผิดพลาด หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร และครูในโรงเรียนที่แสดงถึงการกล้าคิดกล้าเสี่ยงยอมรับในความผิดพลาดหรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในองค์การ และยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น

การุณ เจริญบุพผา (2559, หน้า 96) ได้สรุปองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย 1) ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 2) ความมุ่งประสงค์ขององค์การ 3) ความหลากหลายของบุคลากร 4) ความมีคุณภาพของบุคลากร 5) ความน่าเชื่อถือ 6) การให้อำนาจ 7) การตัดสินใจของผู้บริหาร 8) การยอมรับนับถือ 9) ความซื่อสัตย์ และ 10) ความเอื้ออาทร

เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562, หน้า 149) ได้สรุปไว้ว่า สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ มีองค์ประกอบ ลักษณะ ดังนี้ 1) การตัดสินใจของผู้บริหาร 2) ความมีคุณภาพของบุคลากร 3) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 4) การมอบอำนาจให้ปฏิบัติ และ 5) การยอมรับนับถือ

รัชพล จอมไตรคุป (2563, หน้า 84) ได้สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีองค์ประกอบจำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) ค่านิยมองค์การ 2) การประพฤติปฏิบัติ 3) การบริหารบุคลากร 4) การทำงานเป็นทีมและ 5) การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย

แนวความคิดของ Wagner (2006, pp. 126 – 130) ได้ออกแบบ
เครื่องมือของผู้บริหารโรงเรียนในการประเมินและปรับปรุงวัฒนธรรมโรงเรียน
ประกอบด้วยลักษณะการประเมิน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความร่วมมือทางวิชาชีพ 2) การให้การ
สนับสนุนของบุคลากรและ 3) การตัดสินใจ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาหาค่าความถี่เพื่อหาตัวแปร
สังเกตได้ขององค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การ ได้ดังตาราง 9

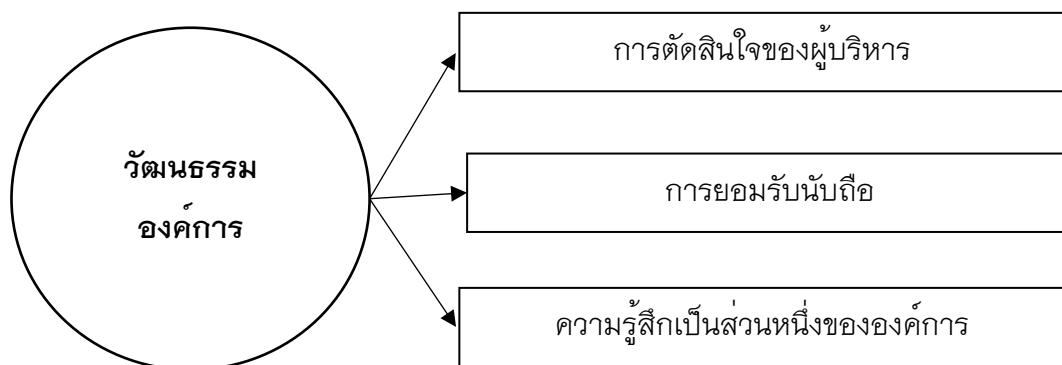
ตาราง 9 การหาค่าความถี่เพื่อหาตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การ

องค์ประกอบ วัฒนธรรมองค์การ	แหล่งข้อมูล										ความถี่ (10 คน)	ร้อยละ
	กรณีศึกษา (2554)	ชัยพล กัณทศิริ (2554)	ฉัตรยุคล แก้วพิบูลย์ (2555)	บัญชา ภัทรกุลวิศาล (2555)	อดุลย์ สุทธิรัมย์ (2555)	ภูมิ พระรักษา (2557)	การุณ เจริญบุบผา (2559)	เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562)	รัชพล จอมไตรคุป (2563)	Wagner (2006)		
1. การตัดสินใจของผู้บริหาร	✓			✓			✓	✓		✓	5	50
2. ศักยภาพของบุคลากร				✓				✓			2	30
3. ความไว้วางใจ	✓			✓							2	20
4. เป้าหมายหน่วยงาน	✓										1	10
5. การมอบอำนาจ	✓			✓			✓	✓			4	40
6. การยอมรับนับถือ	✓			✓			✓	✓			4	40
7. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์การ	✓			✓			✓	✓			4	40
8. ความเอื้ออาทร	✓			✓							2	20
9. การแข่งขันทางวิชาการ		✓									1	10
10. การเน้นกฎระเบียบของโรงเรียน		✓									1	10
11. พฤติกรรมเชิงสนับสนุนของครู		✓									1	10
12. ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน และผู้ปกครอง		✓			✓						2	20
13. การส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์			✓			✓					2	20

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบ วัฒนธรรมองค์การ	แหล่งข้อมูล										ร้อยละ	
	กรณีศึกษา (2554)	ชัยพล กัณศิริ (2554)	ฉัตรสุด แกวพิบูลย์ (2555)	บัญชา ภัทรกุลวิศาล (2555)	อดุลย์ สุทธิรัมย์ (2555)	ภูมิ พระรักษา (2557)	การุณ เจริญบุบผา (2559)	เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562)	รัชพล จอมไตรคุป (2563)	Wagner (2006)		ความถี่ (10 คน)
14. การภูมิใจในอาชีพ			✓								1	10
15. การยึดถือระบบคุณธรรม			✓								1	10
16. การผูกพันต่อองค์การ			✓								1	10
17. การมุ่งประสงค์ของโรงเรียน				✓			✓				2	20
18. ความซื่อสัตย์สุจริต				✓			✓				2	20
19. ความหลากหลายของบุคลากร				✓			✓				2	20
20. ค่านิยมมุ่งเน้นนวัตกรรม						✓					1	10
21. ค่านิยมองค์การ								✓			1	10
22. การประพฤติปฏิบัติ								✓			1	10
23. การบริหารบุคลากร								✓	✓		2	20
24. การทำงานเป็นทีม					✓			✓	✓		3	30
25. การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย								✓			1	10

ผลจากการหาค่าความถี่องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การ ตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จากนักวิชาการและนักการศึกษา ดังในตาราง 9 พบว่ามีจำนวน 5 องค์ประกอบ ที่มีค่าความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไป คือ 1) การตัดสินใจของผู้บริหาร 2) การมอบอำนาจ 3) การยอมรับนับถือ และ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ผู้วิจัยได้พิจารณาเห็นว่า มีตัวแปรที่มีความต่อเนื่องสัมพันธ์กันคือ การมอบอำนาจ และการยอมรับนับถือ นั่นคือเมื่อผู้บริหารมีความยอมรับนับถือก็จะมี ความไว้วางใจมอบอำนาจให้ปฏิบัติ ดังนั้นผู้วิจัยจะยุบรวมการมอบอำนาจเป็นส่วนหนึ่งของ การยอมรับนับถือ องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การ จึงมีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 โมเดลการวัดวัฒนธรรมองค์การ

3.4.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบวัฒนธรรม องค์การ

จากผลการศึกษาในข้างต้น สามารถระบุองค์ประกอบวัฒนธรรม
องค์การ ที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร 1) การตัดสินใจของผู้บริหาร 2) การยอมรับนับ
ถือ และ 3) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งผู้วิจัยสรุปเป็นนิยาม และตัวบ่งชี้ของแต่ละ
ตัวแปร ดังตาราง 10

ตาราง 10 องค์ประกอบ นิยาม และตัวบ่งชี้วัฒนธรรมองค์การ

องค์ประกอบ	นิยาม	ตัวบ่งชี้
1. การตัดสินใจ ของผู้บริหาร	ผู้บริหารโรงเรียน ตัดสินใจอย่างมีหลักการและ เหตุผล ชัดเจน ใช้ข้อมูลข่าวสาร ที่ชัดเจนน่าเชื่อถือ ประกอบการ ตัดสินใจในการบริหารจัดการ และวิธีการปฏิบัติงานครู บุคลากรและนักเรียนในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลข่าวสาร และบริหารจัดการหรือเลือก วิธีการปฏิบัติงานได้บรรลุ	1. ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมี หลักการและเหตุผล ชัดเจน 2. ผู้บริหารใช้ข้อมูลข่าวสารที่ ชัดเจน น่าเชื่อถือประกอบการ ตัดสินใจ 3. การบริหารจัดการ/วิธีการ ปฏิบัติงาน ครูและบุคลากร นักเรียนในโรงเรียนมีส่วนร่วม ให้ข้อมูลข่าวสาร

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยาม	ตัวบ่งชี้
	วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน	4.ผู้บริหาร บริหารจัดการหรือเลือกวิธีการปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน
2. การยอมรับนับถือ	ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับนับถือครูและบุคลากรในด้านความรู้ความสามารถและไว้วางใจมอบงานให้ทำอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และศักยภาพ รวมถึงความถนัดจนครูและบุคลากรในโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็กมีความยินดี ภาคภูมิใจเมื่องานที่ปฏิบัติสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน	1. ผู้บริหารได้รับการยอมรับนับถือด้านความรู้ ความสามารถจากครูและบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และบุคคลทั่วไป 2. ครูและบุคลากรได้รับการยอมรับนับถือด้านความรู้ ความสามารถจากผู้บริหาร นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและบุคคลทั่วไป 3. บุคลากรในโรงเรียนมีการยอมรับและยินดี ภาคภูมิใจเมื่อทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	ครูและบุคลากรในโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก มีการยอมรับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน มีความทุ่มเท เสียสละ ตั้งใจทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ของโรงเรียน โดยไม่หวังผลตอบแทน มีความจงรักภักดีต่อโรงเรียนและภาคภูมิใจที่เป็นสมาชิกของโรงเรียน	1. ครูและบุคลากรยอมรับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน 2. ครูและบุคลากร ทุ่มเทเสียสละทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนโดยไม่หวังผลตอบแทน 3. ครูและบุคลากร จงรักภักดีต่อโรงเรียน 4. ครูและบุคลากรภาคภูมิใจที่เป็นสมาชิกของโรงเรียน

ตอนที่ 3 สภาพการณ์โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

1. สภาพปัจจุบัน ปัญหาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

ในปัจจุบันโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก หรือโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพราะจำนวนนักเรียนลดน้อยลงจากอัตราการเกิดที่ลดลง และพ่อแม่นิยมส่งลูกไปเรียนในเมืองมากขึ้น สถิติโรงเรียนขนาดเล็กในประเทศไทย ปี 2562 พบว่ามีโรงเรียน 15,158 โรงเรียน มีนักเรียนทั้งหมด 981,831 คน มีครูทั้งหมด 103,079 คน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็กในภาคเหนือ 3,659 โรงเรียน หรือ 24% มีนักเรียน 211,460 คน มีครู 23,490 คน ภาคกลาง 2,550 โรงเรียน หรือ 17% มีนักเรียน 177,092 คน ครู 17,942 คน ภาคใต้ 1,718 โรงเรียน หรือ 11% มีนักเรียน 123,863 คน มีครู 13,157 คน และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 7,231 โรงเรียน หรือ 48% มีนักเรียน 469,416 คน และมีครู 48,490 คน นอกจากนั้น ยังพบว่า มีโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่มีนักเรียน แต่ยังไม่สามารถยุบเลิกได้ จำนวนทั้งสิ้น 305 โรงเรียน แบ่งเป็น ภาคเหนือ 169 โรงเรียน ภาคกลาง 24 โรงเรียน ภาคใต้ 25 โรงเรียน และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 87 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562, หน้า 4)

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กนั้นพบว่าโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีปัญหาด้านการดำเนินงานประกันคุณภาพที่มากกว่าโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ เนื่องจากมีข้อจำกัดทั้งในด้านบุคลากรและงบประมาณในการสนับสนุน ส่งผลให้โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กประสบปัญหาด้านบุคลากรในสถานศึกษาขาดความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับหลักการกำหนดมาตรฐานการศึกษา การจัดทำข้อมูล ปัญหาการจัดโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาที่ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ขาดการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การกำกับติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาขาดความต่อเนื่อง อีกทั้งบุคลากรมีภาระงานมาก ครูยังขาดความรู้ความชำนาญ สอดคล้องกับ จิตติวิมล คล้ายสุบรรณ (2556, หน้า 65-66) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งเป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 - 3 พบว่า สภาพปัญหาการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในมี 8 ด้าน เมื่อพิจารณาปัญหาที่มีจำนวนมากที่สุดในแต่ละด้าน พบว่าด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา คือ ปัญหาด้านบุคลากรในสถานศึกษาขาดความรู้

และเข้าใจเกี่ยวกับหลักการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา คือ ปัญหาด้านบุคลากรในสถานศึกษาขาดความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ คือ ปัญหาด้านบุคลากรในสถานศึกษาขาดความรู้และความเข้าใจในการจัดทำฐานข้อมูลระบบ และยังสอดคล้องกับสุพินันท์ กันทะวงศ์ (2559, หน้า 34) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการวิจัยปัญหาการดำเนินงาน พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีปัญหาด้านการกำหนดมาตรฐานด้านอัตลักษณ์สอดคล้องกับจุดเน้น จุดเด่น ปรัชญา วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา การจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายความสำเร็จยังไม่มุ่งเน้นที่คุณภาพผู้เรียนอย่างชัดเจน มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาที่ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ขาดการดำเนินงานตามแผน พัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การกำกับติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาขาดความต่อเนื่อง อีกทั้งบุคลากรมีภาระงานมาก ครูยังขาดความรู้ ความชำนาญ การมีส่วนร่วมด้านการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษายังขาดทิศทางที่ชัดเจน การจัดทำรายงานประเมินคุณภาพภายในยังขาดการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายตลอดจนยังมีข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณ บุคลากรและผู้มีส่วนร่วม ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อย

จากการศึกษาสภาพการดำเนินงานของโรงเรียนขนาดเล็ก (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2553, หน้า 24) พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กยังคงมีปัญหาอย่างต่อเนื่องในประเด็นสำคัญ ด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ด้านวิชาการ

1.1 ขาดแคลนสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์การเรียนการสอน ที่ทันสมัยไม่เพียงพอกับความต้องการและความจำเป็นที่จะใช้เหมาะสม

1.2 ขาดแคลนหนังสือเรียน หนังสืออ่านประกอบ แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชน เนื่องจากงบประมาณมีจำกัด ไม่เพียงพอกับความต้องการ ทำให้ผู้เรียนไม่สามารถศึกษาหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย

1.3 ครูขาดประสบการณ์ในการสร้าง/ใช้สื่อการเรียนการสอน และ

ขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อเทคโนโลยีหรือนวัตกรรม

1.4 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ มีปัญหาการคิดวิเคราะห์และการคิดคำนวณ

1.5 นักเรียนขาดความกระตือรือร้นในการเรียน

1.6 พื้นฐานความรู้ของนักเรียนแตกต่างกันทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูมีความยากยิ่งขึ้นกว่าปกติ

2. ด้านบุคลากร

2.1 บุคลากรครูมีความรู้ไม่ตรงกับสาขาวิชาเอกหรือวิชาที่ถนัด นอกจากนี้ครูยังต้องรับภาระหนัก สอนหลายระดับ หลายรายวิชาพร้อมกันไป

2.2 ครูขาดขวัญและกำลังใจ ตลอดจนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงทำงานได้โดยไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

2.3 บุคลากรมีการย้ายบ่อย ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องของงานที่ปฏิบัติ

2.4 ขาดบุคลากรสายสนับสนุนการสอน เช่น งานธุรการ การเงินและพัสดุ

2.5 บุคลากรบางส่วนเป็นครูอัตราจ้าง ระยะเวลาที่ทำการจ้างสั้น

2.6 การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะกระบวนการเรียนการสอนและการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษามีน้อย

2.7 สวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น ที่พักอาศัย พาหนะ สาธารณูปโภค ฯลฯ ให้กับบุคลากรมีน้อยครูประสบปัญหาการเดินทางที่ไกล มีความยากลำบากไม่สะดวก ทำให้เกิดความเครียดและความกังวลใจหลายประการ

2.8 ขาดผู้นำที่เข้มแข็งหรือขาดผู้บริหารที่จะบริหารโรงเรียนเป็นระยะเวลายาวนาน ต้องให้ครูผู้สอน หรือครูบรรจุใหม่ทำหน้าที่แทน ทำให้โรงเรียนไม่พัฒนาเท่าที่ควร

3. ด้านอาคารสถานที่/สื่อวัสดุ/อุปกรณ์/ครุภัณฑ์

3.1 สภาพอาคารเก่า ชำรุดทรุดโทรม เนื่องจากก่อสร้างมาเป็นเวลานาน ขาดความปลอดภัย

3.2 อาคารเรียน อาคารประกอบไม่เพียงพอกับความต้องการขาดห้องปฏิบัติการ สถานที่ออกกำลังกายสำหรับเด็ก

3.3 ขาดวัสดุ ครุภัณฑ์ ที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์

3.4 ขาดเครื่องมือสื่อสาร โทรศัพท์ เครื่องถ่ายเอกสาร ที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน

4. ด้านการบริหารจัดการ

4.1 จำนวนนักเรียนต่อห้องเรียน มีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอ/คุ้มค่าต่อการจัดกิจกรรม เด็กในเขตบริการไปเรียนที่โรงเรียนที่ไกลออกไป เนื่องจากผู้ปกครองมีความเห็นว่ามีความพร้อมและมีคุณภาพมากกว่า

4.2 โรงเรียนบางแห่งตั้งอยู่ห่างไกลจากชุมชน ทำให้เกิดปัญหาการเดินทางมาเรียนของนักเรียนขณะที่ค่าพาหนะที่มีสำหรับจ่ายให้เพื่อการนี้มีจำกัด

4.3 ชุมชน ผู้ปกครอง มีฐานะยากจน ไม่สามารถส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน ตลอดจนการเรียนของบุตรหลานได้มากเท่าที่ควร

4.4 การใช้ข้อมูลสารสนเทศ และนำผลของการประเมินงาน/โครงการมาใช้วางแผน ปรับปรุงพัฒนางาน ยังมีน้อย

4.5 การอพยพเคลื่อนย้ายของประชากรวัยเรียนที่ย้ายไปรับจ้างงานต่างพื้นที่ ทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการดำเนินงานของครูและโรงเรียน

4.6 ขาดการติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน องค์กรที่เกี่ยวข้องหรือที่อื่น ๆ ที่เข้ามาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน

4.7 ขาดงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานด้านอื่น ๆ ของโรงเรียน

4.8 ขาดการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องของผู้บริหารสถานศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ยังพบว่า สภาพปัจจุบันของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก การมีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมาก ย่อมส่งผลถึงคุณภาพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ยังไม่น่าพึงพอใจ ซึ่งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก พ.ศ. 2558 - 2561 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้สรุปปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กในด้านต่าง ๆ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2, 2562, หน้า 6) ดังนี้

1. ปัญหาด้านคุณภาพการจัดการศึกษาคอนข้างต่ำ ดังจะเห็นได้จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม พบว่าโรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนต่ำกว่า 300 คน) มีจำนวนร้อยละ 2 อยู่ในระดับปรับปรุง ร้อยละ 67.91 อยู่ในระดับพอใช้ และร้อยละ 29.99 อยู่ในระดับดี และเมื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า นักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กในทุกช่วงชั้นในทุกพื้นที่มีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ต่ำกว่านักเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่

2. ปัญหาด้านการบริหารจัดการ สภาพบริบทของการคมนาคมที่ผ่านมา นับว่าไม่ค่อยสะดวกมากนัก รัฐบาลจึงจำเป็นต้องจัดตั้งโรงเรียนให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ของประชากรที่อาศัยอยู่ แต่ปัจจุบันความจำเป็นดังกล่าวได้ลดลงเนื่องจากการคมนาคมสะดวกขึ้น ประกอบกับประชากรมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องจึงส่งผลทำให้ขนาดของโรงเรียนปรับเปลี่ยนเป็นโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้อัตราร่วมครุต่อหน้านักเรียน และนักเรียนต่อห้องเรียนต่ำกว่ามาตรฐาน ค่าใช้จ่ายต่อหน้าเรียน 1 คนสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่อื่น ๆ นอกจากนี้โรงเรียนขนาดเล็กจำนวนหนึ่งอยู่ในพื้นที่ลักษณะพิเศษอยู่ในพื้นที่ห่างไกล ความเจริญ อยู่บนภูเขา สูง บนเกาะ นักเรียนมีปัญหาในการเดินทาง นอกจากนี้ปัญหาอีกประการหนึ่งคือ การอพยพเคลื่อนย้ายของประชากรวัยเรียนที่ย้ายติดตามผู้ปกครองไปรับจ้างทำงานต่างถิ่นทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของโรงเรียนเป็นอย่างมาก

3. ปัญหาด้านการเรียนการสอน พบว่า ครูส่วนใหญ่ขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสภาพที่ครูไม่ครบชั้นและมีจำนวนนักเรียนน้อยในแต่ละชั้น ครูสอนไม่เต็มเวลาเต็มความสามารถเพราะครูมีภารกิจอื่นที่นอกเหนือจากการสอนเป็นจำนวนมาก หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ไม่ค่อยสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้มีจำนวนจำกัดซึ่งสาเหตุมาจากได้รับงบประมาณน้อย สื่อเทคโนโลยีและการสื่อสารมีใช้อย่างจำกัดและที่มีอยู่ก็ไม่สามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่อยู่ในชุมชนขนาดเล็ก ประชากรมีฐานะยากจน ทำให้ไม่มีศักยภาพในการระดมทรัพยากรเพื่อนามาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาให้กับโรงเรียน

5. ปัญหาที่เด่นชัดอีกประการหนึ่งของโรงเรียนขนาดเล็ก คือ การขาดแคลนครู (ทั้ง ๆ ที่อัตราร่วมครุต่อหน้าเรียนของทั้งประเทศก็ไม่ต่างจากอัตราร่วมของประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งหลาย) จำนวนครูไม่ครบชั้น ครูไม่ครบตามรายวิชาเอก ต้องใช้

ครูวิชาเอกอย่างหนึ่งไปสอนอีกวิชาหนึ่ง มีปัญหาครูย้ายออกบ่อย ครูขาดขวัญและกำลังใจ และครูไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายได้ จึงส่งผลทำให้ ประสิทธิภาพและคุณภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

สอดคล้องกับแนวคิดของ ภูมิ พระรักษา (2557, หน้า 214) ที่พบว่า สภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ผ่านมาโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ประสบปัญหา คล้ายคลึงกันใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านความพร้อมทางปัจจัยของโรงเรียนและด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งในแต่ละด้านมีรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

1. ปัญหาด้านการบริหารจัดการ

การจัดการศึกษาในอดีต รัฐบาลมุ่งเน้นการจัดตั้งโรงเรียนให้ ครอบคลุมทุกพื้นที่ที่มีประชากรอาศัยอยู่เพื่อการขยายโอกาสทางการศึกษาให้นักเรียน ทุกคนได้เข้าเรียน แต่ในปัจจุบันความจำเป็นดังกล่าวได้ลดลง ประกอบกับประชากรมี แนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงทำให้มีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมาก ซึ่งโรงเรียน ดังกล่าวมีอัตราส่วนครูต่อนักเรียน นักเรียนต่อห้องเรียนต่ำกว่ามาตรฐาน ค่าใช้จ่ายต่อ นักเรียน 1 คน สูงกว่าโรงเรียนขนาดอื่น ๆ นอกจากนี้ ยังมีโรงเรียนขนาดเล็กอีกจำนวนหนึ่ง ที่อยู่ในพื้นที่ที่มีลักษณะพิเศษ เช่น พื้นที่ห่างไกลความเจริญ พื้นที่บนภูเขาสูง บนเกาะ ชายขอบของประเทศ เป็นต้น ซึ่งนักเรียนในลักษณะดังกล่าวมีปัญหาในการเดินทางไป โรงเรียน ทั้งโรงเรียนยังขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ ยังขาดทักษะในการบริหารจัดการ ซึ่งมีบริบทที่ต่างไปจากโรงเรียนขนาดอื่น ๆ ส่งผลให้ คุณภาพการจัดการศึกษาอย่างไม่เป็นที่พึงพอใจ

2. ปัญหาด้านการเรียนการสอน

ในด้านการเรียนการสอนนั้น พบว่า ครูส่วนใหญ่ขาดทักษะในการ จัดกิจกรรม การเรียนการสอนในสภาพที่ครูไม่ครบชั้นและนักเรียนมีจำนวนน้อยในแต่ละ ชั้น ครูสอนไม่เต็มเวลา และเต็มความสามารถ เพราะมีภารกิจอื่นที่นอกเหนือจากการเรียน การสอนที่ครูจำนวนหนึ่งต้องปฏิบัติ ทั้งในสังกัดเดียวกันและต่างสังกัด หลักสูตรและ แผนการจัดการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สื่อการเรียนการสอนแหล่ง การเรียนรู้มีจำนวนจำกัด ซึ่งมีสาเหตุมาจากโรงเรียนได้รับงบประมาณน้อย ซึ่งในท้ายที่สุด ก็ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำไปด้วย

3. ปัญหาด้านความพร้อมเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน

ในการจัดสรรงบประมาณให้กับโรงเรียนที่ผ่านมาได้ใช้เกณฑ์จัดสรรหลาย ๆ เกณฑ์ ซึ่งขนาดโรงเรียนก็เป็นเกณฑ์หนึ่งในการจัดสรร เนื่องจากมีการคำนึงถึงประสิทธิภาพในการจ่ายงบประมาณ ดังนั้นจึงทำให้โรงเรียนขนาดเล็กได้รับจัดสรรบุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้าง เป็นจำนวนน้อย สภาพอาคารเก่า ชำรุดทรุดโทรม เนื่องจากก่อสร้างมาเป็นเวลานาน คอมพิวเตอร์ ยังไม่เพียงพอ โรงเรียนไม่สามารถระดมทรัพยากรจากผู้ปกครอง ชุมชน ได้มากนัก เนื่องจากผู้ปกครองและชุมชนดังกล่าวมีความยากจน สำหรับตัวบ่อนด้านนักเรียนนั้น พบว่า นักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่ยากจน

4. ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ที่ผ่านมานั้น ถึงแม้จะมีตัวแทนของชุมชนและองค์กรต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก็ตาม แต่บทบาทของคณะกรรมการดังกล่าวยังมีไม่มากนัก และหากกล่าวถึงการประสานงานกับหน่วยงาน องค์กรอื่น ทั้งภาครัฐและเอกชนด้วยแล้ว เกือบจะกล่าวได้ว่ามีน้อยมากหรือไม่มีเลย ในบางพื้นที่ ชุมชน ผู้ปกครอง มีฐานะยากจนไม่สามารถส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงานของโรงเรียนและการเรียนของบุตรหลานได้เท่าที่ควร

2. การดำเนินการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการด้วยวิธีหลากหลายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพ ในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ส่งผลให้โรงเรียนจำนวนหนึ่งสามารถเป็นต้นแบบในการบริหารจัดการด้วยตนเองและบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคส่วนอื่น

การดำเนินการที่ผ่านมา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ให้ความสำคัญทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารทั่วไป รวมทั้งการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1. จัดทำแผนการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก กำหนดยุทธศาสตร์และวิธีดำเนินการที่หลากหลายเพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษานำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. การรวม และเลิกโรงเรียน โดยการกำหนดรูปแบบแบบรวมบางชั้นรวมช่วงชั้น และรวมทั้งโรงเรียน ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2536 จนสามารถดำเนินการรวมทั้งโรงเรียนได้มากกว่า 3,000 โรงเรียน

3. การประชาสัมพันธ์เชิงรุกและจัดกิจกรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปกครองต้องการส่งบุตรหลานไปเรียนในโรงเรียนที่มีความพร้อมมากกว่า และทำความเข้าใจกับชุมชนด้วยวิธีที่หลากหลาย เพื่อให้รับรู้และเข้าใจเหตุผลในการรวม และเลิกโรงเรียนขนาดเล็กอันจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของบุตรหลาน และความคุ้มค่าในการใช้งบประมาณและทรัพยากร

4. การพัฒนาคุณภาพด้านวิชาการ โดยการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนแบบคละชั้น การเผยแพร่ผลงานของโรงเรียนขนาดเล็กต้นแบบให้เป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โรงเรียนอื่น ตลอดจนบริหารจัดการและสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ ให้แก่โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนหลักอย่างพอเพียง

5. พัฒนาระบบเครือข่ายโรงเรียนให้เข้มแข็ง สนับสนุนหน่วยการเรียนรู้ คอมพิวเตอร์แบบเคลื่อนที่ หน่วยบริการการเรียนรู้เคลื่อนที่ (รถยนต์)

6. ส่งเสริมการจัดการศึกษารูปแบบพิเศษเฉพาะพื้นที่ที่ไม่สามารถยุบรวมโรงเรียนได้

7. ประสานดำเนินงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เช่น โครงการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสู่ศูนย์การเรียนรู้ตามแผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็งและโรงเรียนดีประจำตำบลซึ่งจะส่งผลต่อการรวมศูนย์และการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

8. ประสานชุมชนในการถ่ายโอนโรงเรียนขนาดเล็กให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือชุมชนให้เข้ามารับผิดชอบทั้งด้านบุคลากรและอาคารสถานที่
การดำเนินการในปัจจุบัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กที่สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลที่ผ่านมาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 2, 2562, หน้า 7) ดังนี้

1. การศึกษามาช่วยแก้ปัญหาความยากจน ให้เด็กในชนบทยากจนได้รับโอกาสทางการศึกษาในโรงเรียนที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และลดภาระค่าใช้จ่ายผู้ปกครอง

2. มีกระบวนการยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดครุโบายคอมพิวเตอร์เคลื่อนที่ การหมุนเวียนครูเข้าสอน การพัฒนาครุค้ำภาษาอังกฤษ ด้าน ICT รูปแบบ e-Learning สร้างเครือข่ายเพื่อให้เกิดการพัฒนาและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยช่วยเหลือแบ่งปันในเรื่องทรัพยากร อาคารสถานที่ สื่อ วัสดุและอุปกรณ์ การแลกเปลี่ยนความรู้ ในเรื่องนวัตกรรมการพัฒนาการเรียนการสอนที่ได้ทดลองแล้วเห็นว่าเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากทั่วโลก โดยการใช้อินเทอร์เน็ต การพัฒนาใช้สื่อเทคโนโลยีการศึกษา ทางไกล ผ่านดาวเทียม การจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ประกอบด้วย วัสดุ อุปกรณ์ วิธีการ งบประมาณ ตลอดจนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับบริบท เช่น เรียนรวม ทั้งโรงเรียน เรียนรวมเป็นช่วงชั้น เรียนรวมบางวิชา เรียนคละชั้น เรียนแบบบูรณาการ เป็นต้น

3. ส่งเสริมสร้างเครือข่ายจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้เกิดการพัฒนาและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยช่วยเหลือแบ่งปันในเรื่องทรัพยากร อาคารสถานที่ สื่อ วัสดุอุปกรณ์

4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ เช่น จัดทำแผนยุทธศาสตร์เร่งพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่สามารถยุบได้ กำหนดยุทธศาสตร์การปรับปรุงคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กภายใต้นโยบายการพัฒนาการศึกษา โดยจัดตั้ง “โรงเรียนดีศรีตำบล” สร้างความเข้มแข็งของโรงเรียนสร้างวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ เช่น เสอเพลอโมเดล เครือข่ายแก่งจันทร์โมเดล สามเกลอโมเดล ไตรภาคี ศูนย์เรียนรวม โรงเรียนบ้านยางน้อย ศูนย์ปัญญาวิทยาคาร CPACC 5 ยุทธศาสตร์การพัฒนา ใจประสานโมเดลเครือข่ายเรียนรวม “ภูหลวงพัฒนา” การบริหารจัดการแบบศูนย์โรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็กหุ้นส่วนที่ดีของท้องถิ่นชุมชน

5. เพิ่มงบประมาณ เงินอุดหนุนรายหัวให้กับนักเรียนโรงเรียนขนาดเล็กระดับประถมศึกษาที่มีนักเรียน 120 คนลงมา และโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีนักเรียน 300 คน ลงมา

6. จัดทำโครงการวิจัยเพื่อกำหนดอนาคตโรงเรียนขนาดเล็กของประเทศไทย ภายใต้หลักการสำคัญ 3 ประการ คือ 1) คุณภาพของนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก 2) สิทธิและโอกาสในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานของประชาชนคนไทยทุกคนตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด และ 3) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของภาครัฐ

7. ส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม เพื่อให้นักเรียน
ได้เรียนแต่ละชั้นในทุกกลุ่มสาระอย่างมีคุณภาพ

3. แผนยุทธศาสตร์พัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ปีงบประมาณ 2562 – 2565

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดย ดร.สุเทพ ชิตยวงษ์
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้สรุปนโยบายบริหารจัดการโรงเรียน
ขนาดเล็ก และแผนยุทธศาสตร์พัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ปีงบประมาณ 2562 – 2565
ดังนี้

3.1 วิสัยทัศน์

โรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

1.1 เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลัก และการปกครอง
ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนในเขตพื้นที่เฉพาะ กลุ่มชาติ
พันธุ์ กลุ่มที่ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร สามารถอ่าน เขียนและ
สื่อสารภาษาไทยได้อย่างถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการศึกษา
ที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

2.1 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ

2.2 ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3.1 เสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

3.2 พัฒนาคุณภาพกระบวนการเรียนรู้ ยกกระดับผลสัมฤทธิ์
ทางการศึกษาระดับชาติ (O – NET)

3.3 ส่งเสริมสนับสนุนการทาวิจัย และนาผลการวิจัยไปใช้
ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3.4 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี Digital Platform

3.5 ส่งเสริมการใช้ New DLTV/DLIT

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา

4.1 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการโดยอาศัยพื้นฐานความร่วมมือ

4.2 พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีการใช้บุคลากรครุร่วมกันเพื่อประสิทธิภาพสูงสุด

ยุทธศาสตร์ที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

5.1 ยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

5.2 กระจายอำนาจให้กับเขตพื้นที่การศึกษาและคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด ในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

5.3 กำหนดมาตรการควบคุมรวมโรงเรียนตามบริบทของพื้นที่ เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยให้มีเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารจัดการในรูปแบบโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล กลุ่มโรงเรียน และภาคีเครือข่าย

5.4 กำหนดมาตรการความก้าวหน้า สร้างแรงจูงใจ และให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

5.5 สนับสนุนงบประมาณและวัสดุครุภัณฑ์ให้เพียงพอที่จะมีคุณภาพตามมาตรฐาน

5.6 สร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และช่องทางการสื่อสาร เพื่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

5.7 พัฒนาโรงเรียนให้มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบตามบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่บนพื้นฐานการวิจัยและพัฒนา และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

3.3 การดำเนินการ

ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1. แต่งตั้งคณะกรรมการบริการจัดการโรงเรียนขนาดเล็กของเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ศิษยานุศิษย์ ผู้อำนวยการกลุ่ม และผู้ที่เกี่ยวข้อง

2. สร้างความตระหนักรับรู้กับผู้บริหารโรงเรียน และผู้เกี่ยวข้อง ให้เห็นชอบในหลักการตามนโยบายการบริหารจัดการ โรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. จัดทำข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัด

เป็นรายโรงเรียน

4. จัดทำแผนบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาเสนอต่อคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด

5. กำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน

ขนาดเล็ก

6. ดำเนินการตามแผนการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก

7. นิเทศติดตาม กำกับและประเมินผลการจัดการศึกษา

อย่างต่อเนื่อง

8. กระตุ้นช่วยเหลือโรงเรียนที่ยังไม่สามารถดำเนินการได้

9. ประชาสัมพันธ์รูปแบบที่หลากหลาย

10. ดำเนินการวิจัย ประเมินผล และรายงานผล

ระดับโรงเรียน

1. สร้างความเข้าใจกับคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน และสถาบันศาสนา ให้ตระหนักรับรู้ถึง เหตุผลและความจำเป็นของทางราชการในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพ การบริหารบุคลากรงบประมาณ และคุณภาพการศึกษา

2. ส่งเสริมการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมเป็นเครื่องมือในการ พัฒนาคุณภาพการศึกษา

3. วิจัยและพัฒนาแบบการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรม ในบริบทของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน

4. สร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพ

นักเรียน

5. สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียน และชุมชน โดยจัดให้มี

กิจกรรมร่วมกัน

6. เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานต่อสาธารณชน

(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562, หน้า 6 - 12)

ตอนที่ 4 การสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion)

การเลือกรูปแบบของการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยที่มีลักษณะเฉพาะในที่นี้ คือ การสนทนากลุ่มย่อยหรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยกำหนดให้มีความสอดคล้องต่อวัตถุประสงค์ตามกรอบของงานวิจัย ซึ่งปรากฏนิยามของการดำเนินการดังนี้

รัตนะ บัวสนธ์ (2551, หน้า 56) กล่าวถึง ความหมายของการสนทนากลุ่ม คือการสนทนากลุ่มจะกำหนดให้กลุ่มบุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้ทำการสนทนาโต้ตอบกัน แสดงความรู้สึกนึกคิดซึ่งกันและกันในประเด็นต่าง ๆ ที่นักวิจัยเป็นผู้กำหนดขึ้นตาม วัตถุประสงค์ของการวิจัย การสนทนากลุ่มจัดเป็นการรวบรวมข้อมูลที่เป็นการผสมผสาน เทคนิควิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์ รายบุคคล กล่าวคือ นักวิจัยสามารถสังเกตพฤติกรรม อากัปกริยาของบุคคลภายในกลุ่ม สนทนาได้ และขณะเดียวกันนักวิจัยก็อาจจะทำการซักถามบุคคลใดบุคคลหนึ่งในประเด็น ที่สงสัยได้ การสนทนากลุ่มไม่ใช้การสัมภาษณ์กลุ่ม แม้ว่าลักษณะการดำเนินงานจะอาศัย การสัมภาษณ์พูดคุยระหว่างนักวิจัยกับกลุ่มบุคคลก็ตาม โดยปรากฏความแตกต่าง กล่าวคือ ประการที่หนึ่ง การสัมภาษณ์กลุ่มจะเป็นการซักถามบุคคลต่าง ๆ ในกลุ่มตาม ประเด็นที่นักวิจัยกำหนด โดยมุ่งให้บุคคลได้ตอบ มีปฏิสัมพันธ์กับนักวิจัยเป็นหลักโดยตรง การสัมภาษณ์กลุ่มจะอาศัยความคิดเห็นจากสมาชิกของกลุ่มให้ร่วมกันตอบและตรวจสอบ ซึ่งกันและกันตามประเด็นคำถามของ ผู้สัมภาษณ์ ประการที่สองสำหรับการสนทนากลุ่ม กลุ่มบุคคลผู้เข้าร่วมสนทนาจะเป็นกลุ่มบุคคลที่นักวิจัยได้คัดเลือกกำหนดให้เข้าร่วม โดยพิจารณาตามคุณสมบัติต่าง ๆ แล้วกำหนดให้บุคคลเหล่านี้มีปฏิสัมพันธ์กันให้มากที่สุด คือ มุ่งให้บุคคลในกลุ่มได้มีการอภิปรายโต้แย้งกัน ประการที่สาม การสนทนากลุ่มจะใช้ ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลไม่ยาวนานเหมือนการสัมภาษณ์กลุ่ม การสนทนากลุ่มจะใช้ ช่วงเวลาที่สั้นกว่า โดยใช้เฉพาะการเก็บข้อมูลตามประเด็นที่ต้องการและเมื่อได้คำตอบ แล้วก็จะยุติการสนทนา นอกจากนี้การสนทนากลุ่มจะแตกต่างจากการประชุมสัมมนา อิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) หรือการประชุมระดมสมอง เนื่องจากไม่ใช้การแสวงหา คำตอบที่เป็นข้อสรุปหรือความคิดเห็นร่วมกันที่มีต่อประเด็นต่าง ๆ ที่สิ่งตัวของบุคคลใน กลุ่ม ดังเช่นวิธีการทั้งสองในข้างต้น แต่การสนทนากลุ่ม ความคิดเห็นที่ได้จากการสนทนา อาจปรากฏความหลากหลายขึ้นอยู่กับมุมมองและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

ชาย โปธิสิตา (2547, หน้า 48) กล่าวถึง การสัมภาษณ์กลุ่ม คือ การมุ่งหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องที่น่าสนใจต้องการ ซึ่งอาจเป็นข้อมูลเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์กลุ่มผู้นำชุมชนพร้อม ๆ กันหลายคน ทั้งนี้เพื่อรวบรวมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับชุมชนนั้น ๆ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประชากร เศรษฐกิจ การศึกษาและสุขอนามัยของคนในชุมชนโดยรวม เป็นต้น โดยการสัมภาษณ์กลุ่มเช่นนั้น ผู้สัมภาษณ์มักใช้แบบสอบถามที่มีคำถามทั้งปลายเปิดและปลายปิด แต่การสนทนากลุ่มเป็นการอภิปรายมากกว่าจะเป็นการสัมภาษณ์ ขณะเดียวกันการสนทนากลุ่มจะไม่ใช้การระดมสมองจากกลุ่มผู้รู้ โดย ความต่างระหว่างการระดมสมองนั้นมุ่งหาข้อสรุปที่ลงตัวเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แต่การสนทนากลุ่มจะมุ่งหาความคิดเห็นและประสบการณ์ของผู้ร่วมสนทนาเป็นสำคัญ ซึ่งอาจแตกต่างกันหลากหลาย และไม่จำเป็นต้องสอดคล้องลงรอยกันเสมอไป

อาภา ยังประดิษฐ์ (2552, หน้า 52) กล่าวว่า การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย ข้อมูลพื้นฐาน วิถีชีวิต ทศนคติ ความเชื่อ ความต้องการ ความคาดหวังและพฤติกรรม ใช้สำหรับการเก็บข้อมูลทั่วไป ก่อน - หลัง เพื่อนำไปสร้างแบบสอบถาม หรือใช้เมื่อต้องการคำอธิบายหรือรายละเอียดต่าง ๆ เพิ่มเติม ใช้เพื่อหาคำตอบในประเด็นที่น่าสนใจ เป็นต้น โดยข้อดีของการสนทนากลุ่ม คือ การได้รับข้อมูลอย่างรวดเร็ว ประหยัดเวลา มีการตรวจสอบข้อมูลร่วมกัน สามารถเห็นปฏิกิริยาและสัมพันธภาพภายในกลุ่ม ทั้งนี้ผู้วิจัยมีโอกาสสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกผู้เข้าร่วมสนทนา อย่างไรก็ตามข้อจำกัดของการสนทนากลุ่ม คือ ไม่เหมาะสมกับประเด็นที่อ่อนไหว เป็นความลับ เป็นเรื่องส่วนตัวหรือเป็นเรื่องที่ไม่เป็นที่ยอมรับในสังคม ทั้งนี้ยังพบว่าข้อจำกัดในเรื่องของเวลา กล่าวคือ การดำเนินการครั้งละไม่เกิน 2 ชั่วโมง และจำนวนประเด็นที่กำหนดไม่ควรเกิน 5 ประเด็น หรือ 10 ข้อคำถาม สำหรับการสนทนากลุ่มสมาชิกในกลุ่มไม่ควรเกิน 12 คน ลักษณะของสมาชิกเป็นผู้ที่มีข้อมูล มีประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ เป็นอย่างดี โดยในกลุ่มควรมีลักษณะของบุคลากรที่เป็นกลุ่มคนลักษณะเดียวกัน ทั้งนี้จริยธรรมการวิจัย ผู้วิจัยจะต้องมีมาตรการรักษาความลับ เช่น ปราบกฏเฉพาะแต่การบันทึกเสียง และการเผยถึงข้อมูลส่วนบุคคลเท่าที่จำเป็นและได้รับอนุญาตเท่านั้น รวมทั้งการลงนามในหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย อีกทั้งผู้วิจัยจำเป็นต้องปฏิบัติตามค่านิยมสัญญาอย่างเคร่งครัด

Krueger (2002 อ้างถึงใน สุรัชดา จึงสุทธิวงษ์, 2560, หน้า 120) กล่าวว่า การออกแบบและดำเนินการสนทนากลุ่มมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. กลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนา ผู้วิจัยจะต้องคัดเลือกอย่างรอบคอบจำนวน 5 - 10 คนต่อกลุ่ม แต่ที่เหมาะสม คือ จำนวน 6 - 8 คนต่อกลุ่ม โดยต้องมีลักษณะที่เป็นองค์ประกอบที่เหมือนกัน เป็นกลุ่มคนประเภทที่คล้ายคลึงกันจะต้องจัดเข้าในการสนทนากลุ่ม

2. บรรยากาศในการสนทนากลุ่มมีความสบาย ผ่อนคลาย กำหนดที่นั่งเป็นวงกลม การจัดให้มีการบันทึกเสียง

3. ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มมีความชำนาญในการดำเนินการ โดยกำหนดประเด็นคำถามล่วงหน้า ให้อำนวยให้เกิดสภาพแวดล้อมในขณะสนทนาที่เปิดใจตามสมควร

4. กำหนดให้มีการวิเคราะห์เชิงระบบกระบวนการที่สามารถพิสูจน์ได้และการรายงานอย่างเหมาะสม

Krueger (2002 อ้างถึงใน สุรัชดา จิงสุทธิวงษ์, 2560, หน้า 120)

กล่าวถึงความชำนาญของผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มปรากฏตามหัวข้อดังนี้

1. ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มมีคุณสมบัติที่เหมาะสม โดยมีความรู้ในหัวข้อหรือประเด็นคำถาม

2. มีผู้ช่วยผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Assistant Moderator) ที่รับผิดชอบเรื่องการจดบันทึกและ/หรือการบันทึกเสียง

3. ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม มีการเตรียมสภาพจิตใจให้พร้อมต่อการดำเนินการ

4. สร้างบรรยากาศและอำนวยความสะดวกให้การสนทนากลุ่มเกิดความกระชับราบรื่น

5. ใช้ประโยคการสนทนาและจังหวะของการดำเนินการอย่างเหมาะสม

6. ควบคุมการโต้ตอบและหมั่นคอยสังเกตอาการปฏิกิริยาของผู้เข้าร่วม

สนทนากลุ่ม

7. กล่าวสรุปปิดท้ายอย่างเหมาะสม เช่น การกล่าวสรุปผลและยืนยันผลลัพธ์ที่ได้ การทบทวนวัตถุประสงค์ และสอบถามเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ที่ยังอาจขาดความสมบูรณ์ การกล่าวเสริมเพิ่มเติมประเด็น (หากมี) รวมทั้งการกล่าวขอบคุณและปิดท้ายการสนทนากลุ่ม

Eliot & Associates (2005 อ้างถึงใน สุรัชดา จิงสุทธิวงษ์, 2560, หน้า 121) กล่าวเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลที่ปรากฏจากการดำเนินการจัดการสนทนากลุ่ม พบว่าการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนาถือเป็นสาระสำคัญหลัก แต่ทั้งนี้จะต้องจำกัดความเฉพาะส่วนของข้อมูลที่สำคัญ โดยใช้ระบบและกระบวนการที่สามารถพิสูจน์ยืนยันได้ โดยเริ่มจากการดำเนินการถอดความจากเทปบันทึกเสียงของกลุ่มสนทนา การแทรกเข้าของข้อความบันทึกที่มีอยู่ร่วมด้วย จากนั้นทำการถอดความโดยนำข้อความที่ไม่ปรากฏสาระสำคัญออกไป ขณะเดียวกันจะระบุตัวบุคคลจากบทสนทนาที่ปรากฏโดยระบุข้อคิดเห็น ข้อความใด ๆ แยกส่วน และชี้ให้เห็นเกี่ยวกับข้อคิดเห็นใหม่ ๆ หรือแนวคิดใด ๆ ที่ปรากฏจากการสนทนา ทำเครื่องหมายแต่ละแถวจากบุคคลที่เข้าร่วมสนทนาระบุหมายเลขกลุ่ม การสนทนาอภิปรายกลุ่มย่อยหรือการสนทนากลุ่ม ตลอดจนรายละเอียดและวิธีการดำเนินการสนทนากลุ่ม จากที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น จะเห็นได้ว่าวิธีการดำเนินการจัดการสนทนากลุ่มโดยเฉพาะกับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายจะนำมาซึ่งข้อมูลในเชิงคุณภาพ โดยเป็นการรับฟังความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ผ่านประเด็นคำถามที่ผู้วิจัยได้สรุปรวบรวม เรียบเรียงจากการดำเนินการเก็บข้อมูลในเบื้องต้นจากการสัมภาษณ์

ตอนที่ 5 โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM)

โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM) เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ทดสอบและประมาณค่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยการใช้การรวมข้อมูลทางสถิติกับข้อตกลงเบื้องต้นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ใช้วิเคราะห์เพื่อยืนยันโมเดลมากกว่าใช้วิเคราะห์เพื่อสำรวจหรือระบุโมเดล เหมาะสำหรับการทดสอบทฤษฎีมากกว่าการสร้างทฤษฎี การวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ซึ่งจะเริ่มจากสมมติฐานการวิจัยที่แสดงในรูปของโมเดล โดยโมเดลนั้นสามารถสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรที่อยู่ในโมเดลได้ แล้วตรวจสอบโมเดลว่าเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยหรือไม่ ข้อตกลงเบื้องต้นในโมเดลบางอย่างสามารถผ่อนคลายได้ ในระหว่างการวิเคราะห์เพื่อยืนยัน โมเดลอาจมีการปรับโมเดลบ้างเพื่อให้สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล แต่โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) มิได้เพื่อสร้างทฤษฎีใหม่โดยปราศจากทฤษฎีพื้นฐาน จุดแข็งของโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) คือการสร้างตัวแปรแฝง (latent variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง โดยการประมาณค่าจากโมเดลด้วยตัวแปรสังเกตได้ (observed variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่วัดค่าได้ และยังสามารถประมาณค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร

แฝงด้วย (สุภมาศ อังคุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนีกุล ภิญญภาณุวัฒน์, 2557, หน้า 4) SEM เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปรที่นำเอาเทคนิคการวิเคราะห์หลายตัวแปรหลาย ๆ เทคนิคมาใช้ในวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน จึงเป็นเทคนิคที่สามารถหาความสัมพันธ์และหาสาเหตุได้ นอกจากนั้นยังสามารถใช้วิเคราะห์ได้ทั้งตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) และตัวแปรแฝง (Latent or Unobserved Variable) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557, หน้า 1)

1. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM)

Modeling : SEM)

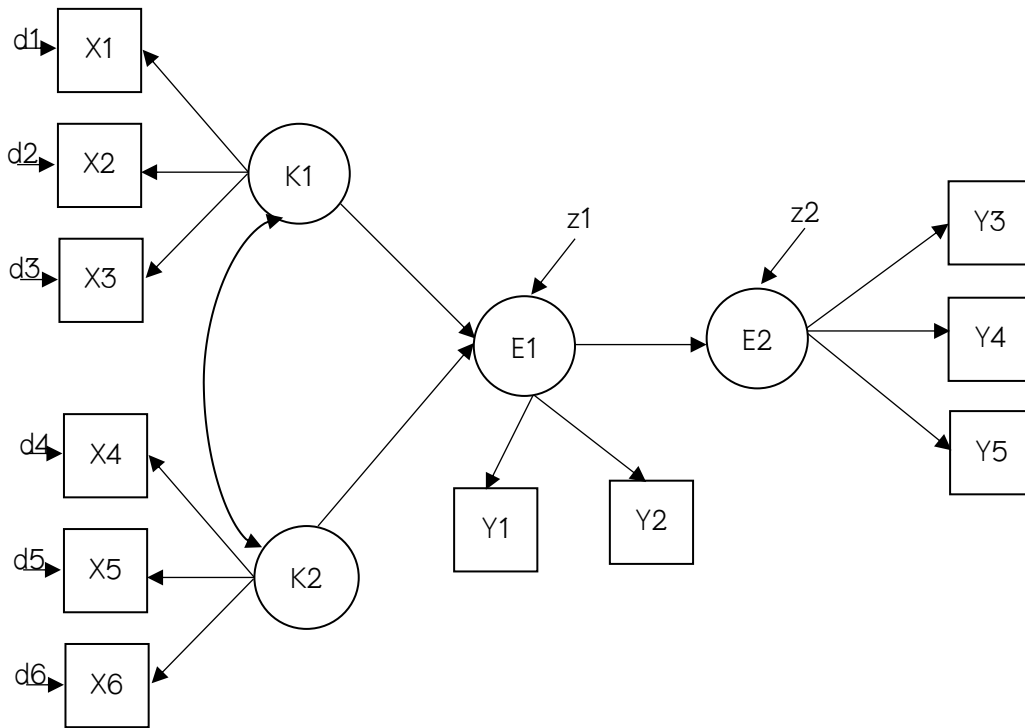
วิโรจน์ สารรัตน์ (2556, หน้า 235 – 237) กล่าวว่า การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เป็นเทคนิคทางสถิติหนึ่งที่ใช้การทดสอบ (testing) และประมาณค่า (estimate) ความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (causal relationship) ในการสร้างโมเดลสมการโครงสร้างนั้นมีได้ทั้งเพื่อการยืนยัน (confirmation) หรือเพื่อสร้างทฤษฎี (theory building) กรณีการทดสอบทฤษฎี (theory testing) สร้างโมเดลด้วยวิธีการเชิงอนุมาน (deductive) หรือการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) เริ่มต้นจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อกำหนดโมเดลสมมติฐานที่แสดงเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal model) ที่จะได้รับการทดสอบจากข้อมูลที่รวบรวมได้มาว่ามีความสอดคล้อง (fit) กันหรือไม่ โดยการใช้วิเคราะห์ตัวแปรสังเกตเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) กรณีการสร้างทฤษฎี (theory building) สร้างโมเดลด้วยวิธีการเชิงอุปมาน (inductive) หรือการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) แล้วใช้ข้อมูลประมาณค่าพารามิเตอร์อิสระ (free parameters) ซึ่งบ่อยครั้งที่สมมติฐานเบื้องต้นอาจมีการปรับโมเดลในกรณีเช่นนี้ใช้การวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis)

จุดเด่นประการหนึ่งของโมเดลสมการโครงสร้าง คือ การสร้างโมเดลที่มีตัวแปรแฝง (latent or unobserved variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่จะประมาณค่าได้จากตัวแปรสังเกตได้ (observed variables) ของแต่ละตัวแปรแฝง ดังนั้น โมเดลสมการโครงสร้างจะสะท้อนให้เห็นถึงทั้งการวิเคราะห์ตัวแปรสังเกต (factor analysis) และการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) Bollen and Long ซึ่งให้เหตุผลว่าในการสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง ผู้สร้างโมเดลจะต้องคำนึงถึงตัวแปรที่แตกต่างกัน 2 ประเภท นั่นคือ ตัวแปรภายนอก (exogenous variables) และตัวแปรภายใน (endogenous variables)

ตัวแปรภายนอกจะพิจารณาให้เป็นจุดเริ่มต้นของโมเดล เป็นจุดเริ่มต้นของหัวลูกศร ตัวแปรภายนอกจึงเป็นได้เฉพาะตัวแปรต้น/ตัวแปรอิสระ ส่วนตัวแปรภายในเป็นได้ทั้งตัวแปรต้น/ตัวแปรอิสระ (independent variable) และตัวแปรตาม (dependent variable) ที่ถูกทำนายด้วยตัวแปรภายนอกและตัวแปรภายในอื่น ๆ ซึ่ง ทุกตัวแปรต้องอยู่ภายใต้ทฤษฎีในการเชื่อมโยงกัน ซึ่งแตกต่างจากตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในสมการถดถอย (regression) ซึ่งแสดงให้เห็นเฉพาะตัวแปรต้นและตัวแปรอิสระที่ส่งผลหรือทำนายตัวแปรตาม

ตัวแปรสังเกตที่สำคัญของโมเดลสมการโครงสร้าง คือ โมเดลโครงสร้างและโมเดลสมการโครงสร้าง (structural model/structural equation model) ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship) ระหว่างตัวแปรภายนอกและตัวแปรภายใน (หรือระหว่างตัวแปรแฝง) ซึ่งอาจเป็นแบบทางเดียวและแบบเส้นเชิงบวก (recursive and linear additive) หรือแบบสองทางและแบบเส้นเชิงบวก (non – recursive and linear additive) และโมเดลการวัดตัวแปรสังเกตของโมเดลสมการโครงสร้างที่มีทั้งโมเดลโครงสร้างและโมเดลสมการดังกล่าว ทำให้แตกต่างจากโมเดลการวิเคราะห์ตัวแปรสังเกต (factor analysis model) ที่ประกอบด้วยเฉพาะโมเดลการวัด (measurement model) เท่านั้นและแตกต่างจากโมเดลเส้นทาง (path diagram) ที่มีเฉพาะโมเดลโครงสร้าง (structural model) เท่านั้น

การยืนยันหรือการทดสอบว่าโมเดลที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่นั้น มีสถิติการวัดความสอดคล้องดังนี้ เช่น 1) ค่าไค-สแควร์ (chi-square) ที่ ไม่มีนัยสำคัญ คือ ค่า p-value สูงกว่า 0.05 2) ค่าสัดส่วนไค-สแควร์/df มีค่าไม่ควรเกิน 2.00 3) ค่า goodness of fit index: GFI, adjusted goodness of fit index: AGFI, comparative fit index: CFI มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00 4) ค่า standardized root mean squared residual: standardized RMR, root mean squared of error approximation: RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.05 5) ค่า critical n: CN มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 200 ของกลุ่มตัวอย่าง 6) ค่า largest standardized residual มีค่า -2 ถึง 2 ความเข้าใจเกี่ยวกับสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง มีความสำคัญต่อนักวิจัยเพื่อใช้วิเคราะห์และเขียนแทนความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ในโมเดล ดังภาพประกอบ 14 (สุภมาศ อังคุชิตีและคณะ, 2557, หน้า 5 – 7)



ภาพประกอบ 8 โมเดลสมการโครงสร้าง

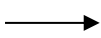
ประกอบด้วยสัญลักษณ์ต่าง ๆ ดังนี้



หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้ (observed variable)



หมายถึง ตัวแปรแฝง (latent variable)

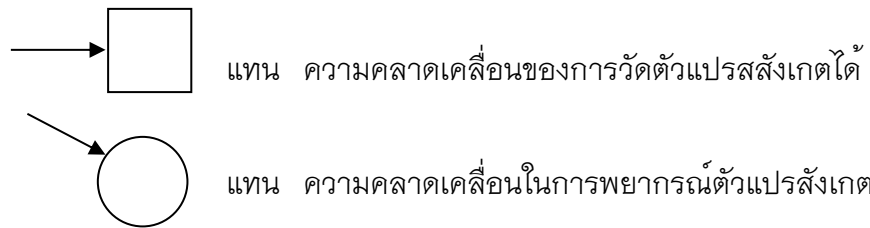
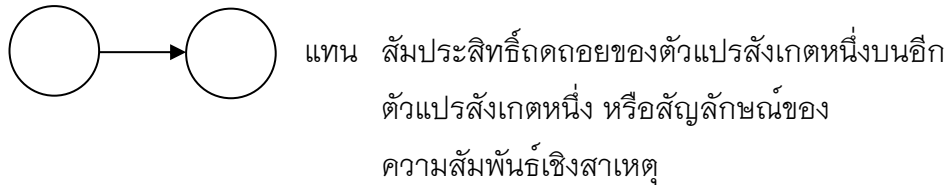
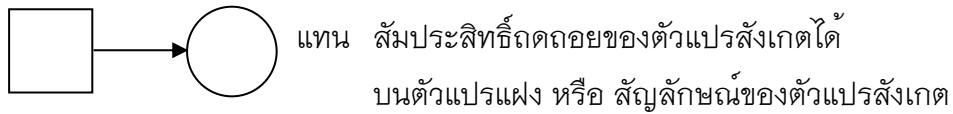


หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หรือนำหน้ากันตัวแปรสังเกต



หมายถึง ความสัมพันธ์หรือความแปรปรวนร่วมของสองตัวแปร

ในการสร้างโมเดลการวิจัย ผู้วิจัยจะนำสัญลักษณ์เหล่านี้เขียนรวมกันเพื่อใช้แทนความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ในโมเดล ดังนี้



ตัวแปรแฝงในโมเดลสมการโครงสร้างจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ตัวแปรแฝงที่เป็นสาเหตุ เรียกว่า ตัวแปรแฝงภายนอก (exogenous variables) (ในภาพ คือ K1 และ K2) ใช้สัญลักษณ์ K หรือ ξ (อ่านว่า KSI)
2. ตัวแปรแฝงที่เป็นผล เรียกว่า ตัวแปรแฝงภายใน (endogenous variables) (ในภาพ คือ E1 และ E2) ใช้สัญลักษณ์ E หรือ η (อ่านว่า ETA)

ตัวแปรสังเกตได้ในสมการโครงสร้าง แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ตัวแปรสังเกตได้สำหรับวัดตัวแปรแฝงภายนอก ใช้สัญลักษณ์ X
2. ตัวแปรสังเกตได้สำหรับวัดตัวแปรแฝงภายใน ใช้สัญลักษณ์ Y

ความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตได้ X ใช้สัญลักษณ์ d หรือ δ (อ่านว่า DELTA) ส่วนความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตได้ Y ใช้สัญลักษณ์ e หรือ ϵ (อ่านว่า EPSILON) ความคลาดเคลื่อนของการตัวแปรแฝง E ใช้สัญลักษณ์ z หรือ ζ (อ่านว่า ZETA)

จากโมเดลในภาพ พบว่ามี

ตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัว คือ K1 และ K2

ตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัว คือ E1 และ E2

ตัวแปรสังเกตได้ภายนอก 6 ตัว คือ X1 X2 X3 X4 X5 และ X6

โดยที่ X1 X2 และ X3 เป็นตัวแปรสังเกตได้ของ K1 X4 X5 และ X6 เป็นตัวแปรสังเกตได้ของ K2

ตัวแปรสังเกตได้ภายใน 5 ตัว คือ Y1 Y2 Y3 Y4 และ Y5 โดยที่ Y1 และ Y2 และ X3 เป็นตัวแปรสังเกตได้ของ E1, Y3 Y4 และ Y5 เป็นตัวแปรสังเกตได้ของ E2

d1 d2 d3 d4 d5 และ d6 เป็นความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนของ X1 X2 X3 X4 X5 และ X6 ตามลำดับ

e1 e2 e3 e4 และ e5 เป็นความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนของ Y1 Y2 Y3 Y4 และ Y5 ตามลำดับ

z1 และ z2 เป็นความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนของ E1 และ E2 ตามลำดับ

ตัวแปรใน SEM สามารถแบ่งได้หลายลักษณะ แบ่งตามที่มาของตัวแปร ซึ่งแบ่งได้ 2 ประเภท คือ 1) ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) หรือตัวแปรบ่งชี้ (Indicator Variable) บางครั้งเรียกว่า ตัวแปรวัด (Measurement Variable) หรือ Manifest Variable หรือ Reference Variable เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยสามารถเก็บหรือวัดได้โดยตรง เช่นคำถามในแบบสอบถามและนำมาสร้างเป็นตัวแปร จึงเรียกว่า ตัวแปรสังเกตได้และจะใช้สัญลักษณ์สี่เหลี่ยม (\square) สำหรับตัวแปรสังเกตได้ 2) ตัวแปรแฝงหรือปัจจัยแฝง (Latent Variable หรือ Unobserved Variable หรือ Constructed Variable หรือบางครั้งเรียก Factor Variable) เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยไม่สามารถเก็บหรือวัดได้โดยตรง โดยนำตัวแปรที่เป็นตัวแปรสังเกตได้มาเป็นตัวบ่งชี้ หรือเรียกว่าตัวแปรแฝงเป็นตัวแปรที่เป็นตัวแทนของตัวแปรบ่งชี้หลาย ๆ ตัว ดังนั้นจะพบว่ามักจะมีนักวิจัย เรียกตัวแปรสังเกตได้ว่า ตัวแปรบ่งชี้ (Indicator Variable) เพราะตัวแปรสังเกตได้หลาย ๆ ค่า จะเป็นตัวแปรบ่งชี้ของตัวแปรแฝง เช่น การวัดพฤติกรรมการเสพยาเสพติด ไม่อาจถามได้โดยตรงว่า “คุณติดยาเสพติดหรือไม่” จึงจำเป็นต้องใช้คำถามหลาย ๆ คำถาม เพื่อตรวจวัดว่าผู้ตอบติดยาเสพติดหรือไม่โดยคำถามคำตอบที่ได้ คือ ตัวแปรสังเกตได้หรือการวัดประสิทธิภาพในการทำงาน จะต้องวัดด้วยปัจจัยหลายด้าน ตัวแปรของแต่ละด้านถือเป็นตัวแปรสังเกตได้ ส่วนประสิทธิภาพถือเป็นตัวแปรแฝง หรือ ปัจจัย (Factor) การแบ่งประเภทตัวแปรด้วยสถานะของตัวแปร เมื่อพิจารณาตัวแปรใน SEM ด้วยหน้าที่หรือสถานะของตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้าง จะแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variable) เป็นตัวแปรแฝงใน SEM เป็นตัวแปรอิสระ เนื่องจากไม่มีตัวแปรต้นเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรภายนอกในโมเดล ถึงแม้ว่าจะมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ นอก

โมเดล 2) ตัวแปรภายใน (Endogenous Variable) เป็นตัวแปรแฝงที่สามารถเป็นได้ทั้งตัวแปรคั่นกลาง (mediating variable) และตัวแปรตาม (dependent variable) ซึ่งตัวแปรคั่นกลางเป็นได้ทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2557, หน้า 4 – 5)

2. ตัวแปรสังเกตของโมเดลโครงสร้าง

โมเดลสมการโครงสร้าง ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ โมเดลการวัด (measurement model) และโมเดลโครงสร้าง (structural model) (สุภมาศ อังคุชิตี และคณะ, 2557, หน้า 7)

2.1 โมเดลการวัด (measurement model) เป็นโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ มี 2 ชนิด คือ โมเดลวัดสำหรับตัวแปรแฝงภายนอก และโมเดลวัดสำหรับตัวแปรแฝงภายใน หรือเป็นส่วนของการวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตเชิงยืนยัน จากภาพมีโมเดลวัดตัวแปรแฝงภายนอก คือ โมเดลตัวแปรสังเกตของ K1 และ K2 และมีโมเดลวัดตัวแปรแฝงภายใน คือ โมเดลตัวแปรสังเกตของ E1 และ E2

2.2 โมเดลโครงสร้าง (structural model) เป็นโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรแฝง จากภาพโมเดลโครงสร้าง คือ โมเดลที่ระบุความสัมพันธ์ระหว่าง K1 K2 กับ E1 และ E1 กับ E2

เช่นเดียวกับแนวคิดของ กัลยา วาณิชยปัญญา (2557, หน้า 186)

โมเดลสมการโครงสร้างขั้นพื้นฐาน จะมีตัวแปรสังเกต 2 ส่วน คือ โมเดลการวัดและโมเดลโครงสร้าง ดังนี้

1. โมเดลการวัด (Measurement Model) เป็นโมเดลที่ผู้วิจัยต้องการยืนยันว่าตัวแปรสังเกตได้หลาย ๆ ตัวแปร สามารถเป็นตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝงได้หรือไม่ ในโมเดลการวัดมักจะใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

2. โมเดลโครงสร้าง (Structural Model) เป็นโมเดลการหาสาเหตุ ซึ่งจะใช้หลักการ การวิเคราะห์ความถดถอย ซึ่งอาจจะเป็นการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายหรือการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อน

3. ประเภทของโมเดลสมการโครงสร้าง

โดยทั่วไปสามารถแบ่งโมเดลสมการโครงสร้างออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1) การวิเคราะห์เส้นทาง 2) การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน 3) การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง และ 4) โมเดลโครงการพัฒนา (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557, หน้า 82 – 85)

3.1 การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เป็นการศึกษาอิทธิพลเฉพาะตัวแปรสังเกตได้หรือตัวแปรบ่งชี้ ดังนั้นจึงใช้เฉพาะรูปสี่เหลี่ยมเท่านั้นและเป็นเทคนิคที่ใช้หลักการของการวิเคราะห์ความถดถอย แต่สามารถหาอิทธิพลของตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อม ในขณะที่การวิเคราะห์ความถดถอยจะหาได้เฉพาะอิทธิพลทางตรงเท่านั้น

3.2 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) การวิเคราะห์ปัจจัยซึ่งจะมี 2 รูปแบบ คือ การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (EFA) และการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (CFA) และถือว่า CFA เป็นกรณีพิเศษหรือประเภทหนึ่งของเทคนิคการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM)

CFA เป็นการวิเคราะห์หรือการสร้างปัจจัยที่ต้องมีทฤษฎีหรืองานวิจัยก่อนหน้าที่เกี่ยวข้องมายืนยันความสัมพันธ์เพื่อหาค่าน้ำหนักปัจจัย ดังนั้น ผู้วิจัยต้อง 1) สามารถระบุได้ว่ามีตัวแปรสังเกตได้ตัวใดบ้างที่อยู่ในปัจจัยหรือตัวแปรแฝงตัวเดียวกัน 2) ทราบจำนวนปัจจัยหรือตัวแปรแฝงมาก่อน 3) มีการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับน้ำหนักปัจจัย 4) มีการตรวจสอบความกลมกลืน (Goodness of Fit Test) ระหว่างโมเดลที่ผู้วิจัยคาดไว้กับข้อมูลที่เก็บได้จริงหรือที่เรียกว่าข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยโมเดลที่ผู้วิจัยคาดไว้จะศึกษาจากทฤษฎีและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 5) CFA จะไม่มีการคำนวณคะแนนปัจจัย (Factor Score) ให้และ 6) ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันได้

ในขณะที่ EFA จะแตกต่าง คือ ไม่ทราบจำนวนปัจจัยมาก่อนไม่มีการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับน้ำหนักปัจจัย ไม่มีการตรวจสอบความกลมกลืนและความคลาดเคลื่อนของตัวแปรต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน แต่ EFA สามารถคำนวณคะแนนปัจจัยได้

3.3 โมเดลโครงสร้าง (Structural Regression Model: SR) เทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยนั้นจะใช้เฉพาะกับตัวแปรสังเกตได้หรือตัวแปรบ่งชี้เท่านั้น คือ ตัวแปรอิสระทุกตัวและตัวแปรตามต้องเป็นตัวแปรสังเกตได้ และมีข้อสมมติว่าสามารถวัด

ตัวแปรอิสระได้โดยไม่มี ความคลาดเคลื่อนจากการวัด สำหรับการหาสาเหตุหรือการหาอิทธิพลของ SEM ก็ให้หลักการของการวิเคราะห์ความถดถอยเช่นกัน แต่ตัวแปรที่ศึกษาส่วนใหญ่ทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเป็นปัจจัยแฝง นอกจากนั้นในเทคนิค SEM นั้นตัวแปรสังเกตได้มีความคลาดเคลื่อนจากการวัด และใน SEM ส่วนใหญ่จะเป็นการรวม CFA และ SR เข้าด้วยกัน ทำให้สามารถศึกษาถึงการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันและการหาสาเหตุไปพร้อมกัน

3.4 โมเดลโค้งการพัฒนา (Latent Growth Model: LGM) หรือเรียกว่า โมเดลโค้งการเปลี่ยนแปลง (Latent Change Model: LCM) เป็นเทคนิคย่อยเทคนิคหนึ่งของ SEM ในปัจจุบันมีงานวิจัยด้านสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์และวิจัยทางการแพทย์ที่สนใจศึกษาการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มคนกลุ่มเดียวกัน เมื่อเวลาผ่านไปหรือเรียกว่าการวัดซ้ำ (Repeated Measure) การวัดซ้ำเป็นการวัดที่ผู้วิจัยสนใจการเปลี่ยนแปลงของบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลหรือองค์การ เมื่อเวลาเปลี่ยนแปลงไป จึงต้องรวบรวมข้อมูลระยะยาว (Longitudinal Data) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคคลเดิมหรือองค์การเดิมหลาย ๆ ครั้ง เมื่อเวลาเปลี่ยนไป ระยะเวลาในการศึกษาขึ้นอยู่กับผู้วิจัยและความเหมาะสมของเนื้อหาว่าจะศึกษานานเป็นเวลาเท่าใด ระยะห่างของเวลา (Time Interval) ของข้อมูลระยะยาวอาจจะเท่ากันหรือไม่เท่ากันก็ได้ การวัดซ้ำควรวัดมากกว่า 2 ครั้ง

4. ขั้นตอนการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้างมีขั้นตอนการดำเนินการ (สุภมาศ อังคุโชติและคณะ, 2557, หน้า 9 - 13) ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ความสำคัญของการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษา นอกจากจะทำให้ นักวิจัยสามารถพัฒนากรอบแนวคิดของการวิจัยได้เหมาะสมแล้ว ยังช่วยให้ นักวิจัยทราบว่า ควรเลือกตัวแปรใดบ้างเข้ามาอยู่ในโมเดลและทำให้ทราบว่าตัวแปรที่เลือกมานั้นควรสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรเหล่านั้นอย่างไร

ขั้นที่ 2 การพัฒนาโมเดลการวิจัย หลังจากที่ได้ศึกษาทฤษฎีอย่างดีพอแล้วจะสามารถนำตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรวิจัยมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยและกำหนดให้เป็นโมเดลการวิจัยของนักวิจัย

ขั้นที่ 3 การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Model Identification) เป็นการศึกษาลักษณะการกำหนดค่าพารามิเตอร์ที่ยังไม่ทราบค่าในโมเดล

การวิจัยว่าเป็นไปตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์หรือไม่ โดยการเปรียบเทียบค่า $n(n+1)/2$ กับจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า (n แทน จำนวนตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล ทั้งตัวแปรสังเกตได้ X และ Y) โดยมีเงื่อนไขการพิจารณาดังนี้

ถ้า $n(n+1)/2$ น้อยกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า เป็นภาวะ Under Identification โปรแกรมจะรายงานค่า df เป็นลบ ไม่มีการประมาณค่าพารามิเตอร์

ถ้า $n(n+1)/2$ เท่ากับจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า เป็นภาวะ Just identification โปรแกรมจะรายงานค่า df เป็น 0 (Fit Perfect) ไม่มีการรายงานค่า SE และ t -value

ถ้า $n(n+1)/2$ มากกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า เป็นภาวะ Over identification โปรแกรมจะรายงานค่า df เป็นบวก (Fit Perfect) โปรแกรมจะทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ต่าง ๆ ในโมเดล และรายงานค่า SE และ t -value การระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดลนั้น โปรแกรมจะเป็นผู้ตรวจสอบแล้วรายงานให้ผู้วิจัยทราบ

ขั้นที่ 4 ประมาณค่าพารามิเตอร์ เมื่อตรวจสอบความเป็นได้ค่าเดียวแล้วปรากฏอยู่ในภาวะ Over Identification โปรแกรมจะทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ทุกค่าในโมเดลแล้วนำค่าพารามิเตอร์เหล่านั้นคำนวณกลับเป็นค่าความแปรปรวน - ความแปรปรวนรวมของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล แล้วแสดงในรูปของเมทริกซ์ เรียกเมทริกซ์นี้ว่า เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนรวมจากการประมาณค่าตามโมเดล (Computed Covariance Matrix: Σ) ซึ่งในผลการวิเคราะห์จะแสดงเป็น Fitted Covariance Matrix

ขั้นที่ 5 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) โดยโปรแกรมจะนำ เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนรวมจากการประมาณค่าตามโมเดล (Computed Covariance Matrix: Σ) ลบจากเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนรวมของข้อมูลดิบ (Sample Covariance Matrix: S) เรียกเมทริกซ์ผลต่างนี้ว่า เมทริกซ์ส่วนเหลือ (Residual Covariance Matrix) โปรแกรมจะใช้สถิติทดสอบ χ^2 -test ตรวจสอบว่า Computed Covariance Matrix (Σ) ต่างจาก Sample Covariance Matrix (S) หรือไม่ โดยตั้งสมมติฐานว่าง $H_0: S = \Sigma$ และสมมติฐานทางเลือก $H_1: S \neq \Sigma$ ค่า χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญจะแสดงว่าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สอดคล้องกลมกลืนกัน

ขั้นที่ 6 การปรับโมเดล ถ้าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกัน (χ^2 มีนัยสำคัญ) ผู้วิจัยต้องปรับโมเดลแล้วดำเนินการวิเคราะห์ใหม่ จนกว่าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะสอดคล้องกลมกลืนกัน จากนั้นจึงจะนำค่าพารามิเตอร์ต่าง ๆ ในโมเดลไปเขียนรายงานได้

4.1 ประเภทของพารามิเตอร์ในโมเดลสมการโครงสร้าง

พารามิเตอร์ในโมเดลสมการโครงสร้าง จำแนกได้ 3 ประเภท คือ พารามิเตอร์อิสระ (Free Parameter) พารามิเตอร์คงที่ (Fixed Parameter) และ พารามิเตอร์บังคับ (Constrain Parameter) (Joreskog และ Sorbom, 1993, p. 12 – 14)

1. พารามิเตอร์อิสระ (free parameter) หมายถึง พารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าและต้องการให้มีการประมาณค่า (Estimation) พารามิเตอร์เหล่านี้ ได้แก่ สัมประสิทธิ์ถดถอยในโมเดลโครงสร้างหรือน้ำหนักตัวแปรสังเกตในโมเดลการวัดที่ผู้วิจัยต้องการทราบค่า ในภาษาลิสเรลเรียกชื่อย่อ ๆ ว่า FR

2. พารามิเตอร์คงที่ (Fixed Parameter) มีได้ 2 แบบ แบบแรก คือ พารามิเตอร์ที่ไม่ต้องการให้มีการประมาณค่าหรือมีค่าเป็นศูนย์ เพราะเป็นค่าพารามิเตอร์ที่กรอบทฤษฎีหรือเอกสารงานวิจัยไม่ได้ระบุว่าค่าของพารามิเตอร์นี้ หรือบอกได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่าเป็นศูนย์ในกรณีเช่นนี้ ผู้วิจัยต้องกำหนดให้พารามิเตอร์เหล่านี้มีค่าเป็นศูนย์หรือไม่ต้องการให้โปรแกรมประมาณค่าพารามิเตอร์เหล่านี้ ในภาษาลิสเรล เรียกชื่อย่อ ๆ ว่า FI แบบที่สอง คือ พารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าแต่ต้องการประมาณค่าแล้วให้มีค่าเท่ากับตัวเลขตัวใดตัวหนึ่งที่ไม่เท่ากับศูนย์ซึ่งเป็นค่าใด ๆ ก็ตามที่ผู้วิจัยต้องการโดยใช้คำสั่ง VA

3. พารามิเตอร์บังคับ (Constrained Para) หมายถึง พารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าแต่ต้องการให้โปรแกรมลิสเรลประมาณค่าให้กับค่าพารามิเตอร์ตัวอื่น ตามที่ผู้วิจัยระบุให้มีค่าเท่ากัน ด้วยการใช้คำสั่ง EQ (Equality Constrain) ซึ่งจะใช้มากในการวิเคราะห์ โมเดลกลุ่มพหุ (Multiple Group) หรือการทดสอบโมเดลตั้งแต่ 2 โมเดลที่เหมือนกันตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป

4.2 ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การตรวจสอบความตรงของโมเดลในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างโปรแกรมลิสรจะประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วรายงานค่าดัชนีต่าง ๆ ในรายงานผลการวิเคราะห์ (print out) ค่าดัชนีเหล่านั้นจะแสดงว่า โดยภาพรวมโมเดลสมการโครงสร้างสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ดัชนีที่ใช้บอกความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมีหลายตัว แต่ไม่มีดัชนีตัวใดตัวหนึ่งที่ดีกว่าดัชนีตัวอื่น ๆ เพราะค่าดัชนีต่าง ๆ แต่ละตัวใช้ในแต่ละกรณี เช่น ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง วิธีการประมาณค่า ความซับซ้อนของโมเดล การเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการแจกแจงปกติพหุนาม (Multivariate Normal Distribution) จำนวนตัวแปรอิสระหรือหลาย ๆ กรณีรวมกัน ดัชนีเหล่านั้นประกอบด้วย (สุภมาศ อังคุชิตีและคณะ, 2557, หน้า 24 – 29)

1. ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) เป็นดัชนีที่ใช้แพร่หลายในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยภาพรวมค่าไค-สแควร์ คำนวณจากผลคูณระหว่าง Minimum Fit Function Value (F_{min}) กับ $n-1$ เมื่อ n แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง มีชั้นความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ $k(k+1)/2 - t$ เมื่อ k แทน จำนวนตัวแปรสังเกตได้ และ t แทน จำนวนพารามิเตอร์ในโมเดลที่ต้องประมาณค่า สมมติฐานของการทดสอบ คือ $H_0 : S = \sum$ เมื่อ S แทนเมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนรวมของข้อมูลเชิงประจักษ์ และ \sum แทนเมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนรวมของตัวแปรสังเกตได้ ที่ประมาณมาจากโมเดล ถ้าไค-สแควร์ มีนัยสำคัญแสดงว่า โมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่สอดคล้องกลมกลืนกัน

การใช้ค่าไค-สแควร์ เป็นค่าสถิติทดสอบวัดความสอดคล้องกลมกลืนต้องใช้ด้วยความระมัดระวัง เพราะค่าสถิติมีข้อตกลงเบื้องต้น 4 ประการ คือ 1) ตัวแปรภายนอกสังเกตได้ต้องมีการแจกแจงปกติ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลต้องใช้เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนรวม 3) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่ (ไม่ต่ำกว่า 100 และอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรควรจะเป็น 20 ต่อ 1 และ 4) พังกัชนความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์จริงตามสมมติฐานที่ใช้ทดสอบ ไค-สแควร์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 53 – 54)

2. ค่า NCP (Non-Centrality Parameter) การทดสอบด้วยสถิติทดสอบ ไค-สแควร์ อาจปฏิเสธสมมติฐานศูนย์ เนื่องจากข้อมูลมิได้แจกแจงแบบไค-สแควร์ แต่มีการแจกแจงเป็นแบบ Non-Central χ^2 (การแจกแจงแบบไค-สแควร์ เป็นกรณี

หนึ่งของการแจกแจงแบบ Non-Central χ^2) ซึ่งมีค่า Non-Centrality Parameter เป็น λ โดยค่า λ จะแสดงความแตกต่างของ S กับ Σ ถ้า λ เท่ากับ 0 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่ายิ่งมากยิ่งมีโอกาสปฏิเสธสมมติฐานว่างมาก โดยโปรแกรมจะแสดงค่า λ ในช่วงความเชื่อมั่น 90% ถ้าโปรแกรมไม่แสดง หมายถึงค่า λ ใหญ่มากจนไม่สามารถประมาณค่าช่วงความเชื่อมั่นได้ (Diamantopoulos & Sigauw, 2000, p. 85)

3. ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) ใช้ทดสอบสมมติฐาน

$H_0 : S = \Sigma$ แต่นำค่าองศาความเป็นอิสระมาปรับแก้ โดยมีสูตรการคำนวณดังนี้

$$RMSEA = (F_0/df)^{1/2}$$

เมื่อ F_0 คือ Population Discrepancy Function Value หรือค่าฟังก์ชันความกลมกลืนเมื่อโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้า F_0 เท่ากับศูนย์ RMSEA จะเท่ากับศูนย์แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ค่า RMSEA ที่ดีมาก ๆ ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 ค่าระหว่าง 0.05 – 0.08 หมายถึง โมเดลค่อนข้างสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าระหว่าง 0.08 – 0.10 แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เล็กน้อยและค่าที่มากกว่า 0.10 แสดงว่าโมเดลยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. ค่า ECVI (Expected Cross – Validation Index) เป็นการทดสอบภาพรวมของความคลาดเคลื่อนระหว่าง S กับ Σ ถ้าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ค่า ECVI ต้องน้อยกว่าค่า ECVI for Saturated Model และ ECVI for Independence Model

5. ค่า Model AIC (Akaike's Information Criterion) เป็นการทดสอบภาพรวมความคลาดเคลื่อนระหว่าง S กับ Σ เช่นเดียวกับค่า ECVI ถ้าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ค่า Model AIC ต้องน้อยกว่าค่า Saturated AIC และเป็นค่า AIC ที่ปรับแก้ด้วยขนาดของกลุ่มตัวอย่าง การแปลความหมายเหมือนค่า Model AIC

6. ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมบูรณ์ (Absolute Fit Index) ที่นิยมใช้ มี 3 ดัชนี ได้แก่

GFI (Goodness of Fit) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล

AGFI (Adjusted Goodness of Fit) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลโดยปรับแก้ด้วยองศาความเป็นอิสระ

PGFI (Parsimony Goodness of Fit) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลที่ปรับแก้ด้วยความซับซ้อนของโมเดล

โดยทั่วไปค่า GFI และ AGFI มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ค่า GFI และ AGFI ที่ยอมรับได้ควรมีค่ามากกว่า 0.90 แต่ค่า PGFI ควรมีค่าต่ำ คือ มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

7. ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Relative Fit Index) ได้แก่ NFI (Normed Fit Index) NNFI (Non-Normed Fit Index) PNFI (Parsimony Normed Fit Index) CFI (Comparative Fit Index) เป็นดัชนีที่บอกว่าโมเดลที่นำมาตรวจสอบดีกว่าโมเดลที่ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันเลย (Baseline Model) หรือโมเดลอิสระ (Independence Model) ค่าของดัชนีเหล่านี้มีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 ยกเว้น NNFI ที่อาจมีค่ามากกว่า 1.00 ได้ NFI และ CFI ที่ดีควรมีค่า 0.90 ขึ้นไป ค่า PNFI ควรมีค่าต่ำ ๆ

8. CN (Critical N) เป็นดัชนีที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับดัชนีแสดงความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลได้ และ CN ควรมีค่ามากกว่า 200

9. ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน มี 3 ตัว คือ RMR, Standardized Residual และ Standardized RMR ดังนี้

RMR (Root Mean Square Residual) เป็นค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนระหว่าง $S-\Sigma$ ค่าที่น้อยแสดงถึงโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่ค่า RMR ขึ้นอยู่กับหน่วยของการวัดของตัวแปร เมื่อตัวแปรมีสเกลการวัดที่ต่างกันมาก ตัวแปรบางตัวที่มีสเกลการวัดกว้างจะทำให้ค่าเฉลี่ยของ residual บิดเบือนไปทำให้ค่าที่ได้ผิดไปด้วย ดังนั้นจึงอาจพิจารณาร่วมกับค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Residual) ซึ่งเป็นค่าของความคลาดเคลื่อนหารด้วยค่าความคลาดเคลื่อน

มาตรฐานของการประมาณค่า (Estimate Standard Error) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานไม่ควรมีค่ามากกว่า 12.581

ค่า Standardized RMR เป็นค่าสรุปของ Standardized Residual ควรน้อยกว่า 0.05 จึงจะสรุปได้ว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตาราง 11 ค่าดัชนีที่นิยมใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	อ้างอิง
χ^2 -test	ไม่มีนัยสำคัญ ($p < 0.05$)	Diamantopoulos และ Siguaw, 2000, p. 83
χ^2 / df	<2.00 สอดคล้องกลมกลืนดี 2.00–5.00 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	Bollen, 1989, p. 278 Diamantopoulos และ Siguaw, 2000, p. 98
CFI (Comparative Fit Index)	≥ 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90–0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	Kaplan, 2000, p. 110 Diamantopoulos และ Siguaw, 2000, p. 88
GFI (Goodness of Fit)	≥ 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90–0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	Diamantopoulos และ Siguaw, 2000, p. 87
AGFI (Adjusted Goodness of Fit)	≥ 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90–0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	Diamantopoulos และ Siguaw, 2000, p. 87
RMSEA (Root Mean Square error of Approximation)	< 0.05 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.05–0.08 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	Diamantopoulos และ Siguaw, 2000, p. 85

ตาราง 11 (ต่อ)

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	อ้างอิง
	0.08–0.10 สอดคล้องกลมกลืน ไม่ค่อยดี >0.10 สอดคล้องกลมกลืนไม่ดี	
SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)	< 0.05 < 0.08	Diamantopoulos และ Siguaw, 2000, p. 85
Largest/Smallest Standardized Residual	2.00	นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 55
Q-Plot	ชันกว่าเส้นในแนวทแยง (Slop>1.00)	Joreskog and Sorbom, 1996, p. 110 – 111. นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 57

4.3 การประเมินโมเดลการวัด

โมเดลการวัด (Measurement Model) เป็นโมเดลที่ใช้ตัวแปรสังเกตได้วัดตัวแปรแฝง ดังนั้นในการแปลผลการวิเคราะห์ควรจะพิจารณาด้วยว่าตัวแปรสังเกตได้ วัดตัวแปรแฝงได้มากน้อยเพียงใด การพิจารณาประสิทธิภาพของโมเดลการวัดพิจารณาทั้งทางตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability)

ความตรง หมายถึง ความสามารถของตัวแปรสังเกตได้หรือตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงในโมเดล โดยพิจารณาจากความมีนัยสำคัญของน้ำหนักตัวแปรสังเกต (Factor Loading) ในเมทริกซ์ LX หรือ LY ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตควรมีค่าสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติ (t-value มากกว่า 1.96) นอกจากนี้สามารถเปรียบเทียบความสำคัญของตัวแปรว่าตัวแปรใดใช้วัดตัวแปรแฝงได้ดีที่สุด โดยการเปรียบเทียบค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตมาตรฐาน (Standardized Loading) ตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสำคัญมาก ๆ จะมีน้ำหนักตัวแปรสังเกตมาตรฐานสูง ๆ

ความเที่ยง หมายถึง ความคงเส้นคงวาของการวัด หรือระดับที่ตัวแปรปราศจากความคลาดเคลื่อน การพิจารณาความเที่ยงของตัวแปรพิจารณาที่ผลการวิเคราะห์ในส่วนของ SQUARE MULTIPLE CORRELATION (R^2) เป็นสัดส่วนความแปรปรวนของตัวแปรที่อธิบายได้โดยตัวแปรแฝงซึ่งมีค่าเท่ากับค่าการรวมกัน (Communality) ในการวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตเชิงสำรวจ

4.4 การประเมินโมเดลโครงสร้าง

โมเดลโครงสร้างในโมเดลสมการโครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงในรูปสมการถดถอยระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม สิ่งที่ต้องประเมินประกอบด้วย

1. ทิศทางของสัมประสิทธิ์การถดถอย ควรมีทิศทางสอดคล้องกับทฤษฎี

2. สัมประสิทธิ์การถดถอยควรมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ควรมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของสมการโครงสร้าง (R^2)

มากกว่า 0.50

หากทิศทางของสัมประสิทธิ์การถดถอยมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ทิศทางตรงข้ามกับทฤษฎีที่เป็นฐานของการพัฒนาโมเดล ผู้วิจัยต้องอธิบายหรือนำไปอภิปรายผลที่เกิดขึ้นว่าเหตุใดผลของการวิจัยจึงขัดแย้งกับทฤษฎี

4.5 การปรับโมเดล

การปรับโมเดลจะใช้เมื่อโมเดลการวิจัยยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การปรับโมเดลจึงมีวัตถุประสงค์เพื่อจะให้มีการประมาณค่าพารามิเตอร์ขึ้นใหม่โดยคาดหวังว่าจะทำให้ S กับ Σ มีค่าใกล้เคียงกันมากขึ้น จนกว่าโมเดลที่วิเคราะห์ใหม่จะสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการปรับโมเดลจะพิจารณาค่า Modification Index หรือ MI ในผลการวิเคราะห์ เพราะค่าของ MI จะแสดงให้เห็นอย่างคร่าว ๆ ว่าหากมีการเพิ่มพารามิเตอร์ในโมเดลและทำการวิเคราะห์ใหม่ ค่า χ^2 จะลดลงเท่ากับค่าของ MI ทั้งนี้ควรเลือกปรับโมเดลที่ค่า MI มากที่สุด แต่ผู้วิจัยต้องมีเหตุผลในการปรับและสามารถอธิบายได้ว่าทำไมจึงต้องปรับพารามิเตอร์นั้น โดยค่า MI ที่มากกว่า 3.84 ถือว่ามาก เนื่องจาก 3.84 เป็นค่าวิกฤติของไค-สแควร์ ที่ $df=1$ $\alpha=.05$ อย่างไรก็ตามในการปรับโมเดลหากพิจารณาค่า MI เพียงอย่างเดียว อาจทำให้เกิดความผิดพลาดได้ เพราะจากการศึกษาพบว่า ค่า MI มักจะไม่ค้นหาโมเดลที่ถูกต้องได้

โดยมีหลักการปรับโมเดล ดังนี้

จึงปรับโมเดล

1. ต้องมีเหตุผลเชิงทฤษฎีและสามารถอธิบายได้ว่าทำไม
2. ปรับทีละ 1 พารามิเตอร์และวิเคราะห์ใหม่
3. พิจารณาร่วม EPC (Expected Parameter Change) ซึ่งเป็นค่าที่บอกขนาดและทิศทางของพารามิเตอร์ที่กำลังจะปรับ พารามิเตอร์ที่ควรปรับควรมีค่า EPC สูง ๆ และมี MI สูง ๆ ด้วย

นอกจากนี้ยังมีดัชนีที่สามารถใช้พิจารณาในการปรับโมเดล โดยพิจารณาจากเมทริกซ์ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Residual) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่มากกว่า 2.58 เป็นพารามิเตอร์ที่ควรพิจารณาเพิ่ม พารามิเตอร์นั้นแล้ววิเคราะห์ใหม่ แต่ถ้ามีค่าน้อยกว่า -2.85 ควรพิจารณาตัดเส้นนั้นออกจากโมเดลแล้ววิเคราะห์ใหม่

4.6 การประมาณค่าในโมเดลสมการโครงสร้าง

โปรแกรมลิสมัลมีวิธีการประมาณค่า 7 วิธี ดังนี้

1. วิธีการใช้ตัวแปรเป็นเครื่องมือ (Instrumental Variables: IV)
2. วิธีการกำลังสองน้อยที่สุดสองชั้น (Two-Stage Least Squares: TSLS)
3. วิธีการกำลังสองน้อยที่สุดไม่ถ่วงน้ำหนัก (Unweighted Least Squares: ULS)
4. วิธีการกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักทั่วไป (Generalized Least Squares: GLS)
5. วิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood: ML)
6. วิธีการกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักทั่วไป (Generally Weighted Least Squares: WLS)
7. วิธีการกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักแนวทแยง (Diagonal Weighted Least Squares: DWLS)

วิธีการประมาณค่าเหล่านี้ใช้เพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์อิสระ และพารามิเตอร์บังคับของโมเดลจากเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง (S)

จากรายละเอียดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า SEM เป็นการรวมโมเดลทางสถิติหลาย ๆ โมเดลที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรหลาย ๆ ตัวได้ในเวลาเดียวกัน หรือกล่าวได้ว่าเป็นการวิเคราะห์และตรวจสอบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรหลาย ๆ ตัวในรูปแบบของชุดสมการ ซึ่งการศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ คือ การศึกษาความสัมพันธ์ร่วม (Covariance) ระหว่างตัวแปร SEM เป็นเทคนิคที่รวมเทคนิคทางสาเหตุการวิเคราะห์ความถดถอย และเทคนิคการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร (การวิเคราะห์ปัจจัย) ความแปรปรวนร่วม (covariance) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) จึงทำให้ SEM เป็นได้ทั้งเทคนิคการหาสาเหตุและการหาความสัมพันธ์ นอกจากนี้แล้ว SEM สามารถตรวจสอบสมการความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้หลายสมการในเวลาเดียวกัน โดยไม่ต้องทำการวิเคราะห์แยกเหมือนเทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอย และตัวแปรใน SEM บางตัวเป็นได้ทั้งตัวแปรต้น และตัวแปรตามมีการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเส้นทางที่สร้างขึ้นกับข้อมูลของจริง โดยใช้สถิติหลาย ๆ ตัวประกอบการตัดสินใจ

5. โมเดลสมมติฐานของการวิจัย

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษามีตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) คุณลักษณะของบุคลากร และ 4) วัฒนธรรมองค์กร

จากปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ทั้ง 4 ปัจจัยนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในลักษณะเหตุและผล (Cause and Effect) ซึ่งช่วยให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของปัจจัยที่มีอิทธิพลนำไปสู่การกำหนดเส้นทางอิทธิพล พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณลักษณะของบุคลากร และวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน และยังพบว่ามีตัวแปรสังเกตต่าง ๆ ดังนี้

5.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ

1) มีวิสัยทัศน์ 2) คุณธรรมจริยธรรม 3) เสริมสร้างแรงจูงใจ และ 4) ความรู้และทักษะ

5.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ

1) ทางกายภาพ 2) ทางจิตภาพ และ 3) ทางการบริหาร

5.3 คุณลักษณะของบุคลากร มีเป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่

1) ความรู้ความเข้าใจ 2) ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ และ 3) เจตคติต่อการประกันคุณภาพ

5.4 วัฒนธรรมองค์การ มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ 1) การตัดสินใจ

ของผู้บริหาร 2) การยอมรับนับถือ และ 3) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

5.5 ประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน มีตัวแปร

สังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ 1) การวางแผน 2) การลงมือปฏิบัติ 3) การประเมินผล และ

4) การปรับปรุงและพัฒนา

เมื่อได้ตัวแปรสังเกตครบทุกตัวแปรแล้ว และเส้นทางอิทธิพลแล้ว

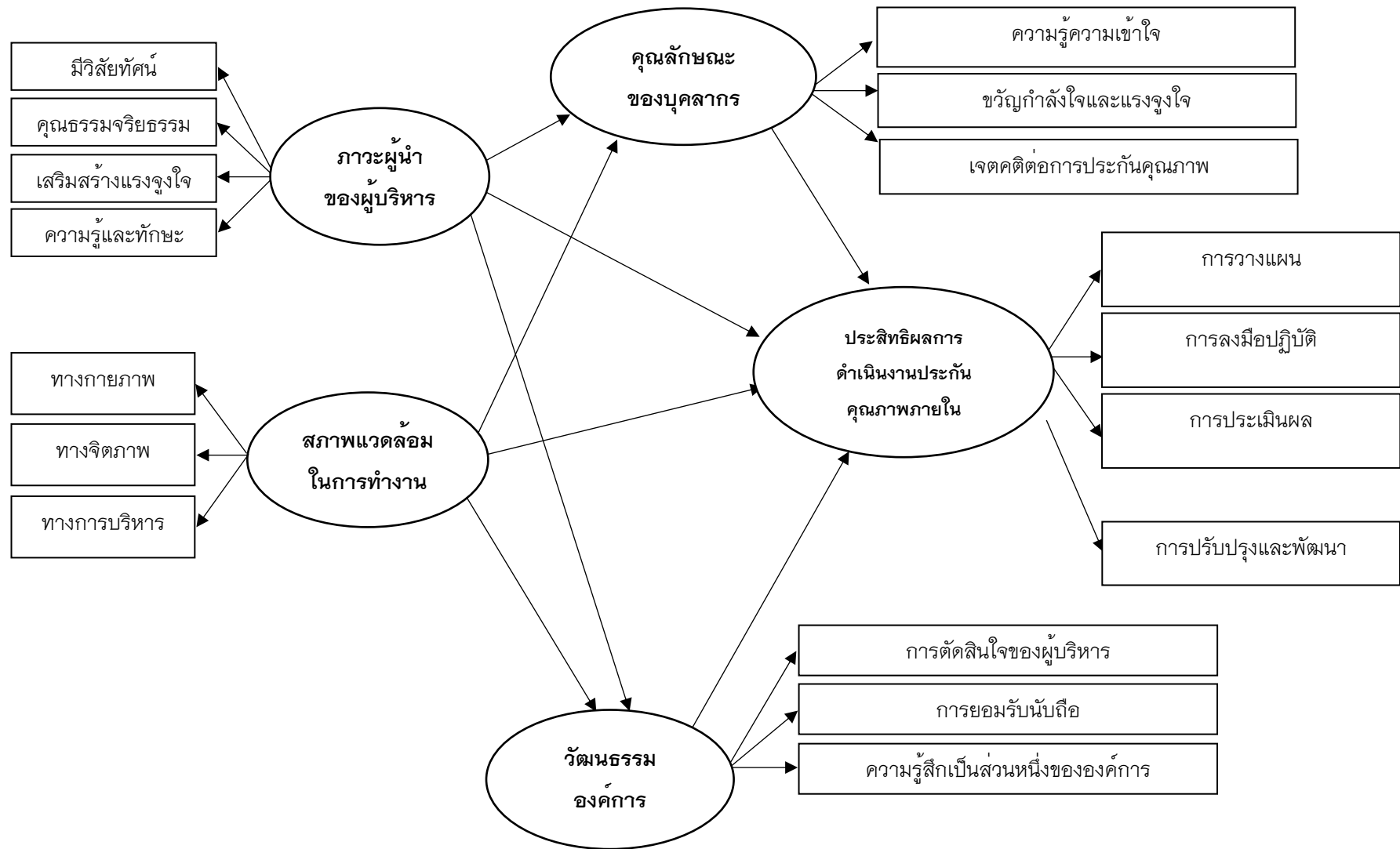
จึงนำมาสร้างเป็นโมเดลสมการโครงสร้างที่ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกต

ทุกตัวตามเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรแฝงที่กำหนด เพื่อเป็นโมเดลสมมติฐาน โมเดล

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของ

โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิด

เพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Method Research) โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ ประเภทการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุและตัวแปรผล (Causal Relationship) เป็นวิธีหลัก โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้โมเดลที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพเป็นส่วนเสริมเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะทางการพัฒนา จัดแบ่งวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การสร้างโมเดลสมมติฐาน

ขั้นที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร

ขั้นที่ 2 การศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

โดยมี 4 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์และแปลความหมาย

ระยะที่ 3 การหาแนวทางพัฒนาปัจจัยที่มีส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผล

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

ระยะที่ 1 การสร้างโมเดลสมมติฐาน

การวิจัยในระยะที่ 1 แบ่งวิธีดำเนินการออกเป็น 2 ชั้น ดังนี้

1. **ชั้นที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร** เป็นการศึกษาหลักการ ทฤษฎี แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ดังนี้

1.1 แหล่งข้อมูล ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจาก เอกสาร ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยและแหล่งข้อมูลต่าง ๆ

1.2 วิธีการจัดเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจัดเก็บข้อมูลโดยใช้การศึกษาวเคราะห์ สังเคราะห์หลักการ แนวคิดทฤษฎีจากเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยและ แหล่งข้อมูลต่าง ๆ

1.3 การวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งเป็นข้อมูลเบื้องต้นด้วยการใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

2. ชั้นที่ 2 การศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการยืนยันองค์ประกอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย

2.1.1 กลุ่มนักวิชาการ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้ที่มี ประสบการณ์ในการสอนทางการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 3 คน

2.1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.1.1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ ประจำครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร

การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.1.2 กลุ่มผู้บริหารระดับนโยบายทางการศึกษาและศึกษานิเทศก์ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านงานประกันคุณภาพภายใน มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษา จำนวน 3 คน

2.1.2.1 ดร.ชรินดา พิมพบุตร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การศึกษา วิทยฐานะ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.1.2.2 ดร.ชรินทร์ เจริญไชย ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.1.2.3 ดร.พิชชานันท์ นิธิวิรุฬห์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.1.3 กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น มีประสบการณ์ ในการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษา หรือมีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน

2.1.3.1 ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านนาแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.1.3.2 ดร.สมหวัง มหาวัง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเปือยทานตะวันพิทยาสรรพ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ สกลนคร เขต 2

2.1.4 กลุ่มครูผู้สอนระดับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ที่มี ประสบการณ์สอน ไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้าน การจัดการเรียนการสอนหรือหลักสูตรและการสอน วิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน

2.1.3.2 นางพิสมัย กองธรรม ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านจับไม้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

2.2 เครื่องมือในการสัมภาษณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล มีประเด็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน โดยมีวิธีการสร้างแบบสอบถามตามลำดับ ดังนี้

2.2.1 กำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์ในตัวปัจจัยต่าง ๆ ที่ต้องการในแต่ละประเด็น

2.2.2 จัดทำร่างแบบสัมภาษณ์และรายการข้อคำถามแต่ละประเด็น

2.2.3 ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.4 นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ติดต่อขอความร่วมมือกับผู้ให้สัมภาษณ์โดยให้แต่ละคนเป็นผู้กำหนด วัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ แล้วส่งประเด็นการสัมภาษณ์ล่วงหน้าประมาณ 2 สัปดาห์ การเก็บรวบรวมใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นและขออนุญาตบันทึกการสัมภาษณ์ด้วยเครื่องบันทึกเสียง จากนั้นนำมาถอดความเพื่อสรุปเรียบเรียงตามแต่ละประเด็นที่ได้กำหนดไว้

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ นำเนื้อหาที่ได้มาตรวจสอบให้ครบถ้วนตามประเด็นที่ต้องการ จากนั้นใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา สรุปสาระสำคัญที่เป็นความสอดคล้องของแนวคิดในภาพรวมมาเป็นแนวทางในการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ องค์ประกอบของโมเดล

2.4.1 ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ผู้เชี่ยวชาญให้ปรับตัวองค์ประกอบของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน จากเดิมมี 3 องค์ประกอบคือ การวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผล เป็น 4 องค์ประกอบให้ครบตามขั้นตอนของวงจรคุณภาพ คือ PDCA โดยให้เพิ่มองค์ประกอบปรับปรุงและพัฒนาเป็นองค์ประกอบ ที่ 4 ของประสิทธิผลการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แบ่งออกเป็น 4 ชั้น ดังนี้

1. ชั้นที่ 1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โดยผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 7,231 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562, หน้า 4)

1.2 กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ คือ คือโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 360 โรงเรียน โดยใช้เกณฑ์สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ระบุขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นฟังก์ชันของจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า คือ ต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 20 แห่งต่อ 1 พารามิเตอร์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548, หน้า 53)

การเลือกกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนที่เป็นหน่วย โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ซึ่งผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โรงเรียนละ 2 คนนับเป็น 1 หน่วยวิเคราะห์ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1.2.1 สุ่มจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 20 จังหวัด โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกทั้งหมด จำนวน 20 จังหวัด

1.2.2 แต่ละจังหวัดสุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกทั้งหมด จำนวน 61 เขต

1.2.3 สุ่มอย่างง่าย โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวนเขตพื้นที่ละ 6 โรงเรียน จากจำนวน 61 เขต ได้ จำนวน 360 โรงเรียน

1.2.4 ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และครูที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 720 คน

2. ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

โดยผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.1 สร้างแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยสร้างข้อคำถามขึ้นจากนิยามของตัวแปร แบ่งเป็น 6 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่ง การศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ภายใน ประกอบด้วย การวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผล

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ คุณธรรมจริยธรรม เสริมสร้างแรงจูงใจ และความรู้และทักษะ

ตอนที่ 4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ทางกายภาพ ทางจิตภาพ และทางการบริหาร

ตอนที่ 5 คุณลักษณะของบุคลากร ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจ ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ และเจตคติต่อการประกันคุณภาพ

ตอนที่ 6 วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย การตัดสินใจของผู้บริหาร การยอมรับนับถือ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2.2 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยทำการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อความของแบบสอบถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Rating Scale) โดยผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 5 คน ตามรายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในภาคผนวก

2.3 ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จากการหาค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruency : IOC) โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC = .50 - 1.00 (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 72) และจากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาในครั้งนี้พบว่าค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้องรายข้ออยู่ระหว่าง .80 - 1.00

2.4 นำผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการจากผู้เชี่ยวชาญ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมอีกครั้ง

2.5 นำแบบสอบถามดังกล่าวไปขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ได้รับการอนุมัติจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ COA NO. 084/2565 IEC NO. HE 65 - 041 รับรอง ณ วันที่ 25 เมษายน 2565 ลงนามโดย ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.6 การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.6.1 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริง คือ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 แห่ง

2.6.2 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค แล้วทำการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป (บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์, 2545, หน้า 39) มาใช้เก็บข้อมูลจริง

2.6.2.1 ด้านประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.40 – 0.94 และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.99

2.6.2.2 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.79 – 0.96 และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.98

2.6.2.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.41 – 0.80 และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.99

2.6.2.4 ด้านคุณลักษณะของบุคลากร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.69 – 0.95 และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.93

2.6.2.5 ด้านวัฒนธรรมองค์การ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.53 – 0.88 และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.98

มีอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยภาพรวม ระหว่าง 0.40-0.96 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.99

3. ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยขอหนังสือความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม พร้อมส่งแบบสอบถามถึงสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งแนบซองติดแสตมป์ เพื่อให้ตอบแบบสอบถามกลับคืนมาทางไปรษณีย์ และคิวอาร์โค้ดเพื่อให้ตอบแบบสอบถามแบบออนไลน์

3.3 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์กำหนด เพื่อทำการวิเคราะห์ต่อไป

4. ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์และแปลความหมาย

โดยผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ และความโด่งรายตัวของข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยกำหนดเกณฑ์สำหรับค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) จากแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยให้น้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับดังนี้

คะแนน	การแปลความหมาย
1	มีการดำเนินการในระดับน้อยที่สุด
2	มีการดำเนินการในระดับน้อย
3	มีการดำเนินการในระดับปานกลาง
4	มีการดำเนินการในระดับมาก
5	มีการดำเนินการในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ที่คำนวณได้จากแบบสอบถามแปลความหมายตามเกณฑ์การพิจารณาดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2555, หน้า 103)

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ในช่วง 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการ
ดำเนินการในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ในช่วง 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการ
ดำเนินการในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ในช่วง 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการ
ดำเนินการในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ในช่วง 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการ
ดำเนินการในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ในช่วง 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการ
ดำเนินการในระดับมากที่สุด

4.2 การวิเคราะห์เชิงยืนยัน โดยผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

4.2.1 ทำการพิจารณาข้อมูลการวิจัยโดยใช้สถิติขั้นสูง คือ
การวิเคราะห์เชิงยืนยัน การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) และการวิเคราะห์
ตัวแบบเชิงเส้น โดยใช้สถิติ ไค-สแควร์ (Chi-Square)

4.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS และโปรแกรม
สำเร็จรูป LISREL ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยสถิติขั้นสูง ดังนี้

4.2.2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory
Factor Analysis) ด้วยเทคนิคการใช้หลักการของค่าประมาณความควรจะเป็นสูงสุด
(Maximum Likelihood: ML) ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ ถ้าใช้กลุ่มตัวอย่าง
ที่มีขนาดต่ำกว่า 100 หน่วย จะมีโอกาสปฏิเสธสมมติฐานในการทดสอบไค-สแควร์
(Chi-Square) มาก เพราะค่า ไค-สแควร์ มีแนวโน้มที่จะมีค่าสูง

4.2.2.2 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ต้องใช้
กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ เช่นเดียวกับการวิเคราะห์การถดถอย เกณฑ์สำหรับการกำหนด
ขนาดกลุ่มตัวอย่างระบุขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นฟังก์ชันของจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการ
ประมาณค่า คือ ต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 20 แห่ง ต่อ 1 พารามิเตอร์ (นงลักษณ์
วิรัชชัย, 2548, หน้า 53) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและประสิทธิผล
การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

- 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์
 0.01 – 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด
 0.21 – 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์น้อย
 0.41 – 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง
 0.61 – 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์มาก
 0.81 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์มากที่สุด

4.2.2.3 การวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

โดยใช้สถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics: χ^2) ที่ระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index: GFI) ระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งนักสถิติส่วนใหญ่กำหนดว่า ขนาดกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่ เพราะฟังก์ชันความสอดคล้อง (Fit or Fitting Function) จะมีการแจกแจงแบบ ไค-สแควร์ กลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่เท่านั้น Gold (1989, อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 55) ได้เสนอแนะให้พิจารณาขนาดของกลุ่มตัวอย่างควบคู่ไปกับจำนวนพารามิเตอร์อิสระที่ต้องการประมาณค่า ถ้าพารามิเตอร์มีจำนวนมากควรจะต้องมีกลุ่มตัวอย่างเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยการใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรควรเป็น 20 ต่อ 1 ค่าสถิติที่ใช้วัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Measures) มีดังนี้ (สุภมาศ อังศุโชติและคณะ, 2557, หน้า 24 – 29)

1) ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics: χ^2) เป็นดัชนีที่ใช้แพร่หลายในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยภาพรวมค่าไค-สแควร์ คำนวณจากผลคูณระหว่าง Minimum Fit Function Value (F_{\min}) กับ $n-1$ เมื่อ n แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง มีชั้นความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ $k(k+1)/2 - t$ เมื่อ k แทน จำนวนตัวแปรสังเกตได้ และ t แทน จำนวนพารามิเตอร์ในโมเดลที่ต้องประมาณค่า สมมติฐานของการทดสอบ คือ $H_0 : S = \Sigma$ เมื่อ S แทน เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนรวมของข้อมูลเชิงประจักษ์ และ Σ แทน เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนรวมของตัวแปรสังเกตได้ ที่ประมาณมาจากโมเดล ถ้าไค-สแควร์ มีนัยสำคัญแสดงว่า โมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่สอดคล้องกลมกลืนกัน

การใช้ค่าไค-สแควร์ เป็นค่าสถิติทดสอบวัดความสอดคล้องกลมกลืนต้องใช้ด้วยความระมัดระวัง เพราะค่าสถิติมีข้อตกลงเบื้องต้น 4 ประการ คือ 1) ตัวแปรภายนอกสังเกตได้ต้องมีการแจกแจงปกติ 2) การวิเคราะห์ข้อมูล

ต้องใช้เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนรวม 3) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่ ไม่ต่ำกว่า 100 และอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรควรจะเป็น 20 ต่อ 1 และ 4) พังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์จริงตามสมมติฐานที่ใช้ทดสอบ ไค-สแควร์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 53 - 54)

2) ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) ใช้ทดสอบสมมติฐาน

$H_0 : S = \Sigma$ แต่ นำค่าองศาความเป็นอิสระมาปรับแก้ โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$RMSEA = (F_0/df)^{1/2}$$

เมื่อ F_0 คือ Population Discrepancy Function Value หรือค่าฟังก์ชันความกลมกลืนเมื่อโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้า F_0 เท่ากับศูนย์ RMSEA จะเท่ากับศูนย์ แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ค่า RMSEA ที่ดีมาก ๆ ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 ค่าระหว่าง 0.05 - 0.08 หมายถึง โมเดลค่อนข้างสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าระหว่าง 0.08 - 0.10 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เล็กน้อย และค่าที่มากกว่า 0.10 แสดงว่าโมเดลยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3) ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมบูรณ์ (Absolute Fit Index) ที่นิยมใช้ มี 3 ดัชนี ได้แก่

GFI (Goodness of Fit) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล

AGFI (Adjusted Goodness of Fit) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลโดยปรับแก้ด้วยองศาความเป็นอิสระ

PGFI (Parsimony Goodness of Fit) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลที่ปรับแก้ด้วยความซับซ้อนของโมเดล

โดยทั่วไปค่า GFI และ AGFI มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ค่า GFI และ AGFI ที่ยอมรับได้ควรมีค่ามากกว่า 0.90 แต่ค่า PGFI ควรมีค่าต่ำ คือ มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

4) CN (Critical N) เป็นดัชนีที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับดัชนีแสดงความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลได้ และ CN ควรมีค่ามากกว่า 200

ตาราง 12 ค่าดัชนีที่นิยมใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	อ้างอิง
χ^2 -test	ไม่มีนัยสำคัญ ($p < 0.05$)	Diamantopoulos และ Siguaw, 2000, p. 83
GFI (Goodness of Fit)	≥ 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90–0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	Diamantopoulos และ Siguaw, 2000, p. 87
AGFI (Adjusted Goodness of Fit)	≥ 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90–0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	Diamantopoulos และ Siguaw, 2000, p. 85
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	< 0.05 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.05–0.08 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้ 0.08–0.10 สอดคล้องกลมกลืนไม่ค่อยดี > 0.10 สอดคล้องกลมกลืนไม่ดี	Diamantopoulos และ Siguaw, 2000, p. 85

ระยะที่ 3 การหาแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผล การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

ผู้วิจัยใช้ผลการวิจัยระยะที่ 2 ได้แก่ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มาดำเนินการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) เพื่อหาแนวทางพัฒนา โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. แหล่งข้อมูล

การคัดเลือกแหล่งข้อมูลครูผู้สอน และผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยใช้วิธีการสอบถามข้อมูลจากศึกษานิเทศก์แต่ละเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อหาข้อมูลโรงเรียนที่มีการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในในระดับยอดเยี่ยม โดยขอความอนุเคราะห์รายชื่อเขตพื้นที่ละ 3 โรงเรียน หรือโรงเรียนที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ประเมินภายนอกของ สมศ. โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกแหล่งข้อมูล ดังนี้

1.1 ครูผู้สอน ที่รับผิดชอบเรื่องงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน ที่มีประสบการณ์การทำงานด้านงานประกันคุณภาพภายในไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 8 คน

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ที่มีผลงานการพัฒนางานประกันคุณภาพภายใน ในระดับยอดเยี่ยม และมีประสบการณ์การบริหารโรงเรียนไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือเป็นผู้ประเมินภายนอกของ สมศ. จำนวน 6 คน

1.3 ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ จำนวน 2 คน ประกอบด้วย คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านการสอนทางการบริหารการศึกษา ซึ่งไม่น้อยกว่า 5 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน

2. เครื่องมือในการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล มีแนวคำถามการจัดกลุ่มสนทนา ประเด็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวิธีการสร้างแนวคำถามการจัดกลุ่มสนทนา ตามลำดับ ดังนี้

2.1 กำหนดแนวคำถามการจัดกลุ่มสนทนาย่อย ประเด็นในการสนทนา แนวทางในการพัฒนาปัจจัยส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กลง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 จัดทำร่างแนวคำถามการจัดกลุ่มสนทนาย่อยและรายการข้อคำถาม แต่ละประเด็น

2.3 ตรวจสอบคุณภาพแนวคำถามการจัดกลุ่มสนทนาโดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.4 นำแนวคำถามการจัดกลุ่มสนทนาย่อยไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการจัดกลุ่มสนทนาย่อย (Focus Group Discussion) กลุ่มสนทนาแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ผู้เข้าร่วมสนทนาในกลุ่มละ 8 คน โดยกลุ่มที่ 1 ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ จำนวน 2 คน และผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 6 คน และกลุ่มที่ 2 ประกอบด้วยครูผู้สอน จำนวน 8 คน ซึ่งได้รับเชิญมาพูดคุยเกี่ยวกับเรื่องแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กลง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยในการดำเนินการสนทนาจะมีผู้นำการสนทนาเป็นผู้จุดประเด็นการสนทนาในหัวข้อต่าง ๆ และกระตุ้นให้ผู้ร่วมสนทนาพูดคุยและแสดงทัศนะของตนเองอย่างเต็มที่ โดยทั่วไปผู้ที่ได้รับเชิญมาร่วมสนทนาในแต่ละกลุ่มจะมีประสบการณ์และภูมิหลังที่คล้ายคลึงกัน การสนทนาในกลุ่มใช้เวลา 2 ชั่วโมง ผลการจัดสนทนากลุ่มทำให้ผู้วิจัยสามารถศึกษาถึงความคิดและทัศนะของคนในกลุ่มได้อย่างลึกซึ้ง และนำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มมาหาข้อสรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน

4. การวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูล นำข้อมูลจากการจัดกลุ่มสนทนาย่อย (Focus Group Discussion) มาตรวจสอบให้ครบถ้วนตามประเด็นที่ต้องการ จากนั้นใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา สรุปสาระสำคัญของแนวคิดในภาพรวมมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กลง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการดำเนินงาน ระยะที่ 1 การสร้างโมเดลสมมติฐาน

ขั้นที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร

ขั้นที่ 2 การศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 ผลการดำเนินงาน ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
3. ผลการวิเคราะห์ค่าความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้
4. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้
5. ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายนอก และโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายใน
6. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงและวิเคราะห์ค่าอิทธิพล

ตอนที่ 3 ผลการดำเนินงาน ระยะที่ 3 การหาแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จากผู้เชี่ยวชาญ

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variable)

K1 แทน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

วัดจากตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) 4 ตัว คือ

VIS แทน มีวิสัยทัศน์

ETH แทน คุณธรรมจริยธรรม

MOT แทน การเสริมสร้างแรงจูงใจ

SKI แทน ความรู้และทักษะ

K2 แทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

วัดจากตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) 4 ตัว คือ

PHY แทน ทางกายภาพ

PSY แทน ทางจิตภาพ

ADM แทน ทางการบริหาร

1.2 ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variable)

E1 แทน คุณลักษณะของบุคลากร

วัดจากตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) 4 ตัว คือ

KNO แทน ความรู้ความเข้าใจ

MOR แทน ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ

INT แทน เจตคติต่อการประกันคุณภาพ

E2 แทน วัฒนธรรมองค์การ

วัดจากตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) 4 ตัว คือ

DEC แทน การตัดสินใจของผู้บริหาร

RES แทน การยอมรับนับถือ

FEL แทน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

E3 แทน ประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน

วัดจากตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) 4 ตัว คือ

PLN แทน การวางแผน

DO แทน การลงมือปฏิบัติ

CHK แทน การประเมินผล

ACT แทน การปรับปรุงและพัฒนา

2. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

C.V. แทน สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variance)

S.E. แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)

Skew แทน ความเบ้ (Skewness)

Kur แทน ความโด่ง (Kurtosis)

χ^2 แทน ค่าสถิติ ไค-สแควร์ (Chi-square)

df แทน องศาอิสระ (Degree of Freedom)

χ^2/df แทน อัตราส่วนไค-สแควร์สัมพันธ์

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

R^2 แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Square Multiple Correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

p-value แทน ค่าความน่าจะเป็น หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ

GFI แทน ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)

AGFI แทน ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)

RMSEA แทน ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square Error of Approximation)

CN แทน ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (Critical N)

CFI แทน ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)

RMR แทน ดัชนีของรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Root Mean Square Residual)

γ แทน สัมประสิทธิ์อิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายนอกไปยังตัวแปร

β แทน สัมประสิทธิ์อิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายในไปยังตัวแปรแฝงภายใน

DE แทน อิทธิพลทางตรง (Direct Effects)

IE แทน อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)

TE แทน อิทธิพลรวม (Total Effects) (เท่ากับ DE + IE)

3. สัญลักษณ์ที่ใช้ในโมเดล

○ แทน ตัวแปรแฝง (Latent Variable)

□ แทน ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable)

→ แทน เส้นทางการส่งผลกระทบระหว่างตัวแปร โดยตัวแปรที่อยู่ปลายทาง
ลูกศรส่งผลต่อตัวแปรที่อยู่หัวลูกศร

↔ แทน เส้นแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตอนที่ 1 ผลการดำเนินงาน ระยะที่ 1 การสร้างโมเดลสมมติฐาน

ขั้นที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร

ผลจากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

1. ตัวแปรแฝงภายนอก ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ คือ

- 1.1 มีวิสัยทัศน์
- 1.2 คุณธรรมจริยธรรม
- 1.3 การเสริมสร้างแรงจูงใจ
- 1.4 ความรู้และทักษะ

2. ตัวแปรแฝงภายนอกสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ตัวแปรสังเกตได้ คือ

- 2.1 ทางกายภาพ
- 2.2 ทางจิตภาพ
- 2.3 ทางการบริหาร

3. ตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะของบุคลากร ประกอบด้วย 3 ตัวแปร
สังเกตได้ คือ

3.1 ความรู้ความเข้าใจ

3.2 ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ

3.3 เจตคติต่อการประกันคุณภาพ

4. ตัวแปรแฝงภายในวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย 3 ตัวแปรสังเกต
ได้ คือ

4.1 การตัดสินใจของผู้บริหาร

4.2 การยอมรับนับถือ

4.3 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

5. ตัวแปรแฝงภายในประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน
ประกอบด้วย 3 ตัวแปรสังเกตได้ คือ

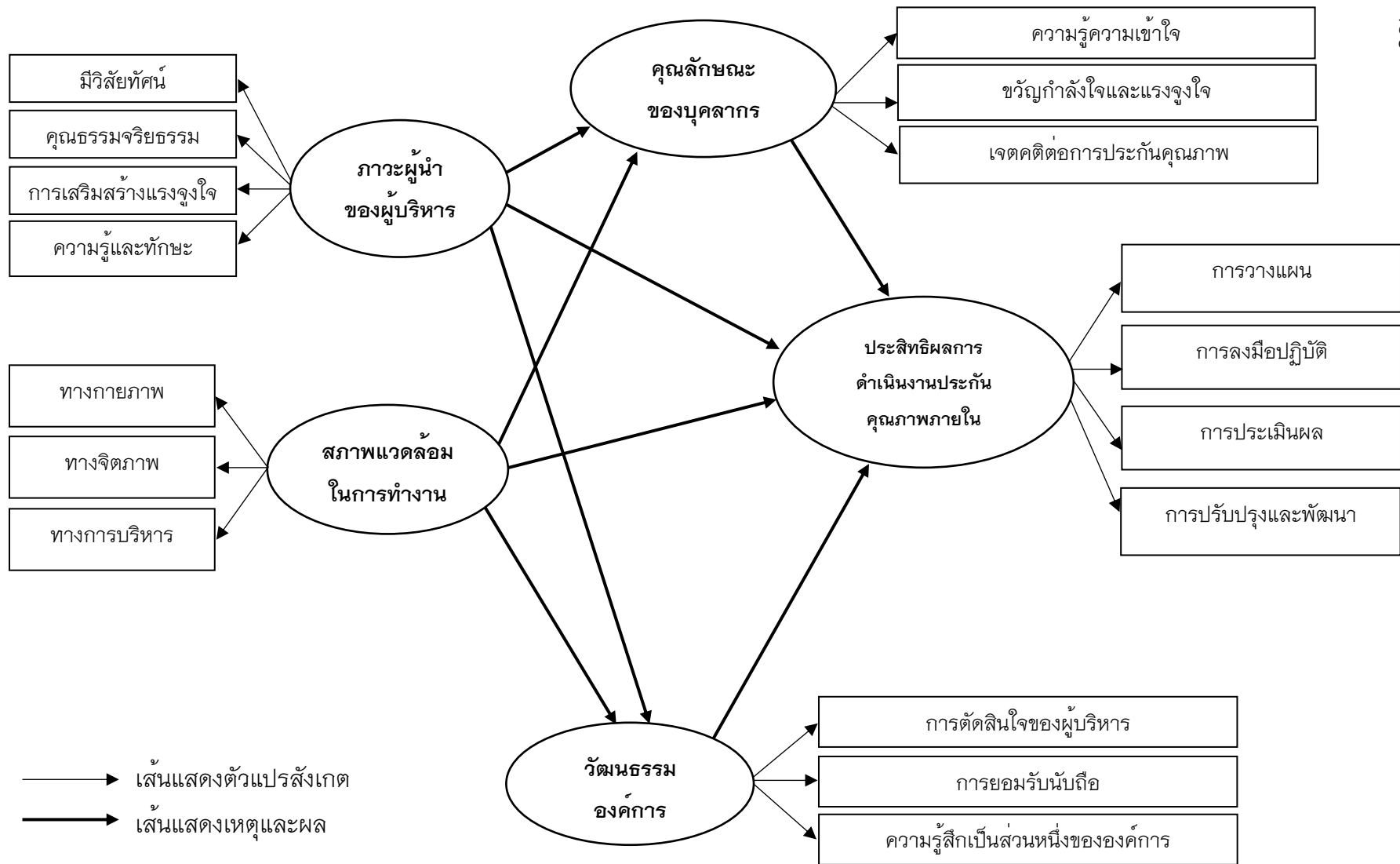
5.1 การวางแผน

5.2 การลงมือปฏิบัติ

5.3 การประเมินผล

ขั้นที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ผู้เชี่ยวชาญให้ปรับตัว
องค์ประกอบของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในจากเดิมมี 3
องค์ประกอบคือ การวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผล เป็น 4 องค์ประกอบให้
ครบตามขั้นตอนของวงจรคุณภาพ คือ PDCA โดยให้เพิ่มองค์ประกอบ การปรับปรุงและ
พัฒนา เป็นองค์ประกอบ ที่ 4 ของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน
ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน
 ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สร้างขึ้น

ตอนที่ 2 ผลการดำเนินงาน ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ดำเนินการดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

การวิเคราะห์หาค่าสถิติเพื่อตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของ ประสิทธิภาพ การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตาราง 13

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ การแปลความหมายของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (n=720)

ประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การวางแผน			
1.1 กำหนดผู้รับผิดชอบ และแต่งตั้งคณะทำงาน การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.57	0.60	มากที่สุด
1.2 ประชุมชี้แจงและให้ความรู้เรื่องงานประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาให้แก่ครูทุกคน	4.08	0.70	มาก
1.3 วิเคราะห์มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและ ตัดบ่งชี้เพื่อการประกันคุณภาพภายในของ สถานศึกษาอย่างครบถ้วน	4.26	0.69	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การวางแผน			
1.4 กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และค่าเป้าหมายความสำเร็จของทุกมาตรฐาน การศึกษาและตัวบ่งชี้ที่เหมาะสม	4.07	0.67	มาก
1.5 ประกาศมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ค่าเป้าหมาย และตัวบ่งชี้เพื่อการประกันคุณภาพ ภายในของสถานศึกษา ที่ผ่านการพิจารณาเห็นชอบ จากคณะกรรมการสถานศึกษา	4.28	0.67	มาก
1.6 ผู้บริหาร และครูมีความรู้ ความเข้าใจและตระหนัก ถึงคุณค่าของการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา	4.09	0.62	มาก
1.7 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายต่าง ๆ โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ครบถ้วน และ ทันสมัย	4.50	0.64	มาก
1.8 กำหนดวิธีการดำเนินงานทุกกิจกรรม โครงการ ที่สอดคล้องกับทุกมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษา	4.23	0.70	มาก
1.9 กำหนดกลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จครอบคลุม โครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาและ ผู้เรียนร่วมรับผิดชอบในโครงการ	4.17	0.70	มาก
รวม	4.25	0.39	มาก
2. การลงมือปฏิบัติ			
2.1 กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา	4.25	0.67	มาก
2.2 ผู้บริหารปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความ รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	4.15	0.73	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2.3 ครูปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	4.28	0.64	มาก
2.4 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	4.12	0.67	มาก
2.5 กิจกรรมและโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปีแต่ละปีได้ดำเนินการตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด	4.23	0.66	มาก
รวม	4.20	0.46	มาก
3. การประเมินผล			
3.1 กำหนดผู้รับผิดชอบในการประเมิน ตรวจสอบคุณภาพการศึกษา	4.11	0.79	มาก
3.2 ประเมิน ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาโดยมีวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย โดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม	4.10	0.76	มาก
3.3 วางแผนและกำหนดกรอบแนวทางในการประเมินคุณภาพภายใน และมีเครื่องมือในการประเมินคุณภาพภายในที่ชัดเจน	4.10	0.78	มาก
3.4 แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายใน ครบถ้วนชัดเจน	4.11	0.78	มาก
3.5 ดำเนินการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายและเหมาะสม	4.07	0.78	มาก
รวม	4.10	0.54	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. การปรับปรุงและพัฒนา			
4.1 แต่งตั้งคณะกรรมการ และกำหนดบทบาทหน้าที่ การจัดทำรายงานประจำปี	4.21	0.75	มาก
4.2 เก็บรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนคุณภาพผู้เรียนและ ผลสำเร็จของการบริหารจัดการการศึกษาอย่าง ครบถ้วนชัดเจน	4.14	0.76	มาก
4.3 จัดทำรายงานผลการประเมินผลตนเองของสถานศึกษา ที่ครบถ้วนชัดเจน ตามรูปแบบที่หน่วยงานต้นสังกัด กำหนด โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย	4.23	0.77	มาก
4.4 เสนอรายงานผลการประเมินผลตนเองของ สถานศึกษา ให้คณะกรรมการสถานศึกษาพิจารณา ให้ความเห็นชอบและรับรองรายงาน	4.12	0.78	มาก
4.5 เผยแพร่รายงานผลการประเมินคุณภาพภายใน ของสถานศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.17	0.88	มาก
4.6 นำผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาที่ได้ไปใช้ใน การกำหนดทิศทางการดำเนินงาน ปรับปรุงและพัฒนา คุณภาพการจัดการศึกษา	4.07	0.77	มาก
รวม	4.16	0.50	มาก
รวมทั้งหมด	4.18	0.35	มาก

จากตาราง 13 ประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$)
เมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกตัวแปร โดยเรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การวางแผน ($\bar{X} = 4.25$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา
การลงมือปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.20$) และการปรับปรุงและพัฒนา ($\bar{X} = 4.16$) และน้อยที่สุด คือ
การประเมินผล ($\bar{X} = 4.10$) ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็

2.1 การวิเคราะห์หาค่าสถิติเพื่อตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตาราง 14

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (n=720)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพประกันคุณภาพภายใน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.16	0.37	มาก
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.42	0.51	มาก
3. คุณลักษณะของบุคลากร	4.46	0.48	มาก
4. วัฒนธรรมองค์การ	4.17	0.48	มาก
รวม	4.26	0.30	มาก

จากตาราง 14 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ คุณลักษณะของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.46$) สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.42$) วัฒนธรรมองค์การ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.17$) และภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.16$) ตามลำดับ

2.2 การวิเคราะห์หาค่าสถิติเพื่อตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตาราง 15

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (n=720)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีวิสัยทัศน์				
1.1	ผู้บริหารมีการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา มีภาพอนาคตของสถานศึกษาที่ชัดเจน	4.09	0.79	มาก
1.2	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์สอดคล้องกับเป้าหมายของมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.25	0.79	มาก
1.3	ผู้บริหารมีรูปแบบการพัฒนางาน กำหนดวัตถุประสงค์ การวัดและประเมินผลชัดเจน	4.10	0.78	มาก
1.4	ผู้บริหารกำหนดแนวทางตรวจสอบผลการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างภาพในอนาคตที่ต้องการ	4.26	0.81	มาก
1.5	ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้า ประเมินผลความสำเร็จของงานประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	4.48	0.78	มาก
1.6	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ	4.08	0.80	มาก
1.7	ผู้บริหารมุ่งมั่นในการบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.24	0.79	มาก
รวม		4.22	0.24	มาก
2. คุณธรรมจริยธรรม				
2.1	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนตามหลักศีลธรรมขนบธรรมเนียมได้เหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและนักเรียน	4.16	0.80	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2. คุณธรรมจริยธรรม (ต่อ)			
2.2 ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ยุติธรรม เสมอภาค มีความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน	4.28	0.77	มาก
2.3 ผู้บริหาร บริหารงานบนทางสายกลาง ตั้งอยู่บนความพอดี มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันตนเอง	4.09	0.79	มาก
2.4 ผู้บริหารใช้หลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.23	0.82	มาก
2.5 ผู้บริหารมีความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจ	4.08	0.78	มาก
รวม	4.17	0.47	มาก
3. การเสริมสร้างแรงจูงใจ			
3.1 ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง เสริมสร้างให้ครูมีเจตคติเชิงบวก	4.21	0.78	มาก
3.2 ผู้บริหารใช้วิธีการพูดที่มีประสิทธิภาพทั้งวาจาและกิริยาท่าทาง มีหลักการสื่อสารที่ดี เพื่อให้มีการส่งข้อมูลที่ถูกต้อง	4.12	0.80	มาก
3.3 ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าด้านวิชาชีพครู	4.09	0.78	มาก
3.4 ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกภายในองค์กรทำหน้าที่ของแต่ละคนอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมาย	4.10	0.80	มาก
3.5 ผู้บริหารกล่าวชมเชย หรือมอบรางวัลเพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่ครู	4.11	0.79	มาก
3.6 ผู้บริหารร่วมแสดงความยินดี ชื่นชมกับความสำเร็จของทีมงานในสถานศึกษา	4.08	0.79	มาก
รวม	4.12	0.49	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. ความรู้และทักษะ			
4.1 ผู้บริหารมีความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ติดต่อสื่อสารข้อมูลและประสานงานระหว่างบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรได้	4.19	0.82	มาก
4.2 ผู้บริหารวางแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลและหลักการได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม	4.14	0.77	มาก
4.3 ผู้บริหารวิเคราะห์ สังเคราะห์ นโยบาย ภารกิจของสถานศึกษาและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา	4.08	0.78	มาก
4.4 บริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดความคุ้มค่า	4.13	0.80	มาก
4.5 ผู้บริหารมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ คาดการณ์และพยากรณ์สภาวะในอนาคตขององค์กรและสังคมไทย	4.21	0.77	มาก
4.6 บริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.16	0.82	มาก
4.7 บริหารจัดการระบบภาคีเครือข่ายการพัฒนาสถานศึกษา	4.17	0.82	มาก
4.8 ผู้บริหารนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผล	4.08	0.80	มาก
รวม	4.15	0.46	มาก
รวมทั้งหมด	4.16	0.37	มาก

จากตาราง 15 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกตัวแปร โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ มีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.22$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.17$) และความรู้และทักษะ ($\bar{X} = 4.15$) และน้อยที่สุด คือ การเสริมสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.12$) ตามลำดับ

2.3 การวิเคราะห์หาค่าสถิติเพื่อตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกัน

คุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตาราง 16

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (n=720)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ทางกายภาพ				
1.1	โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์การเรียน มีความสวยงาม แข็งแรง ทนทาน และมีจำนวนเพียงพอกับผู้เรียน	4.42	0.86	มาก
1.2	บริเวณสถานศึกษาร่มรื่น สะอาด เป็นระเบียบ น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน	4.44	0.82	มาก
1.3	อาคารเรียน อาคารประกอบ มีสภาพมั่นคง สะอาด สวยงามและปลอดภัย	4.43	0.84	มาก
1.4	ห้องเรียนมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก มีสื่อที่ทันสมัย เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	4.43	0.88	มาก
1.5	แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษามีความหลากหลาย และพร้อมใช้อยู่เสมอ	4.44	0.85	มาก
รวม		4.43	0.63	มาก
2. ทางจิตภาพ				
2.1	บรรยากาศในสถานศึกษาเอื้อให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนการสอน	4.43	0.92	มาก
2.2	ผู้บริหารและครู มีความมุ่งมั่น ทুমเหตุหน้าที่	4.43	0.82	มาก
2.3	ครูมีความศรัทธาในวิชาชีพ เชื่อว่าอาชีพครูเป็นอาชีพ ที่มีเกียรติสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ตนเองและครอบครัว	4.41	0.85	มาก
2.4	นักเรียนมีความเคารพศรัทธาและเชื่อมั่นในตัวครู	4.43	0.92	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2. ทางจิตภาพ			
2.5 นักเรียนรักใคร่ปรองดอง ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	4.40	0.91	มาก
รวม	4.42	0.60	มาก
3. ทางการบริหาร			
3.1 สถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่และโครงสร้างการบริหารงานชัดเจนแสดงเป็นลายลักษณ์อักษร	4.44	0.83	มาก
3.2 สถานศึกษากระจายอำนาจการบริหารเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานด้านต่าง ๆ	4.44	0.84	มาก
3.3 สถานศึกษากำหนดมาตรฐาน การบริหารจัดการเกี่ยวกับงบประมาณ ทรัพย์สินและรายได้ที่เกิดขึ้นต่าง ๆ	4.41	0.87	มาก
3.4 สถานศึกษาจัดครูเข้าสู่ตำแหน่งงานตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม	4.43	0.83	มาก
3.5 สถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ และวัฒนธรรมประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ	4.41	0.96	มาก
รวม	4.42	0.53	มาก
รวมทั้งหมด	4.42	0.51	มาก

จากตาราง 16 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกตัวแปร โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ทางกายภาพ ($\bar{X} = 4.43$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาทางจิตภาพ ($\bar{X} = 4.42$) และทางการบริหาร ($\bar{X} = 4.42$) ตามลำดับ

2.4 การวิเคราะห์หาค่าสถิติเพื่อตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตาราง 17

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (n=720)

คุณลักษณะของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ความรู้ความเข้าใจ			
1.1 ครูมีความสนใจใฝ่เรียนรู้เรื่องงานประกันคุณภาพภายใน	4.47	0.78	มาก
1.2 ครูมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.46	0.80	มาก
1.3 ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.50	0.75	มาก
1.4 ครูมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่	4.48	0.79	มาก
1.5 ครูมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการเขียนรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา	4.47	0.80	มาก
รวม	4.48	0.55	มาก
2. ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ			
2.1 ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความพร้อมและเอาใจใส่ในการทำงาน	4.53	0.76	มากที่สุด
2.2 ครูได้รับมอบหมายหน้าที่เกี่ยวกับงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามความรู้ความสามารถ	4.43	0.92	มาก
2.3 สถานศึกษาประกาศยกย่องชมเชยให้รางวัลแก่ครูที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.41	0.85	มาก
2.4 สถานศึกษาใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนครูอย่างเป็นธรรม	4.40	0.91	มาก
รวม	4.44	0.55	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

คุณลักษณะของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3. เจตคติต่อการประกันคุณภาพ			
3.1 ครูมีความตระหนักต่อการพัฒนาและการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.50	0.76	มาก
3.2 ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.46	0.80	มาก
3.3 ครูปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่และเต็มกำลังความสามารถ	4.44	0.84	มาก
3.4 ครูมีการทำงานเป็นทีมและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.43	0.82	มาก
3.5 ครูร่วมกันคิดและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.48	0.76	มาก
รวม	4.46	0.55	มาก
รวมทั้งหมด	4.46	0.48	มาก

จากตาราง 17 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากร ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกตัวแปร โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ความรู้ความเข้าใจ ($\bar{X} = 4.48$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา เจตคติต่อการประกันคุณภาพ ($\bar{X} = 4.46$) และน้อยที่สุด คือ ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.44$) ตามลำดับ

2.5 การวิเคราะห์หาค่าสถิติเพื่อตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตาราง 18

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (n=720)

วัฒนธรรมองค์การ		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การตัดสินใจของผู้บริหาร				
1.1	ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีหลักการและเหตุผล ชัดเจน	4.05	0.82	มาก
1.2	ผู้บริหารใช้ข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจน น่าเชื่อถือ ประกอบการตัดสินใจ	4.03	0.80	มาก
1.3	ผู้บริหาร บริหารจัดการหรือเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา	4.22	0.84	มาก
1.4	ครูและนักเรียนในสถานศึกษามีส่วนในการให้ข้อมูลข่าวสารอันเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา	4.14	0.85	มาก
รวม		4.11	0.55	มาก
2. การยอมรับนับถือ				
2.1	ผู้บริหารได้รับการยอมรับนับถือด้านความรู้ ความสามารถจากครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และบุคคลทั่วไป	4.11	0.83	มาก
2.2	ผู้บริหารไว้วางใจมอบงานให้ทำอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และเต็มศักยภาพ	4.08	0.81	มาก
2.3	ครูมีการยอมรับ ยินดีและภาคภูมิใจเมื่องานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.24	0.80	มาก
2.4	ผู้บริหารได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความประพฤติทั้งส่วนตน และการปฏิบัติงาน	4.21	0.82	มาก
รวม		4.16	0.56	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ			
3.1 ครูปฏิบัติตนได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา	4.18	0.81	มาก
3.2 ครูทุ่มเทเสียสละ ทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาโดยไม่หวังผลตอบแทน	4.08	0.83	มาก
3.3 ครูภาคภูมิใจที่ได้ชื่อว่าเป็นสมาชิกที่มีคุณภาพของสถานศึกษา	4.07	0.82	มาก
3.4 ครูภาคภูมิใจและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา	4.07	0.83	มาก
รวม	4.10	0.58	มาก
รวมทั้งหมด	4.17	0.48	มาก

จากตาราง 18 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกตัวแปร โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.16$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา การตัดสินใจของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.11$) และน้อยที่สุด คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ($\bar{X} = 4.10$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ค่าความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้

การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรแฝง จำนวน 5 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้จำนวน 17 ตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสถิติเพื่อตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของตัวแปร ประกอบด้วย ค่าความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรสังเกตได้ ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 19

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ ค่าความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปร
 สังกัดได้ ก่อนแปลงคะแนน

ประเภทตัวแปร		Skewness		Kurtosis	
ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังกัดได้	Z-Score	P-Valus	Z-Score	P-Valus
K1 (ภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร)	VIS	-1.559	.091	2.454	.182
	ETH	-1.640	.091	3.088	.182
	MOT	-1.560	.091	2.326	.182
	SKI	-1.730	.091	2.999	.182
K2 (สภาพแวดล้อม ในการทำงาน)	PHY	-1.921	.091	3.175	.182
	PSY	-2.225	.091	5.741	.182
	ADM	-1.907	.091	4.535	.182
E1 (คุณลักษณะ ของบุคลากร)	KNO	-1.789	.091	2.891	.182
	MOR	-1.042	.091	.268	.182
	INT	-1.495	.091	1.805	.182
E2 (วัฒนธรรม องค์กร)	DEC	-1.716	.091	2.731	.182
	RES	-1.241	.091	1.004	.182
	FEL	-1.421	.091	1.494	.182
E3 (ประสิทธิผลการ ดำเนินงานประกัน คุณภาพภายใน)	PLN	-1.619	.091	2.379	.182
	DO	-1.748	.091	3.209	.182
	CHK	-2.030	.091	4.439	.182
	ACT	-1.853	.091	3.490	.182

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ ค่าความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) สำหรับทดสอบสมมติฐาน การแจกแจงปกติ (Normal distribution) ก่อนแปลงคะแนน พบว่า มีค่าห่างจากศูนย์ แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบโค้งไม่ปกติบางส่วน ซึ่งยังไม่เหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น เพราะอาจมีผลกระทบต่อวิเคราะห์ข้อมูลได้ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542, หน้า 25 - 28) ได้เสนอข้อตกลงเบื้องต้น (assumption) สำหรับโมเดลลิสเรส สรุปได้ 4 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะ

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดในโมเดลเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้น (liner) แบบบวก (additive) และเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causerelationship) 2) ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรทั้งตัวแปรภายนอกและตัวแปรภายใน และความคาดเคลื่อนต้องเป็นการแจกแจงแบบปกติ 3) ลักษณะความเป็นอิสระต่อกัน (independence) ระหว่างตัวแปรกับความคาดเคลื่อน และ 4) สำหรับกรณีการวิเคราะห์ข้อมูลอนุกรมเวลา (time series data) ที่มีการวัดข้อมูลมากกว่า 2 ครั้ง การวัดตัวแปรต้องไม่ได้รับอิทธิพลจากช่วงเวลาเหลือม (time lag) ระหว่างการวัด จากข้อเสนอดังกล่าว ผู้วิจัยได้ทำการแปลงข้อมูลที่ไม่เป็นโค้งปกติด้วยวิธี Normal Scores โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อให้เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความกลมกลืนของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นด้วยวิธีการไลกลีฮูด (maximum likelihood) ถ้าตัวแปรสังเกตได้มีการแจกแจงไม่เป็นปกติ จะมีผลกระทบต่อ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยทำให้ได้ค่าคะแนนมาตรฐาน (Z-Score) และค่าความน่าจะเป็น หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ (P-Value) สำหรับทดสอบความกลมกลืนของโมเดลที่ไม่ถูกต้อง การแปลงคะแนนตั้งต้นเป็นคะแนนโค้งปกติ เป็นวิธีการแก้ปัญหาการแจกแจงไม่เป็นปกติของตัวแปร ซึ่งจะช่วยลดค่าความเบ้และความโด่งของข้อมูลได้ แต่ยังคงมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับค่าตั้งต้น และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่คำนวณ จากค่าคะแนนหลังจากการแปลงคะแนนจะมีค่าที่ใกล้เคียงกับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณจากคะแนนตั้งต้น (Bollen, 1989, pp. 104 – 121) ผลการวิเคราะห์ดังในตาราง 20

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ ค่าความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปร
 สังกัดได้ หลังแปลงคะแนน

ประเภทตัวแปร		Skewness		Kurtosis	
ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังกัดได้	Z-Score	P-Valus	Z-Score	P-Valus
K1 (ภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร)	VIS	.031	.091	-.976	.182
	ETH	.011	.091	-.916	.182
	MOT	.005	.091	-1.078	.182
	SKI	.016	.091	-.942	.182
K2 (สภาพแวดล้อม ในการทำงาน)	PHY	-.009	.091	-.979	.182
	PSY	.042	.091	-.971	.182
	ADM	-.027	.091	-.952	.182
E1 (คุณลักษณะ ของบุคลากร)	KNO	-.016	.091	-.770	.182
	MOR	.013	.091	-.808	.182
	INT	.009	.091	-.841	.182
E2 (วัฒนธรรม องค์กร)	DEC	-.002	.091	-.873	.182
	RES	-.118	.091	-.710	.182
	FEL	-.036	.091	-1.025	.182
E3 (ประสิทธิผลการ ดำเนินงานประกัน คุณภาพภายใน)	PLN	.026	.091	-1.066	.182
	DO	.010	.091	-.898	.182
	CHK	-.008	.091	-.954	.182
	ACT	-.007	.091	-.918	.182

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ภายหลังการแปลงคะแนนของตัวแปรสังกัดได้ พบว่า ค่าความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) มีค่าใกล้เคียงกับศูนย์แสดงว่าการ แจกแจงข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงแบบปกติ และจากการพิจารณาค่าความเบ้ ความโด่งของตัวแปรต่าง ๆ พบว่ามีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -0.036 - 0.42 และมีค่า ความโด่งอยู่ระหว่าง -0.710 - 1.078 ซึ่งมีค่าไม่เกินบวกลบ 2 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Hair, El al, 2006) ตามเงื่อนไขที่กล่าวไว้ข้างต้นข้อมูลเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์

ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

4. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้

4.1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

ผู้วิจัยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง 5 ตัว ซึ่งผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) มีผลการวิเคราะห์ดังตาราง 21

ตาราง 21 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

ตัวแปร	K1	K2	E1	E2	E3
K1	1				
K2	.730**	1			
E1	.722**	.784**	1		
E2	.808**	.734**	.773**	1	
E3	.765**	.791**	.793**	.745**	1

หมายเหตุ ; ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$)

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (K2) คุณลักษณะของบุคลากร (E1) วัฒนธรรมองค์การ (E2) และประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน (E3) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.722– 0.801 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันอย่างสูงสุด 3 อันดับแรกคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) กับ วัฒนธรรมองค์การ (E2) คุณลักษณะของบุคลากร (E1) กับ ประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน (E3) และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (K2) กับ ประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน (E3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .808 .793 และ .791 ตามลำดับ ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) กับ คุณลักษณะของบุคลากร (E1)

4.2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ผู้วิจัยพิจารณาจากลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดในโมเดล เป็นความสัมพันธ์แบบเส้น (linear) เชิงบวก (additive) และเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationships) ซึ่งผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 17 ตัวแปร ซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงทั้งหมด 5 ตัว ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 22

ตาราง 22 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	VIS	ETH	MOT	SKI	PHY	PSY	ADM	KNO	MOR	INT	DEC	RES	FEL	PLN	DO	CHK	ACT
VIS	1																
ETH	.736**	1															
MOT	.760**	.692**	1														
SKI	.887**	.715**	.758**	1													
PHY	.509**	.331**	.400**	.525**	1												
PSY	.617**	.488**	.536**	.622**	.539**	1											
ADM	.700**	.577**	.633**	.707**	.453**	.682**	1										
KNO	.578**	.462**	.508**	.591**	.425**	.604**	.698**	1									
MOR	.656**	.528**	.596**	.659**	.456**	.612**	.730**	.729**	1								
INT	.685**	.574**	.612**	.698**	.516**	.690**	.725**	.737**	.776**	1							
DEC	.763**	.689**	.694**	.747**	.457**	.627**	.626**	.577**	.613**	.660**	1						
RES	.754**	.737**	.693**	.731**	.386**	.565**	.604**	.520**	.573**	.654**	.780**	1					
FEL	.523**	.527**	.485**	.537**	.401**	.626**	.549**	.576**	.599**	.689**	.570**	.643**	1				
PLN	.621**	.504**	.520**	.623**	.520**	.546**	.554**	.523**	.509**	.661**	.565**	.536**	.523**	1			
DO	.686**	.551**	.567**	.684**	.511**	.590**	.597**	.584**	.629**	.678**	.583**	.574**	.582**	.679**	1		
CHK	.712**	.538**	.579**	.738**	.503**	.641**	.716**	.691**	.683**	.736**	.624**	.597**	.564**	.717**	.797**	1	
ACT	.708**	.504**	.575**	.698**	.584**	.649**	.694**	.670**	.656**	.710**	.639**	.564**	.542**	.666**	.702**	.813**	1

หมายเหตุ ; ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$)

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวของตัวแปรแฝง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (K2) คุณลักษณะของบุคลากร (E1) วัฒนธรรมองค์การ (E2) และประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน (E3) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.331 – 0.887 โดยมีค่า ความสัมพันธ์กันอย่างสูงสุด 3 อันดับแรกคือ ความรู้และทักษะ (SKI) กับ มีวิสัยทัศน์ (VIS) การประเมินผล (CHK) กับ การปรับปรุงและพัฒนา (ACT) และ ขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจ (MOR) กับ เจตคติต่อการประกันคุณภาพ (INT) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .887 .813 และ .776 ตามลำดับ ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ทางการกายภาพ (PHY) กับ คุณธรรมจริยธรรม (ETH)

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าสถิติอื่นๆ ที่ใช้ในการพิจารณาค่าความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรซึ่งในแต่ละโมเดล ได้แก่ ค่าสถิติ Bartlett (Bartlett's Test of Sphericity) และค่าดัชนีไกเซอร์ เมเยอร์-ฮอลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy; KOM) เมื่อพิจารณาความเพียงพอของข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งผลการวิเคราะห์ดังที่ปรากฏในตาราง 23

ตาราง 23 ค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity และค่าดัชนีไกเซอร์ เมเยอร์-ฮอลคิน KaiserMeyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy ของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน

โมเดล	Bartlett's Test of Sphericity	P	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1)	2421.87	.000**	.83
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (K2)	708.41	.000**	.67
คุณลักษณะของบุคลากร (E1)	1327.40	.000**	.75
วัฒนธรรมองค์การ (E2)	1069.97	.000**	.69
ประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน (E3)	2105.19	.000**	.83

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของเมทริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในแต่ละโมเดลก่อนนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เมทริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ $2421.87/708.41/1327.40/1069.97/2105.19$ ตามลำดับ ซึ่งทุกโมเดล มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า 0.01 ($p < .01$) แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทั้งหมดมีความสัมพันธ์ร่วมกัน สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ เมื่อพิจารณาค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy มีค่าเท่ากับ $.83/.67/.75/.69/.83$ ตามลำดับ ซึ่งทุกโมเดลมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แสดงว่าตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันดีมาก ข้อมูลมีความเหมาะสมเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบย่อยต่อไปซึ่งเป็นไปตามข้อเสนอของคิมและมัลเลอร์ที่ว่า ถ้ามีค่ามากกว่า 0.80 แสดงว่า ดีมาก แต่ถ้ามีค่าน้อยกว่า 0.50 แสดงว่า ใช้ไม่ได้ (Jae-On Kim & Charles W. Meller. 1978; อ้างถึงใน สมเกียรติ ทานอก. 2539:58)

5. ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายนอก และโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายใน

การวิเคราะห์โมเดลการวัดจำแนกออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) โมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายนอก และ 2) โมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายใน โดยโมเดลการวัดทั้ง 2 นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝง ซึ่งใช้หลักการวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

5.1 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายนอก ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ มีวิสัยทัศน์ (VIS) คุณธรรมจริยธรรม (ETH) การเสริมสร้างแรงจูงใจ (MOT) และมีความรู้และทักษะ (SKI) ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 24

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำของผู้บริหารด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร		
	ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้	S.E.	t
VIS	0.37	0.04	28.93**
ETH	0.44	0.03	31.25**
MOT	0.26	0.17	14.81**
SKI	0.30	0.13	18.85**

ผลการทดสอบความกลมกลืน Chi-square = 3.41 df = 2 p-value = 0.182
 $\chi^2/df = 1.71$ GFI = 1.0 AGFI = 0.99 RMSEA = 0.031

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$),

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$)

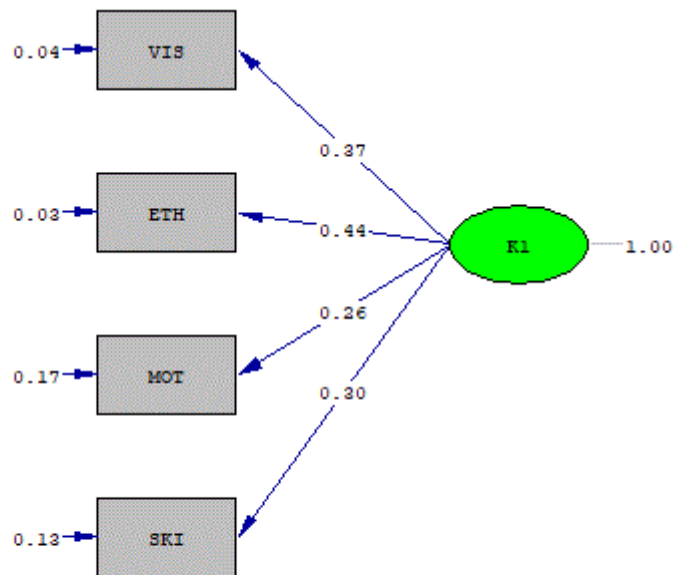
จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยการใช้โปรแกรม LISREL for Windows เพื่อตรวจโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายนอก ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งให้เห็นว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนีความกลมกลืนของโมเดลทุกตัว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 3.41 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 2 และมีความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.182 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน และมีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.0 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.99 แสดงว่าโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายนอก ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

นอกจากนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.71 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าน้อยกว่า 2 ถือว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับกลมกลืนดี ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้สามารถวัดตัวแปรแฝงภายนอก ภาวะผู้นำของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ คุณธรรมจริยธรรม (ETH) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ มีวิสัยทัศน์ (VIS) มีความรู้และทักษะ (SKI) และการเสริมสร้างแรงจูงใจ (MOT) โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกต เท่ากับ 0.44, 0.37 0.30 และ 0.26 ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสถานะผู้นำของผู้บริหาร สามารถเขียนเป็นภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรภายนอกได้ ดังภาพประกอบ 11



Chi-Square=3.41, df=2, P-value=0.18218, RMSEA=0.031

ภาพประกอบ 11 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร
ที่ได้จากการตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์

← หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร หรือน้ำหนักสังเกตได้

5.2 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายนอก สภาพแวดล้อม
ในการทำงาน (K2) จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ ทางกายภาพ (PHY) ทางจิตภาพ (PSY)
ทางการบริหาร (ADM) ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 25

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	สภาพแวดล้อมในการทำงาน		
	ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้	S.E.	t
PHY	0.50	0.15	23.02**
PSY	0.47	0.14	23.09**
ADM	0.44	0.09	24.55**

ผลการทดสอบความกลมกลืน Chi-square = 0.00 df = 0 p-value = 1.000
 $\chi^2/df = 0.00$ GFI = - AGFI = - RMSEA = 0.000

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$),

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$)

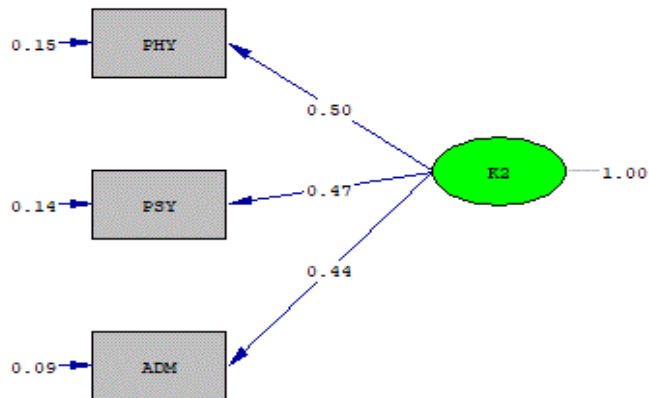
จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน โดยการใช้โปรแกรม LISREL for Windows เพื่อตรวจโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายนอก สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งให้เห็นว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนีความกลมกลืนของโมเดลทุกตัว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.00 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 0 และมีความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.000 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.0 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.00 แสดงว่าโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายนอก สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

นอกจากนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.00 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าน้อยกว่า 2 ถือว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับความกลมกลืนดีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้สามารถวัดตัวแปรแฝงภายนอก สภาพแวดล้อมในการทำงานได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ ทางกายภาพ (PHY) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ ทางจิตภาพ (PSY) และทางการบริหาร (ADM) โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกต เท่ากับ 0.50, 0.47 และ 0.44 ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยืนยันภาวะผู้นำของผู้บริหาร สามารถเขียนเป็นภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรภายนอกได้ ดังภาพประกอบ 12



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 12 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ได้จากการตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์

← หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร หรือค่าน้ำหนักสังเกตได้

5.3 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายใน คุณลักษณะของบุคลากร (E1) จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ ความรู้ความเข้าใจ (KNO) ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ (MOR) และเจตคติต่อการประกันคุณภาพ (INT) ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 26

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันคุณลักษณะของบุคลากร
ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	คุณลักษณะของบุคลากร		
	ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้	S.E.	t
KNO	0.38	0.15	19.17**
MOR	0.41	0.20	18.33**
INT	0.50	0.05	25.11**
ผลการทดสอบความกลมกลืน Chi-square = 0.00 df = 0 p-value = 1.000			
$\chi^2/df = 0.00$ GFI = - AGFI = - RMSEA = 0.000			

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$),

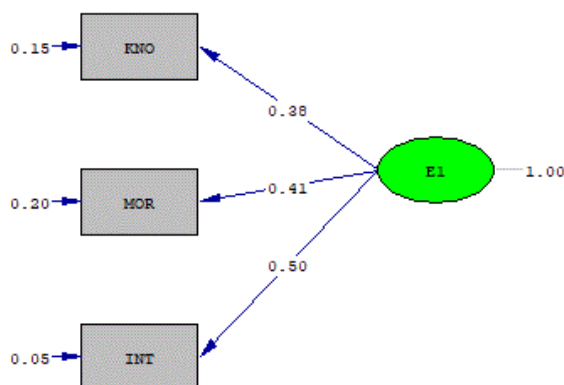
* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$)

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยการใช้โปรแกรม LISREL for Windows เพื่อตรวจโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายใน คุณลักษณะของบุคลากร ซึ่งให้เห็นว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนี ความกลมกลืนของโมเดลทุกตัว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.00 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 0 และมีความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.000 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน และมีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.0 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.00 แสดงว่าโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายใน คุณลักษณะของ บุคลากรมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

นอกจากนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.00 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าน้อยกว่า 2 ถือว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับกลมกลืนดี ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ สามารถวัดตัวแปรแฝงภายใน คุณลักษณะของบุคลากรได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ เจตคติต่อการประกันคุณภาพ (INT) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ (MOR) และความรู้

ความเข้าใจ (KNO) โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกต เท่ากับ 0.50, 0.41 และ 0.38 ตามลำดับ จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำของผู้บริหาร สามารถเขียนเป็นภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรภายนอกได้ ดังภาพประกอบ 13



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 13 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะของบุคลากร
ที่ได้จากการตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์

← หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร หรือน้ำหนักสังเกตได้

5.4 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายใน วัฒนธรรมองค์การ (E2) จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ การตัดสินใจของผู้บริหาร (DEC) การยอมรับนับถือ (RES) และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (FEL) ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 27

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันวัฒนธรรมองค์การด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	วัฒนธรรมองค์การ		
	ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้	S.E.	t
DEC	0.44	0.11	21.48**
RES	0.39	0.16	19.04**
FEL	0.44	0.14	20.47**

ผลการทดสอบความกลมกลืน Chi-square = 0.00 df = 0 p-value = 1.000
 $\chi^2/df = 0.00$ GEI = - AGFI = - RMSEA = 0.000

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$),

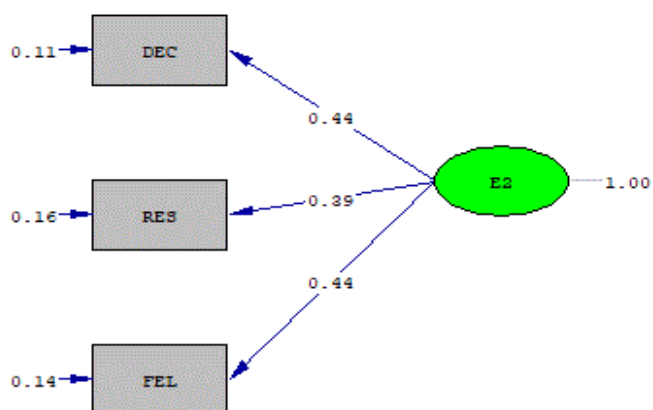
* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$)

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน โดยการใช้โปรแกรม LISREL for Windows เพื่อตรวจโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายใน วัฒนธรรมองค์การ ซึ่งให้เห็นว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนี ความกลมกลืนของโมเดลทุกตัว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.00 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 0 และมีความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.000 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน และเมื่อดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.0 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.00 แสดงว่าโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายใน วัฒนธรรมองค์การ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

นอกจากนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.00 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าน้อยกว่า 2 ถือว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับกลมกลืนดี ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ สามารถวัดตัวแปรแฝงภายใน วัฒนธรรมองค์การได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ การตัดสินใจของผู้บริหาร (DEC) และ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (FEL) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ การยอมรับนับถือ (RES) โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกต เท่ากับ 0.44, 0.44 และ 0.39 ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำของผู้บริหาร สามารถเขียนเป็นภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรภายนอกได้ ดังภาพประกอบ 14



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 14 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในวัฒนธรรมองค์การ
ที่ได้จากการตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์

← หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร หรือน้ำหนักสังเกตได้

5.5 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายใน ประสิทธิภาพการ
ดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน (E3) จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ การวางแผน (PLN)
การลงมือปฏิบัติ(DO) การประเมินผล (CHK) และการปรับปรุงและพัฒนา (ACT) ผลการ
วิเคราะห์ดังตาราง 28

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิภาพการดำเนินงาน
ประกันคุณภาพภายในด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	ประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน		
	ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้	S.E.	t
PLN	0.24	0.03	22.44**
DO	0.27	0.14	15.23**
CHK	0.28	0.22	13.24**
ACT	0.27	0.17	14.10**

ผลการทดสอบความกลมกลืน Chi-square = 3.21 df = 2 p-value = 0.201

$\chi^2/df = 1.61$ GFI = 1.0 AGFI = 0.99 RMSEA = 0.029

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$),

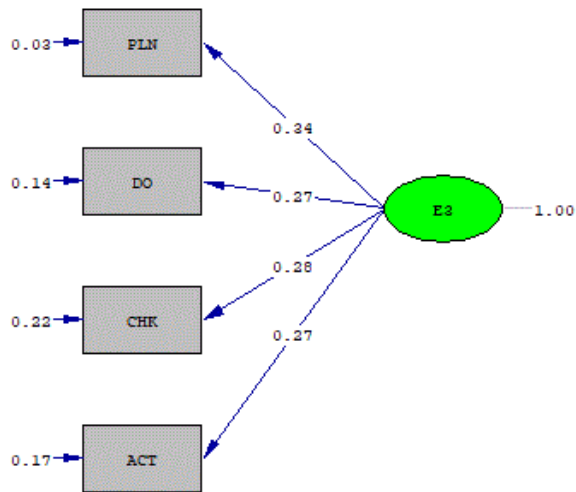
* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$)

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน โดยการใช้โปรแกรม LISREL for Windows เพื่อตรวจโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายใน ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ประกันคุณภาพภายใน ซึ่งให้เห็นว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนีความกลมกลืนของโมเดลทุกตัว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 3.21 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 2 และมีความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.201 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน และมีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.0 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.99 แสดงว่าโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายใน ประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

นอกจากนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.61 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าน้อยกว่า 2 ถือว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับกลมกลืนดี ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ สามารถวัดตัวแปรแฝงภายนอก ประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ การประเมินผล (CHK) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ การลงมือปฏิบัติ (DO) กับการปรับปรุงและพัฒนา (ACT) และการวางแผน (PLN) โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกต เท่ากับ 0.28, 0.27 และ 0.24 ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำของผู้บริหาร สามารถเขียนเป็นภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรภายนอกได้ ดังภาพประกอบ 15



Chi-Square=3.21, df=2, P-value=0.20084, RMSEA=0.029

ภาพประกอบ 15 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในวัฒนธรรมองค์การ
ที่ได้จากการตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์

← หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร หรือน้ำหนักสังเกตได้

6. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงและวิเคราะห์ค่า

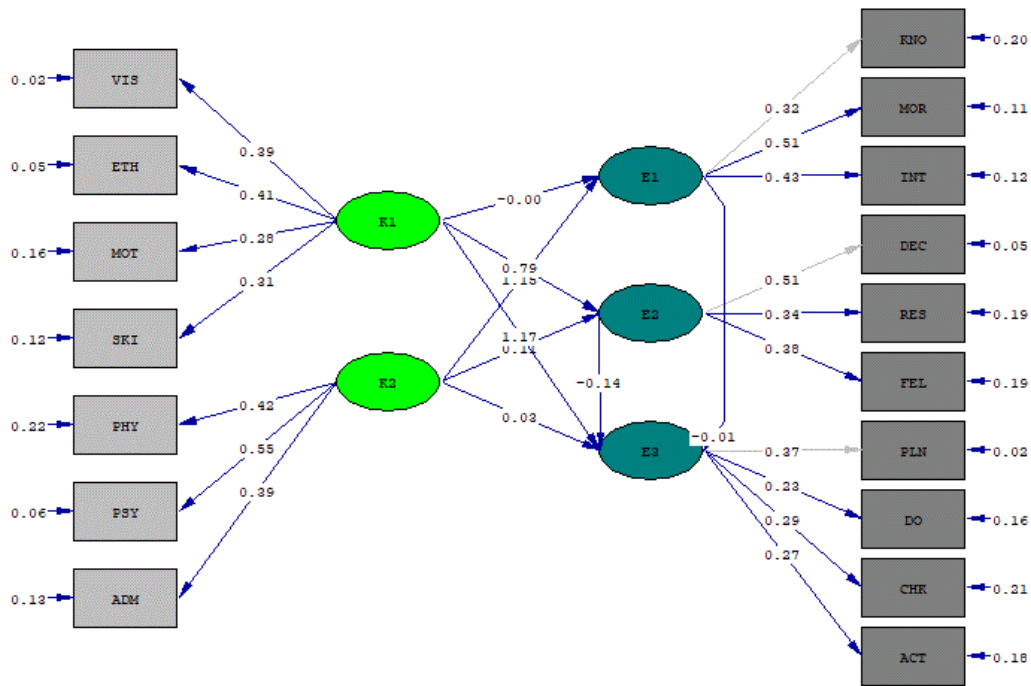
อิทธิพล

6.1 การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผล
ต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในฯ โดยใช้โปรแกรม LISREL version
8.52 โดยใช้เกณฑ์การยอมรับ ตามวิธีการของ Diamantopoulos และ Sigauw
(2000: 83 – 87) ดังตาราง 29 และ ตาราง 30

ตาราง 29 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับ

ดัชนี	ระดับการยอมรับ	ค่าสถิติที่ได้	ผลการพิจารณา
1. ค่าไค-สแควร์ (Chi-square)	p-value >.05	$\chi^2=4638.47$ p =0.0000	ไม่ผ่านเกณฑ์
2. ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ χ^2/df	< 2.00	42.17	ไม่ผ่านเกณฑ์
3. ค่า GFI	> .90	0.57	ไม่ผ่านเกณฑ์
4. ค่า AGFI	> .90	0.40	ไม่ผ่านเกณฑ์
5. ค่า RMSEA	< .08	0.24	ไม่ผ่านเกณฑ์
6. ค่า CN	> 200	14.99	ไม่ผ่านเกณฑ์
7. ค่า CFI	> 0.90	0.54	ไม่ผ่านเกณฑ์
8. ค่า RMR	<.08	0.04	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 29 พบว่า ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในฯ พบว่า รูปแบบสมมติฐานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 4638.47 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 110 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.0000 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 42.17 ค่า GFI เท่ากับ 0.57 ค่า AGFI เท่ากับ 0.40 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.24 และ ค่า CN เท่ากับ 14.99 และค่าดัชนี CFI เท่ากับ 0.54 ซึ่งพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีดังกล่าวได้ว่า ไม่ผ่านเกณฑ์ ส่วนค่า RMR เท่ากับ 0.04 มีผลวิเคราะห์อยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ ดังภาพประกอบ 16



Chi-Square=4638.47, df=110, P-value=0.00000, RMSEA=0.239

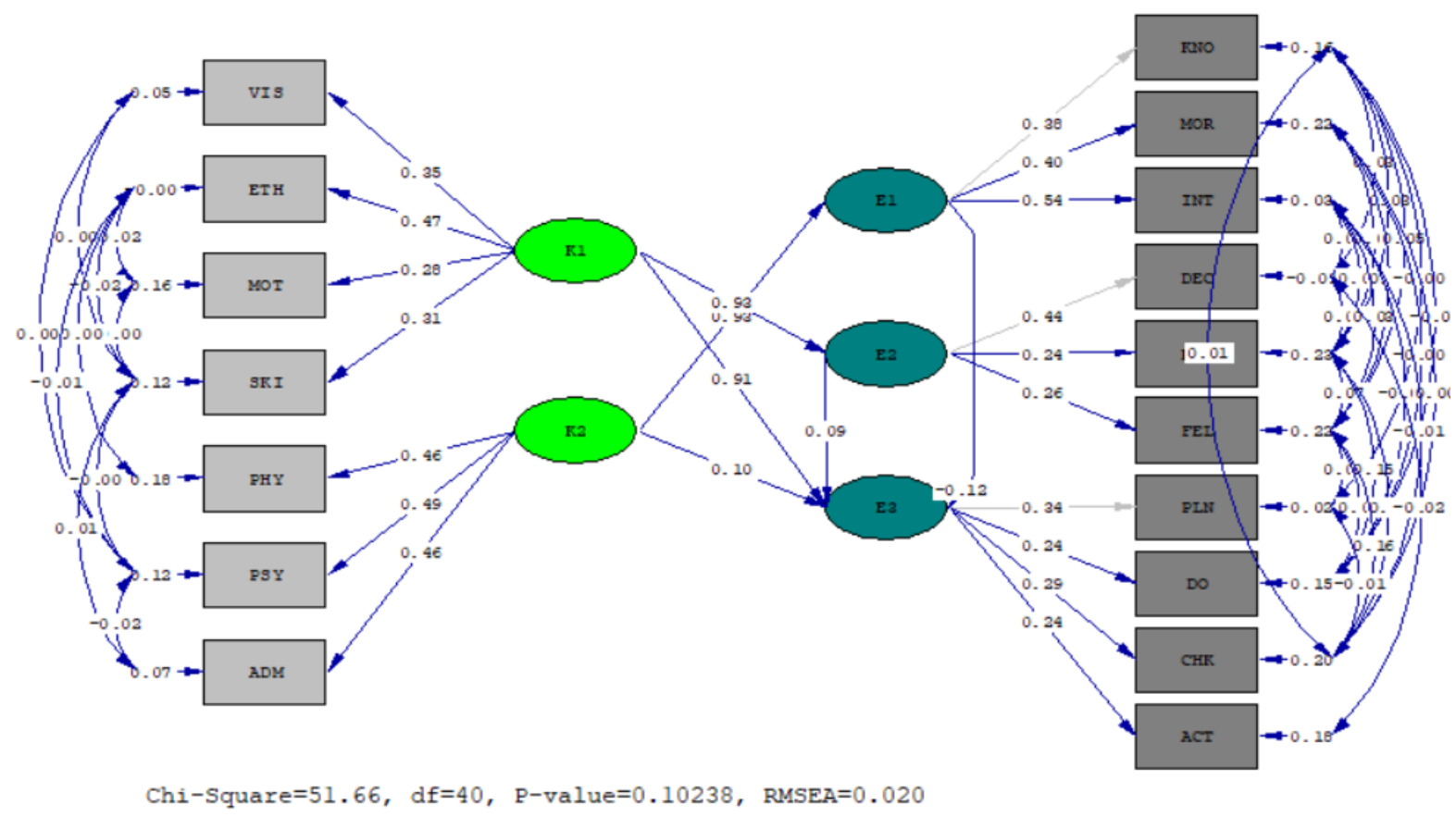
ภาพประกอบ 16 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับรูปแบบโดยมีขั้นตอนการปรับค่าสั่งในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาความเป็นไปได้เชิงทฤษฎีและอาศัยดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices : MI) เป็นการปรับค่าที่โปรแกรมเสนอแนะหรือค่ามากที่สุดก่อน ซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์อิสระ หรือมีการพ้องคลาญเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้น ด้วยการกำหนดความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตและความคลาดเคลื่อนให้มีความสัมพันธ์กัน ผู้วิจัยได้ปรับรูปแบบโดยการใส่คำสั่งเข้าไปในโปรแกรมวิเคราะห์ให้เพิ่มเส้นความสัมพันธ์กันระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้จำนวน 74 เส้น และหยุดปรับรูปแบบเมื่อได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาความกลมกลืน ดังตาราง 30

ตาราง 30 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ

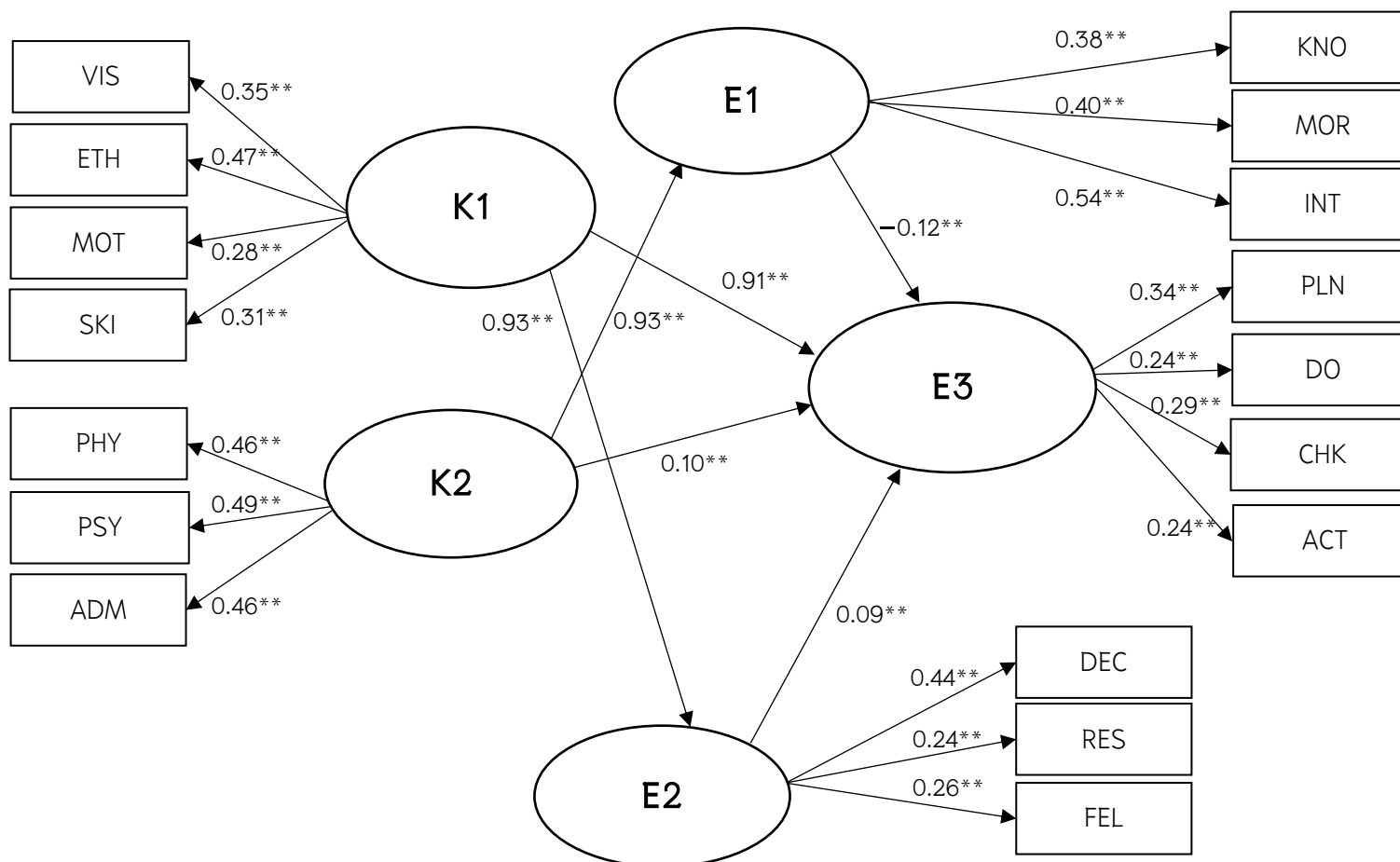
ดัชนี	ระดับการยอมรับ	ค่าสถิติที่ได้	ผลการพิจารณา
1. ค่าไค-สแควร์ (Chi-square)	p-value >.05	$\chi^2=51.66$ p =0.1023	ผ่านเกณฑ์
2. ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ χ^2/df	< 2.00	1.29	ผ่านเกณฑ์
3. ค่า GFI	> .90	0.99	ผ่านเกณฑ์
4. ค่า AGFI	> .90	0.97	ผ่านเกณฑ์
5. ค่า RMSEA	< .08	0.02	ผ่านเกณฑ์
6. ค่า CN	> 200	876.94	ผ่านเกณฑ์
7. ค่า CFI	> 0.90	0.99	ผ่านเกณฑ์
8. ค่า RMR	<.08	0.01	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 30 หลังการปรับรูปแบบ พบว่า รูปแบบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของรูปแบบ ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 51.66 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 40 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.1023 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.29 มีค่าน้อยกว่า 2.00 ค่า GFI เท่ากับ 0.99 ค่า AGFI เท่ากับ 0.97 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.02 ค่า CN เท่ากับ 876.94 ค่า CFI เท่ากับ 0.99 และค่า RMR เท่ากับ 0.01 ดังภาพประกอบ 17



ภาพประกอบ 17 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน หลังปรับโมเดล โดยใช้โปรแกรม LISREL version 8.52 มาจัดเรียงโมเดลใหม่ เพื่อแสดงเส้นทางอิทธิพลให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ดังภาพประกอบ 18



ภาพประกอบ 18 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หลังปรับโมเดล

6.2 การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

6.2.1 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปร มีรายละเอียดดังนี้

6.2.1.1 ตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) มีอิทธิพลทางตรง (0.91) ต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน (E3) และมีอิทธิพลทางตรง (0.93) ต่อวัฒนธรรมองค์การ (E2) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตสูงสุดมี 1 ตัวแปร คือ คุณธรรมจริยธรรม (ETH) รองลงมาคือ มีวิสัยทัศน์ (VIS) ความรู้และทักษะ (SKI) และการเสริมสร้าง แรงจูงใจ (MOT) โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกต เท่ากับ 0.47, 0.35, 0.31 และ 0.28 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R²) ระหว่าง 0.33 – 1.00

6.2.1.2 ตัวแปรแฝงภายนอกสภาพแวดล้อมในการทำงาน (K2) มีอิทธิพลทางตรง (0.10) ต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน (E3) และมีอิทธิพลทางตรง (0.93) ต่อคุณลักษณะของบุคลากร (E1) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตสูงสุด คือ ทางจิตภาพ (PSY) มีความสำคัญสูงสุด โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกต เท่ากับ 0.49 รองลงมา คือ ทางกายภาพ (PHY) และทางการบริหาร (ADM) โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกต เท่ากับ 0.46 และมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R²) ระหว่าง 0.54–0.76

6.2.1.3 ตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะของบุคลากร (E1) มีอิทธิพลทางตรง (-0.12) ต่อตัวแปรประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน (E3) ในทิศทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตสูงสุด คือ เจตคติต่อการประกันคุณภาพ (INT) รองลงมา คือ ขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจ (MOR) และ ความรู้ความเข้าใจ (KNO) โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกต เท่ากับ 0.54, 0.40 และ 0.38 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R²) ระหว่าง 0.41–0.89

6.2.1.4 ตัวแปรแฝงภายในวัฒนธรรมองค์การ (E2) มีอิทธิพลทางตรง (0.09) ต่อตัวแปรประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน (E3) ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ทุกตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตสูงสุด คือ การตัดสินใจของผู้บริหาร (DEC) รองลงมา คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (FEL) และการยอมรับนับถือ (RES) โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกต เท่ากับ 0.44, 0.26 และ 0.24 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R²) ระหว่าง 0.29–1.04

6.2.1.5 ตัวแปรแฝงภายในประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน (E3) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตของตัวแปรสังเกตได้พบว่า ทุกตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตสูงสุด คือ การวางแผน (PLN) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ การประเมินผล (CHK) และ การลงมือปฏิบัติ (DO) กับการปรับปรุงและพัฒนา (ACT) โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกต เท่ากับ 0.34, 0.29, 0.24 และ 0.24 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R²) ระหว่าง 0.26–0.89

6.2.2 การวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในฯ โดยใช้โปรแกรม LISREL for Windows ดังตาราง 31

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผลในภาพรวม

ตัวแปรผล	ตัวแปรเหตุ														
	K1			K2			E1			E2			E3		
	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE
E1	-	-	-	0.93 (0.05)	0.93 (0.05)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
E2	0.93 (0.04)	0.93 (0.04)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
E3	0.99 (0.04)	0.91 (0.04)	0.08 (0.01)	-0.01 (0.01)	0.10 (0.01)	-0.11 (0.07)	-0.12 (0.08)	-0.12 (0.08)	-	0.09 (0.02)	0.09 (0.02)	-	-	-	-
ค่าสถิติ															
Chi-square = 51.66 df = 40 p-value = 0.1024 GFI = 0.99 AGFI = 0.97 RMR = 0.01															
ตัวแปรสังเกตได้	VIS	ETH	MOT	SKI	PHY	PSY	ADM								
R ²	0.70	1.00	0.33	0.46	0.54	0.68	0.76								
ตัวแปรสังเกตได้	KNO	MOR	INT	DEC	RES	FEL	PLN	Do	CHK	ACT					
R ²	0.45	0.41	0.89	1.04	0.29	0.33	0.89	0.30	0.32	0.26					
ตัวแปรแฝง	E1	E2	E3												
R ²	0.94	0.53	0.86												
เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร															
ตัวแปรแฝง	E1	E2	E3	K1	K2										
E1	1.00														
E2	0.04	1.00													
E3	0.06	0.72	1.00												
K1	0.50	0.73	0.93	1.00											
K2	0.97	0.38	0.06	0.05	1.00										

หมายเหตุ ; ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (p<0.01), * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p<0.05)

จากตาราง 31 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในฯ ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าไคว์-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 51.66 องศาอิสระเท่ากับ 40 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.1023 ค่าไคว์-สแควร์สัมพันธ์ χ^2/df เท่ากับ 1.29 นั่นคือ โมเดลมีความกลมกลืนดี แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในฯ ที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.97 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.01 ซึ่งเข้าใกล้ศูนย์

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรสังเกตได้ ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.26 – 1.04 โดยตัวแปรที่มีค่าสูงสุด คือ การตัดสินใจของผู้บริหาร (DEC) มีค่าเท่ากับ 1.04 ส่วนตัวแปรที่มีค่าต่ำสุด คือ การปรับปรุงและพัฒนา (ACT) มีค่าเท่ากับ 0.26 สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรแฝงภายใน พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.86 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในฯ ได้ร้อยละ 86

เมื่อพิจารณา อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) มีอิทธิพลทางตรง (0.91) ต่อตัวแปรประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน (E3) และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน (E3) โดยผ่านทางตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ (E2) เท่ากับ 0.08

ตัวแปรแฝงภายนอกสภาพแวดล้อมในการทำงาน (K2) มีอิทธิพลทางตรง (0.10) ต่อตัวแปรประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน (E3) และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน (E3) โดยผ่านทางตัวแปรคุณลักษณะของบุคลากร (E1) เท่ากับ (-0.11)

ตัวแปรภายในคุณลักษณะของบุคลากร (E1) มีอิทธิพลทางตรง (-0.12) ต่อตัวแปรประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน (E3) ในทิศทางลบ

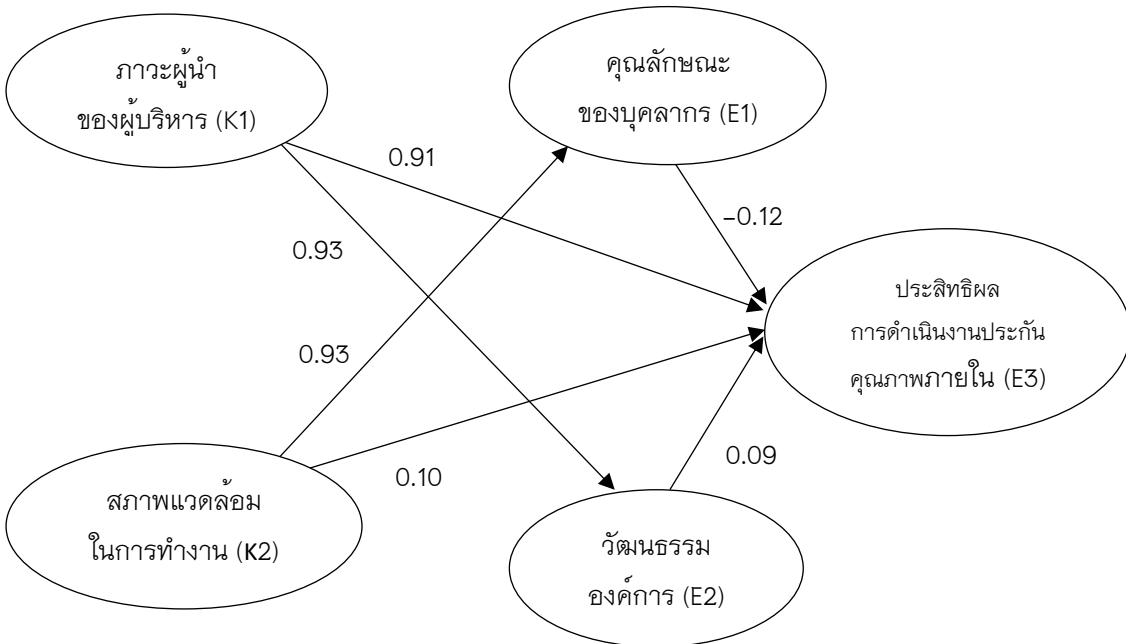
ตัวแปรแฝงภายในวัฒนธรรมองค์การ (E2) มีอิทธิพลทางตรง (0.09)

ต่อตัวแปรประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน (E3)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน (E3) ในภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) มีค่าอิทธิพลรวมสูงสุด มีค่าเท่ากับ 0.99 รองลงมา คือ คุณลักษณะของบุคลากร (E1) มีค่าอิทธิพลรวม เท่ากับ -0.12 และวัฒนธรรมองค์การ (E2) มีค่าอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.09 ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงาน (K2) มีค่าอิทธิพลรวมน้อยที่สุด เท่ากับ -0.01 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.04-0.97 โดยตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์เป็นแบบทิศทางเดียวกันคือค่าความสัมพันธ์เป็นบวก ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด เท่ากับ 0.97 คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (K2) กับ คุณลักษณะของบุคลากร (E1)

จากผลการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในฯ สามารถกำหนดเส้นอิทธิพลดังภาพประกอบ 19



ค่าสถิติ Chi-square = 51.66, df = 40, p-value = 0.1024, $\chi^2/df=1.29$,
 RMSM =0.03, GFI = 0.99, AGFI = 0.97, CN=876.94, CFI=0.99, RMR = 0.01
 ภาพประกอบ 19 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของสมการโครงสร้างโมเดลความสัมพันธ์
 เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน
 ประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากภาพประกอบ 19 สามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน
ประกันคุณภาพภายในฯ ได้ดังนี้

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อ ประสิทธิผลการ
ดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน (E3) โดยผ่าน 2 เส้นทาง ได้แก่

เส้นทางที่ 1 ส่งผลทางตรงต่อทางตรงประสิทธิผลการดำเนินงานประกัน
คุณภาพภายใน (E3) มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.91

เส้นทางที่ 2 ผ่าน วัฒนธรรมองค์การ (E2) ไป ประสิทธิผลการ
ดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน (E3) มีค่าอิทธิพล (0.93×0.09) เท่ากับ 0.08

รวมทั้งสองเส้น $(0.91 + 0.08)$ เท่ากับ 0.99 สอดคล้องกับผลวิเคราะห์

ตาราง 30

สภาพแวดล้อมในการทำงาน (K2) ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อ
ประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน (E3) โดยผ่าน 2 เส้นทาง ได้แก่

เส้นทางที่ 1 ส่งผลทางตรงต่อทางตรงประสิทธิผลการดำเนินงานประกัน
คุณภาพภายใน (E3) มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.10

เส้นทางที่ 2 ผ่าน คุณลักษณะของบุคลากร (E1) ไป ประสิทธิผลการ
ดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน (E3) มีค่าอิทธิพล (0.93×-0.12) เท่ากับ -0.11

รวมทั้งสองเส้น $(0.10 + (-0.11))$ เท่ากับ -0.01 สอดคล้องกับผลวิเคราะห์

ตาราง 30

คุณลักษณะของบุคลากร (E1) ส่งผลทางตรง ประสิทธิผลการดำเนินงาน
ประกันคุณภาพภายใน (E3) มีค่าอิทธิพล เท่ากับ -0.12

วัฒนธรรมองค์การ (E2) ส่งผลทางตรง ประสิทธิผลการดำเนินงานประกัน
คุณภาพภายใน (E3) มีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.09

ตอนที่ 3 ผลการดำเนินงาน ระยะที่ 3 การหาแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผล ทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก จากผู้เชี่ยวชาญ

การหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 กลุ่ม กลุ่มละ 8 คน รวมผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 16 คน โดยกลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ จำนวน 2 คน และผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 6 คน และกลุ่มที่ 2 ประกอบด้วยครูผู้สอน จำนวน 8 คน ซึ่งได้รับเชิญมาพูดคุยเกี่ยวกับเรื่องแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยในการดำเนินการสนทนามีผู้นำการสนทนาเป็นผู้จุดประเด็นการสนทนาในหัวข้อต่าง ๆ และกระตุ้นให้ผู้ร่วมสนทนาพูดคุยและแสดงทัศนะของตนเองอย่างเต็มที่ โดยทั่วไปผู้ที่ได้รับเชิญมาร่วมสนทนาในแต่ละกลุ่มจะมีประสบการณ์และภูมิหลังที่คล้ายคลึงกัน การสนทนากลุ่มใช้เวลา 2 ชั่วโมง โดยแต่ละกลุ่มดำเนินการสนทนากลุ่มย่อยในวันพฤหัสบดี ที่ 17 พฤศจิกายน 2565 โดยแบ่งเป็น 2 ช่วง ดังนี้

เวลา 10.00 – 12.00 น. ดำเนินการสนทนากลุ่มย่อย กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วยครูผู้สอน และเวลา 13.00 – 14.00 น. ดำเนินการสนทนากลุ่มย่อย กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการและผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรง (0.91) ต่อตัวแปรประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 2 กลุ่ม ได้เสนอแนวทางการพัฒนาไว้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการและผู้บริหารด้านการบริหาร ได้นำเสนอไว้ว่า

“...ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีองค์ความรู้ เป็นแกนหลักในการปฏิบัติงาน ด้านการประกันคุณภาพภายใน เนื่องจากโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีข้อจำกัดของบุคลากร โดยงานหลักที่รับผิดชอบ คือ งานวิชาการ และขยายผลการดำเนินงานโดยให้ทุกคนต้องมีส่วนร่วม ไม่ใช่การมอบหมายให้บุคคลใดเป็นการเฉพาะ การดำเนินงานต้องปฏิบัติตามวงจรคุณภาพ PDCA และผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งปัจจุบันนอกจากจะมีการอบรมแล้วยังมีนวัตกรรม โปรแกรม งานวิจัยต่าง ๆ มากมายที่สามารถนำมาพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารได้ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรม การสร้างแรงจูงใจ และการมีความรู้และทักษะในการบริหารงาน...”

กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายใน ได้นำเสนอไว้ว่า

“...ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในมากที่สุด ยิ่งในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ที่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากรด้วยแล้วผู้บริหารจึงมีความสำคัญที่สุดในการดำเนินงาน ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำก็จะทำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาให้การดำเนินงานเป็นไปได้ดี ดังนั้นควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารให้มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ และทักษะ และมีคุณธรรมจริยธรรม โดยสร้างฝึกรอบร้อมเชิงปฏิบัติการ หรือการฝึกรอบร้อมด้วยตนเอง และสร้างความตระหนักให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน และพัฒนาให้ผู้บริหารมีทักษะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิผล...”

สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร

1. ผู้บริหารต้องพัฒนาภาวะผู้นำ โดยการอบรมหรือพัฒนาโดยใช้ นวัตกรรม โปรแกรม งานวิจัยต่าง ๆ ในด้านการมีวิสัยทัศน์ คุณธรรมจริยธรรม การมีความรู้และทักษะ และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
2. การบริหารงานต้องเน้นการมีส่วนร่วม ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
3. การดำเนินงานต้องดำเนินงานในรูปแบบวงจรคุณภาพ PDCA

2. แนวทางการพัฒนาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรแฝงภายนอกสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรง (0.10) ต่อตัวแปรประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 2 กลุ่ม ได้เสนอแนวทางการพัฒนา ไว้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร ได้นำเสนอไว้ว่า

“...การพัฒนาสภาพแวดล้อม ควรไปศึกษาดูงานจากองค์กรที่ประสบผลสำเร็จ(Best practice) ในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นหนึ่งในวิธีที่ดีที่สุด และในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรพัฒนาให้ครบทั้งทางชีวภาพและทางกายภาพ ทางชีวภาพ คือเพื่อนร่วมงาน ชุมชน บุคลากรในโรงเรียน บุคลากรจากหน่วยงานต่าง ๆ ให้มีการประสานความร่วมมือซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดประสิทธิผลการดำเนินงาน ส่วนสภาพแวดล้อมทางกายภาพ คือ อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมในโรงเรียน บรรยากาศหน้าทำงาน และอื่น ๆ ก็ต้องมีการพัฒนา ปรับปรุงให้มีความเหมาะสมในการทำงาน มีแสงพัดลม มีแสงไฟ มีอากาศถ่ายเทที่เหมาะสม เป็นต้น นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมต้องดำเนินการตามบริบทของโรงเรียนและให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน คือผู้บริหารจะมอบให้ใคร อย่างไร มีจิตอาสาหรือไม่ เหมาะสมหรือไม่ ต้องนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการทำงาน และสภาพแวดล้อมก็ต้องสำรวจความพร้อมของบุคลากร ถ้าขาดในส่วนใด ก็ทำโครงการเพื่อสนับสนุนเพิ่มเติมให้มีความพร้อมตามความเหมาะสมและตามบริบทของโรงเรียน หลังจากทำโครงการแล้วให้ใช้ CIPP MODEL หรือรูปแบบอื่น ๆ ในการประเมินผลโครงการเพื่อตรวจสอบว่าประสบผลสำเร็จหรือไม่...”

กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายใน ได้นำเสนอไว้ว่า

“...สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงานทางกายภาพ หรือสภาพแวดล้อมที่สามารถมองเห็นและจับต้องได้ เช่น ภูมิทัศน์ในการทำงาน สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนเรียน มุมสวยงามต่าง ๆ หรือวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เป็นการอำนวยความสะดวกในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ควรมีการพัฒนาอยู่เสมอ ภูมิทัศน์หรือสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนควรมีการปรับปรุงให้สวยงาม สะอาด ปลอดภัย น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน รวมทั้งวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ควรมีการสนับสนุนให้พร้อมและเพียงพอต่อการใช้งาน ควรมีการสำรวจความต้องการ

ในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ จะทำให้บุคลากรมีความสบายใจและมีความสุขเมื่อได้มาทำงาน นอกจากนี้ควรมีการประสานความร่วมมือกับชุมชน หรือผู้ปกครอง หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการร่วมพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานตลอดจนความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เช่น ผู้ปกครองและชุมชนช่วยตัดหญ้าในโรงเรียนหรือช่วยพัฒนาแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ในโรงเรียน หรือช่วยสนับสนุนงบประมาณในการสร้าง พัฒนา หรือปรับปรุงภูมิทัศน์ในโรงเรียน หรือสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาสนับสนุนงบประมาณ เป็นต้น...”

สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร

1. ศึกษาดูงานจากองค์กรที่ประสบผลสำเร็จมีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) ในด้านต่าง ๆ
2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพต้องมีการพัฒนา ปรับปรุง ให้สะอาด สวยงาม ปลอดภัย เพียงพอกับความต้องการ
3. สภาพแวดล้อมทางจิตภาพ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและส่งเสริมให้มีการประสานความร่วมมือในการทำงาน ทั้งบุคลากรภายในโรงเรียนและชุมชน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
4. ผู้บริหารควรจัดทำโครงการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และให้มีการประเมินผลโครงการเมื่อดำเนินการจนสิ้นสุดโครงการ

3. แนวทางการพัฒนาปัจจัยคุณลักษณะของบุคลากร

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรภายในคุณลักษณะของบุคลากร มีอิทธิพลทางตรง (-0.12) ต่อตัวแปรประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ในทิศ ทางลบ ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 2 กลุ่ม ได้เสนอแนวทางการพัฒนา ไว้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร ได้นำเสนอไว้ว่า

“...แนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากรต้องเป็นผู้ที่รักการเรียนรู้ ทันท่วงที หมั่นศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ต้องเป็นผู้ที่ต้องเป็นนักคิด ต้องมีความเป็นนักพัฒนา พัฒนาตนเอง พัฒนานักเรียน ต้องมีความคิดสร้างสรรค์ ต้องเป็นนักประสาน ทั้งประสานผู้บริหาร บุคลากรในโรงเรียน บุคลากรต่าง

หน่วยงาน ทั้งประสานชุมชน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร เกิดผลดังที่กล่าวมาข้างต้น โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมหรือจัดฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ โดยประสานผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก หรือการพัฒนา โดยใช้บุคลากรในโรงเรียนที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องนั้น ๆ และส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และอีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญคือ ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักและเห็นความสำคัญในการดำเนินงานตลอดจนต้องมีสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพราะการจะบริหารคนได้ต้องบริหารใจคนได้ ผู้บริหารที่ดีต้องเข้าไปอยู่ในใจของบุคลากรให้ได้...”

กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายใน ได้นำเสนอไว้ว่า

“...โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีข้อจำกัดด้านบุคลากรอยู่แล้ว ในการทำงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กก็จะต้องทำงานหรือรับผิดชอบหลายงานดังนั้นในการที่จะพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันนี้ อันดับแรกผู้บริหารต้องมีการสร้างความตระหนักหรือเจตคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในโรงเรียนก่อน เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงความสำคัญและความจำเป็นในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในเพื่อให้บุคลากรมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ขั้นที่ 2 เมื่อบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญจำเป็นของงานประกันคุณภาพภายในแล้วและมีเจตคติที่ดีต่องานประกันคุณภาพภายใน บุคลากรย่อมเปิดใจและมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ในขั้นตอนนี้ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน โดยการส่งเสริมเข้ารับการอบรมพัฒนาเรื่องการประกันคุณภาพภายใน การเขียนรายงาน เป็นต้น หลังจากนั้น ขั้นที่ 3 คือการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร เนื่องจากบุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอและยังต้องทำงานหลายอย่างอาจทำให้เกิดการท้อแท้ในการทำงาน จึงต้องมีการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร โดยการยกย่องชมเชย ให้รางวัลหรือแสดงความยินดีเมื่อทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ขั้นที่ 4 คือการส่งเสริมให้มีการทำงานให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน คือ ร่วมออกแบบ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผล ร่วมปรับปรุงพัฒนา และร่วมชื่นชมผลที่ได้ร่วมทำ โดยการมอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล เน้นให้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน เมื่อบุคลากรมีความพร้อมการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในก็จะเกิดประสิทธิผล...”

สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร

1. สร้างความตระหนักให้บุคลากรเห็นคุณค่าและความสำคัญของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน
2. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการทำงาน โดยการจัดให้มีการประชุม ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการประกันคุณภาพภายใน
3. เสริมสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร มีการยกย่องชมเชย และมอบขวัญกำลังใจตามบริบทและความพร้อมของโรงเรียน
4. ผู้บริหารโรงเรียนควรบริหารโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประเมินผล

4. แนวทางการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรแฝงภายในวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลทางตรง (0.09) ต่อตัวแปรประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 2 กลุ่ม ได้เสนอแนวทางการพัฒนา ไว้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร ได้นำเสนอไว้ว่า

“...วัฒนธรรมองค์การที่ดี ที่ควรถือปฏิบัติคือ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในทางด้านประกันคุณภาพภายในก็เช่นเดียวกัน ต้องมีความสำคัญเท่าเทียมกัน ผู้บริหารก็ให้กำลังใจ เสริมแรง ขับเคลื่อนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เมื่อบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำงานบุคลากรก็มีความสุขในการทำงาน มีความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้สิ่งที่สำคัญคือ การประสานความสัมพันธ์ในการทำงานภายในองค์การ ต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์การ มีความสามัคคี ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถ สร้างวัฒนธรรมที่มีการเสียสละในการทำงาน สร้างจิตสำนึกที่ดีให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในองค์การ เพียงเท่านี้การทำงานก็จะเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพในการทำงาน...”

กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายใน ได้นำเสนอไว้ว่า

“...วัฒนธรรมองค์การในการทำงานของโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็กจะเป็นรูปแบบของแบบครอบครัว เพราะมีจำนวนครูจำกัดการทำงานจึงเป็นการทำงานแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถึงจะมีการแบ่งงานรับผิดชอบอย่างชัดเจนแต่ในแนวทางการทำงานก็ต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกันทุกคน เพื่อให้งานต่าง ๆ ดำเนินงานไปได้อย่างราบรื่นและสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ดังนั้นในการพัฒนาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำในการสร้างความศรัทธาความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นในองค์การ ต้องประสานความร่วมมือและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียนเอง และต้องประสานความร่วมมือจากชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในให้มีประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานผู้บริหารต้องไว้วางใจและให้การยอมรับบุคลากรในการทำงาน ให้อิสระในการทำงานของบุคลากรในการดำเนินงานตามแผนที่ได้วางไว้ ส่วนผู้บริหารโรงเรียนจะมีบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุน นิเทศ ติดตามและประเมินผลการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้ ควรมีการจัดทำคู่มือ หรือระเบียบ ขั้นตอน หรือแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเพื่อให้เป็นแนวทางในการทำงานให้กับบุคลากร หรือเป็นแนวทางให้บุคลากรได้ศึกษาและทำความเข้าใจการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในให้มากยิ่งขึ้น และยังสามารถนำมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพในของโรงเรียนในปีต่อไปได้...”

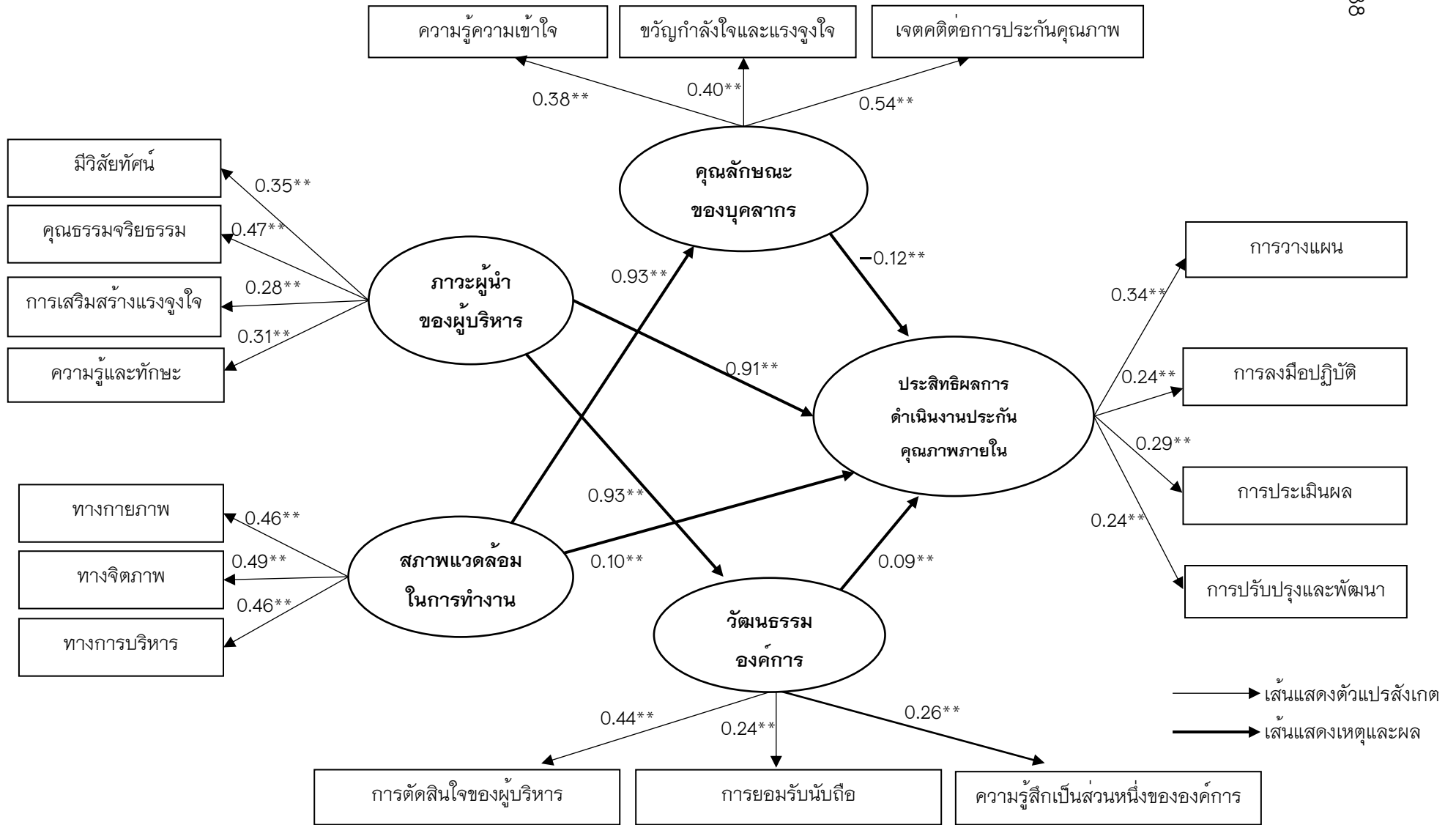
สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร

1. ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน
2. ผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำในการสร้างความศรัทธาความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นในองค์การ ต้องประสานความร่วมมือและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียนเอง และต้องประสานความร่วมมือจากชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในให้มีประสิทธิภาพ
3. จัดทำคู่มือ หรือขั้นตอน หรือแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเพื่อให้เป็นแนวทางในการทำงานให้กับบุคลากร หรือเป็นแนวทางให้บุคลากรได้ศึกษาและทำความเข้าใจการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในให้มากยิ่งขึ้น
4. ปรับปรุงและพัฒนาผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องโดยการนำผลในปีที่ผ่านมาวางแผนปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้

มากขึ้นในปีต่อไป

จากแนวทางการปฏิบัติให้เกิดผลกับประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังกล่าว ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่า องค์ประกอบที่เลือกนำมาศึกษา จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีความเหมาะสม ครอบคลุมถึงแนวปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จและเกิดประสิทธิผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นอกจากนี้ เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิผลอย่างเป็นระบบและยั่งยืน ควรมีการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลอย่างเป็นระยะ ๆ และรายงานผลต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นประจำทุกปี

สามารถสรุปโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังภาพ ประกอบ 20



ภาพประกอบ 20 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน
 ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และปัจจัยเชิงสาเหตุที่เลือกมาศึกษา 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) เพื่อหาแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะประกอบด้วย ระยะที่ 1 สร้างโมเดลสมมติฐาน โดยมีขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร และขั้นที่ 2 การศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยสร้าง แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด โดยสร้างข้อความ (Items) ขึ้นจากตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของตัวแปรและการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อความของตัวแปร และการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อความของแบบสอบถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Rating Scale) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย แล้วพิจารณาคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป จำนวน 92 ข้อ มาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามการตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริง จำนวน 50 โรงเรียน โดยโรงเรียนแต่ละแห่งสอบถามจากผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน และครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน จำนวน 1 คน รวมเก็บข้อมูลการทดลองใช้เครื่องมือ โรงเรียนละ 2 คน รวมทั้งหมด 100 คน วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยใช้สูตรประสิทธิสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับ

คะแนนรวม (Item–Total Correlation) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์, 2545, หน้า 39) ซึ่งมีผลการหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายโดยภาพรวม ระหว่าง 0.40 – 0.96 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (1970, หน้า 161) ค่าความเชื่อมั่นที่เหมาะสมอยู่ระหว่าง 0.60–1.00 (กิตติพงษ์ พิพิธกุล, 2561, หน้า 109) ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยภาพรวม มีค่าเท่ากับ .99

การเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 7,231 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือโรงเรียน ประถม ศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 360 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 720 คน โดยใช้เกณฑ์สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ระบุขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นฟังก์ชันของ จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า คือ ต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 20 แห่ง ต่อ 1 พารามิเตอร์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548, หน้า 53) การเลือกกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน ที่เป็นหน่วย โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ซึ่งผู้ให้ ข้อมูลเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โรงเรียนละ 2 คนนับเป็น 1 หน่วยวิเคราะห์ ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน และ ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพในโรงเรียน จำนวน 1 คน รวมได้กลุ่มตัวอย่าง 720 คน แล้วเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ ระยะที่ 3 การหา แนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ของโรงเรียนประถม ศึกษาขนาดเล็ก โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) และวิเคราะห์ตัวแบบเชิงเส้น โดยใช้สถิติ ไค-สแควร์ (Chi-square) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรม SPSS และโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยสถิติขั้นสูง และสนทนากลุ่มย่อยกับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 กลุ่ม กลุ่มละ 8 คน กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาและผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มที่ 2 เป็นครูผู้สอนที่รับผิดชอบการดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

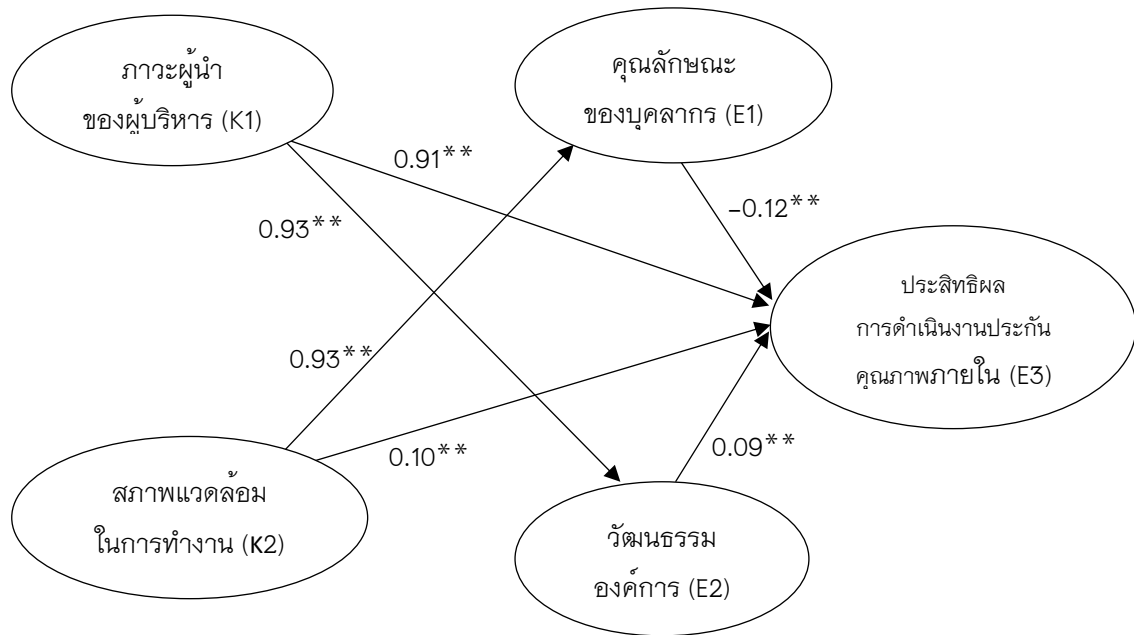
สรุปผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และปัจจัยเชิงสาเหตุที่เลือกมาศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ คุณลักษณะของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.46$) สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.42$) วัฒนธรรมองค์การ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.17$) และภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.16$) ตามลำดับ

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สร้างขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของรูปแบบ คือ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 51.66 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 40 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.29 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.102 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) เท่ากับ 0.02 ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (CN) เท่ากับ 876.94 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.99 และค่าดัชนีของรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรแฝงภายใน พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.86 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 86 โดยตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรง (0.91) ต่อตัวแปรประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ตัวแปรแฝงภายนอกสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรง (0.10) ต่อตัวแปรประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ตัวแปรภายในคุณลักษณะของบุคลากรมีอิทธิพลทางตรง (-0.12) ต่อตัวแปรประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ในทิศ ทางลบ ตัวแปรแฝงภายใน วัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลทางตรง (0.09) ต่อตัวแปรประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน

เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ในภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าอิทธิพลรวมสูงสุด มีค่าเท่ากับ

0.99 รองลงมา คือ คุณลักษณะของบุคลากร มีค่าอิทธิพลรวม เท่ากับ -0.12 และ วัฒนธรรมองค์การ (E2) มีค่าอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.09 ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงาน (K2) มีค่าอิทธิพลรวมน้อยที่สุด เท่ากับ -0.01 ตามลำดับ ดังภาพประกอบที่ 21



ภาพประกอบ 21 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงาน ประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. แนวทางพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.1 แนวทางการพัฒนาปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร

- 1) ผู้บริหารต้องพัฒนาภาวะผู้นำ โดยการอบรมหรือพัฒนาโดยใช้นวัตกรรม โปรแกรม งานวิจัยต่าง ๆ ในด้านการมีวิสัยทัศน์ คุณธรรมจริยธรรม การมีความรู้และทักษะ และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
- 2) การบริหารงานต้องเน้นการมีส่วนร่วม ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
- 3) การดำเนินงานต้องดำเนินงานในรูปแบบวงจรคุณภาพ PDCA

3.2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- 1) ศึกษาดูงานจากองค์กรที่ประสบผลสำเร็จมีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) ในด้านต่าง ๆ
- 2) สภาพแวดล้อมทางกายภาพต้องมีการพัฒนา ปรับปรุง ให้สะอาด สวยงาม ปลอดภัย เพียงพอกับความต้องการ
- 3) สภาพแวดล้อมทางจิตภาพ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและส่งเสริมให้มีการประสานความร่วมมือในการทำงาน ทั้งบุคลากรภายในโรงเรียนและชุมชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 4) ผู้บริหารควรจัดทำโครงการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และให้มีการประเมินผลโครงการเมื่อดำเนินการจนสิ้นสุดโครงการ

3.3 แนวทางการพัฒนาปัจจัยคุณลักษณะของบุคลากร

- 1) สร้างความตระหนักให้บุคลากรเห็นคุณค่าและความสำคัญของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน
- 2) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการทำงาน โดยการจัดให้มีการประชุม ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการประกันคุณภาพภายใน
- 3) เสริมสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร มีการยกย่องชมเชย และมอบขวัญกำลังใจตามบริบทและความพร้อมของโรงเรียน
- 4) ผู้บริหารโรงเรียนควรบริหารโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร ทุกคนให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประเมินผล

3.4 แนวทางการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

- 1) ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน
- 2) ผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำในการสร้างความศรัทธาความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นในองค์กร ต้องประสานความร่วมมือและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียนเอง และต้องประสานความร่วมมือจากชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในให้มีประสิทธิภาพ
- 3) จัดทำคู่มือ หรือขั้นตอน หรือแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเพื่อให้เป็นแนวทางในการทำงานให้กับบุคลากร หรือเป็นแนวทางให้บุคลากรได้ศึกษาและทำความเข้าใจการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในให้มากยิ่งขึ้น

4) ปรับปรุงและพัฒนาผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องโดยการนำผลในปีที่ผ่านมาวางแผนปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้มากขึ้นในปีต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถนำผลมาอภิปรายผลตามความมุ่งหมาย ได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และปัจจัยเชิงสาเหตุที่เลือกมาศึกษาปรากฏผลทางการวิจัยที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ตัวแปรแฝงภายในประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในที่เป็นตัวแปรผล ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ คือ การวางแผน การลงมือปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงและพัฒนา กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ข้อ 3 ให้สถานศึกษาแต่ละแห่ง 1) จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาโดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด 2) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา 3) ดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ 4) จัดให้มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา 5) ติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และ 6) จัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดประสิทธิผลของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ปรับให้เป็นขั้นตอนการดำเนินการตามกระบวนการวงจรคุณภาพ PDCA ของเดมมิง เพื่อให้เป็นไปตามรูปแบบของการรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี และเพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบการรับการประเมินคุณภาพภายนอกที่จะประเมินโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)

ตัวแปรแฝงภายในประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในที่เป็นตัวแปรผล ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ คือ การวางแผน การลงมือปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงและพัฒนา ภาพรวมและรายองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งตัวแปรการประเมินผลกับการปรับปรุงและพัฒนา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และมีความสัมพันธ์สูงสุดในกลุ่มตัวแปรที่สังเกตได้ ทั้งหมด 17 ตัวแปร เท่ากับ .813 ซึ่งมีค่าเป็นบวกและมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า ตัวแปรการประเมินผลกับการปรับปรุงและพัฒนา มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด รองลงมาคือตัวแปรการลงมือปฏิบัติกับการประเมินผล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .797 และมีความสัมพันธ์กันมาก อีกทั้งผลการวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงภายในประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้งสามตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .666 - .813 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันมากที่สุด สอดคล้องกับภูมิ พระรักษา (2557, หน้า 241) ที่ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และทุกตัวแปรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อุดุลย์ สุชีรัมย์ (2555, หน้า 108) ได้ทำการศึกษาเพื่อพัฒนาโมเดลประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โมเดลประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

1.2 ตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ คือ มีวิสัยทัศน์ คุณธรรมจริยธรรม เสริมสร้างแรงจูงใจ และความรู้และทักษะ ภาพรวมและรายองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งตัวแปรมีวิสัยทัศน์กับความรู้และทักษะ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และมีความสัมพันธ์สูงสุดในกลุ่มตัวแปรที่สังเกตได้ ทั้งหมด 17 ตัวแปร เท่ากับ .887 ซึ่งมีค่าเป็นบวกและมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรการมีวิสัยทัศน์กับความรู้และทักษะ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด รองลงมาคือ ตัวแปรการมีวิสัยทัศน์กับตัวแปรการเสริมสร้างแรงจูงใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .760 และมีความสัมพันธ์กันมาก อีกทั้งผลการวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้งสี่ตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .692-.887 แสดงว่ามี

ความสัมพันธ์กันมากถึงมากที่สุด สอดคล้องกับ Hinkle, et al.(1982, p. 110) ได้สรุปไว้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หากมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไปอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ พัทธนันท์ ทรรษาภิรมย์โชค (2557, หน้า 95 – 108) ได้สรุปไว้ว่า การวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก คุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารในโรงเรียนดีเด่น ประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านความรู้และทักษะ 3) ด้านบุคลิกภาพ 4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 5) ด้านการจัดการเรียนรู้ 6) ด้านการพัฒนาทีมงาน และ 7) ด้านการพัฒนาชุมชนและการมีส่วนร่วม และสอดคล้องกับ คมศิลป์ ประสงค์สุข (2558, หน้า 125) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 11 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) การเสริมสร้างแรงจูงใจ และ 5) การมุ่งเน้นผลสำเร็จ และยังสอดคล้องกับ สิปปนนท์ มั่งอะนะ และวิทยา จันท์ศิลา (2560, หน้า 296 – 303) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล 5) ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ 6) ด้านการปฏิบัติงาน และ 7) ด้านการดำรงตน

1.3 ตัวแปรแฝงภายนอกสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ตัวแปรสังเกตได้ คือ ทางกายภาพ ทางจิตภาพ และทางการบริหาร ภาพรวมและรายองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งตัวแปรทางการบริหารกับขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และมีความสัมพันธ์สูงสุดในกลุ่มตัวแปรที่สังเกตได้ ทั้งหมด 17 ตัวแปร เท่ากับ .730 ซึ่งมีค่าเป็นบวกและมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรทางการบริหารกับขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก รองลงมาคือ ตัวแปรทางการบริหารกับตัวแปรเจตคติต่อการประกันคุณภาพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .725 และมีความสัมพันธ์กันมาก อีกทั้งผลการวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงภายนอกสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้งสามตัวแปรมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .425-.698 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันปานกลาง สอดคล้องกับวิไลลักษณ์ โภคาพานิชย์ (2562, หน้า 178) ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านสภาพแวดล้อม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ และสอดคล้องกับสุกฤษฎี อัญบุตร (2555, หน้า 9) ได้ศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนหลักขั้นต้นของกองทัพ อากาศ มี 4 ด้าน คือ 1) ด้านกายภาพ 2) ด้านการบริหาร 3) ด้านการเรียนการสอน และ 4) ด้านสังคมกลุ่มเพื่อน

1.4 ตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะของบุคลากร ประกอบด้วย 3 ตัวแปรสังเกตได้ คือความรู้ความเข้าใจ ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ และเจตคติต่อการประกันคุณภาพ ภาพรวมและรายองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งตัวแปรขวัญกำลังใจและแรงจูงใจกับเจตคติต่อการประกันคุณภาพ มีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์และมีความสัมพันธ์สูงสุดในกลุ่มตัวแปรที่สังเกตได้ ทั้งหมด 17 ตัวแปร เท่ากับ .776 ซึ่งมีค่าเป็นบวกและมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรขวัญกำลังใจและแรงจูงใจกับเจตคติต่อการประกันคุณภาพ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก รองลงมาคือตัวแปรความรู้ความเข้าใจกับตัวแปรเจตคติต่อการประกันคุณภาพ โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .737 และมีความสัมพันธ์กันมาก อีกทั้งผลการวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะของบุคลากร พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้งสามตัวแปรมีความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .520-.776 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันปานกลางถึงมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ มัยดี แวดราแม (2556, หน้า 64 - 69) ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากร หมายถึง ปัจจัยที่แสดงคุณลักษณะของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เจตคติต่อการประกันคุณภาพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความรัก ความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร และจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ มยุรี แพร์หลาย (2561, หน้า 28) วิเคราะห์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้คือ การเรียนรู้และความรู้

ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพ และทัศนคติต่อการประกันคุณภาพ

1.5 ตัวแปรแฝงภายในวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร สังเกตได้ คือ การตัดสินใจของผู้บริหาร การยอมรับนับถือ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ภาพรวมและรายองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งตัวแปรการตัดสินใจของผู้บริหารกับการยอมรับนับถือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และมีความสัมพันธ์สูงสุดในกลุ่มตัวแปรที่สังเกตได้ ทั้งหมด 17 ตัวแปร เท่ากับ .780 ซึ่งมีค่าเป็นบวกและมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรการตัดสินใจของผู้บริหารกับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก รองลงมาคือ ตัวแปรการยอมรับนับถือกับตัวแปรความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .643 และมีความสัมพันธ์กันมาก อีกทั้งผลการวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงภายในวัฒนธรรมองค์การ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้งสามตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .536-.780 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันปานกลางถึงมาก สอดคล้องกับอดุลย์ สุชีรัมย์ (2555, หน้า 104) ได้ทำการศึกษาเพื่อพัฒนาโมเดลประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โมเดลประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านวัฒนธรรมองค์การ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ และสอดคล้องกับเนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562, หน้า 202) ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านวัฒนธรรมองค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ และยังสอดคล้องกับ บัญชา ภัทรกุลวิศาล (2556, หน้า 144) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) การมุ่งประสงค์ของโรงเรียน 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับนับถือ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต และ 10) ความหลากหลายของบุคลากร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการรณ เจริญบุบผา (2559, หน้า 96) ได้สรุปองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย 1) ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 2) ความมุ่งประสงค์ขององค์การ 3) ความหลากหลายของบุคลากร 4) ความมีคุณภาพของบุคลากร 5) ความน่าเชื่อถือ 6) การให้อำนาจ 7) การตัดสินใจของผู้บริหาร 8) การยอมรับนับถือ 9) ความซื่อสัตย์ และ 10) ความเอื้ออาทร

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตัวแปรแฝงภายนอกสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะของบุคลากร และตัวแปรแฝงภายในวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลทั้งทางตรง ต่อตัวแปรแฝงภายในประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน สามารถอธิบายได้ดังนี้

2.1 ตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด เนื่องมาจากการมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความศรัทธา มีความเชื่อมั่น เกิดความยอมรับนับถือ เป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรเมื่อเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ ขึ้น ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารยังมีส่วนช่วยประสานความขัดแย้ง หรือส่งเสริม สนับสนุนสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรได้ ผู้นำสามารถกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือโรงเรียนเป็นเป้าหมาย สอดคล้องกับ พัทธนันท์ หรรษาภิรมย์โชค (2557, หน้า 95 - 108) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กในชุมชน ปัจจัยแห่งความสำเร็จคือ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และสอดคล้องกับชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง (2553, หน้า 136) ได้สรุปไว้ว่า ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านการประกันคุณภาพ คือ ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลมากที่สุด โดยมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จด้านการประกันคุณภาพ ด้วยขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.52 และยังสอดคล้องกับภูมิ พระรักษา (2557, หน้า 273) ที่ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.59

2.2 ตัวแปรแฝงภายนอกสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน เนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี คือ มีความสวยงาม สะอาด สดชื่น ปลอดภัย มีมุมพักผ่อนสบายย่อมมีผลต่อจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและทำให้มีความสุข

ในการปฏิบัติงาน เมื่อมีความสุขก็จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ ดิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ (2561, หน้า 202) ได้สรุปไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยและองค์ประกอบที่แวดล้อมผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงานทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม แบ่งออกเป็น สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ สถานที่ทำงานที่ดี มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี จะส่งผลทำให้สภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย และสอดคล้องกับอดุลย์ สุชีรัมย์ (2555, หน้า 142) ได้อธิบายไว้ว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวดที่ 6 มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา มีสาระบัญญัติว่า ให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ดังนั้น บุคลากรในโรงเรียนจึงมีวิถีชีวิตและมีความใกล้ชิดสัมผัสกับสภาพแวดล้อม ซึ่งการจัดระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานปกติ เช่น สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับอาคารสถานที่ โครงสร้างการบริหารจัดการ การใช้สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้ ความร่วมมือจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง ชุมชน การนิเทศให้คำแนะนำช่วยเหลือของหน่วยงานต้นสังกัด

2.3 ตัวแปรภายในคุณลักษณะของบุคลากร มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปร ประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ในทิศทางลบ เนื่องมาจากบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนน้อย ทำให้มีภาระงานที่รับผิดชอบมากขึ้น และการไปอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ จะเป็นการดึงครูออกจากห้องเรียนและโรงเรียน จะทำให้ครูขาดการสอนและขาดเวลาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายภายในโรงเรียน จึงมีผลต่อการประกันคุณภาพภายใน โดยเฉพาะคุณลักษณะของบุคลากรมีส่วนสำคัญต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน บุคลากรมีส่วนในการสนับสนุนพัฒนาโรงเรียน ให้ความร่วมมือกันทำงาน การช่วยเหลือกันในการดำเนินงาน บุคลากรต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายใน รวมทั้งต้องมีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดี จึงจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดี และต้องมีเจตคติที่ดีต่องานประกันคุณภาพภายใน ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีการเตรียมพร้อมให้บุคลากรมีคุณลักษณะดังกล่าว แต่ควรดำเนินการในระดับที่พอเหมาะพอควร คือไม่มากเกินไป เพราะคุณลักษณะของบุคลากรมีอิทธิพลในทางตรงข้ามกับประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน หากมีการพัฒนามากเกินไปจะเป็นการดึงครูออกจากห้องเรียนและโรงเรียน ซึ่งบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวน

น้อยหากยังต้องไปพัฒนาตนเองหลาย ๆ ครั้งหรือหลาย ๆ วัน อาจทำให้บุคลากรไม่มีเวลาในการพัฒนางานด้านอื่น ๆ รวมทั้งงานประกันคุณภาพภายในด้วย จึงควรปรับสมดุลในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรและการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในให้มีความสมดุลกัน สอดคล้องกับ พรชัย บัวเรือง (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและแนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว พบว่า แนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน คือ บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนต้องร่วมมือกันทำงานเป็นทีม มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาควรมีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรโดยการสร้างความตระหนักถึงคุณค่าของการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาควรมีการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในโดยให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม สถานศึกษาควรมีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้เห็นคุณค่าของการประกันคุณภาพภายใน และสอดคล้องกับสมใจ ยอดปราง (2561, หน้า 193) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา และได้สรุปไว้ว่า การศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลสูงสุด โดยเป็นการส่งผลทางตรง ด้านลบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมากของเทคโนโลยีที่ส่งผลให้เทคนิควิธีการทำงานต้องเปลี่ยนแปลงไปนั้น มีผลกระทบโดยตรงต่อสภาพการทำงานที่มากขึ้นกว่าแต่ก่อน

2.4 ตัวแปรแฝงภายในวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน เนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์การเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้คนในองค์การมีค่านิยม ความเชื่อและพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกัน คือมีเป้าหมายขององค์การร่วมกัน ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนก้าวหน้า และบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ อดุลย์ สุชีรัมย์ (2555, หน้า 142) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นแบบแผนการประพฤติปฏิบัติที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อความสำเร็จของโรงเรียน นอกจากนี้จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ยังพบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การส่งอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรการจัดระบบประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน และสอดคล้องกับรัชพล จอมไตรคุป (2563, หน้า 238) ได้สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพล

ทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะความเชื่อและค่านิยมร่วมทำให้ยกระดับความร่วมมือและความผูกพัน วัฒนธรรมองค์การมีหน้าที่เมื่อความเชื่อและค่านิยมร่วมช่วยกันผลักดันให้โรงเรียนกระทำในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมเพื่อการประสบความสำเร็จของโรงเรียนในขณะเดียวกันการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมจะช่วยให้โรงเรียนเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน เกิดนวัตกรรมในโรงเรียน ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ นักเรียนสามารถทำงานเป็นทีมมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้หนึ่งในการเกิดประสิทธิผลของโรงเรียน และยังสอดคล้องกับชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง (2553, หน้า 136) ได้สรุปไว้ว่า ตัวแปรวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จด้านการประกันคุณภาพด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.20

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยนี้ทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ที่ได้รับการตรวจสอบด้วยกระบวนการทางการวิจัย ว่ามีผลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ดังนี้

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรส่งเสริมสนับสนุนด้านบุคลากร งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ให้กับโรงเรียนขนาดเล็กอย่างเพียงพอ ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมสูงที่สุด จึงควรสนับสนุนให้มีผู้บริหารสถานศึกษาให้ครบทุกโรงเรียน

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ควรจัดการพัฒนาโดยการอบรม การสัมมนา การสนทนากลุ่ม การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารในระดับเขตพื้นที่การศึกษา .

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อสร้างศรัทธา ความเชื่อมั่นในโรงเรียน ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากร พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม สร้างวัฒนธรรมองค์การแห่งการมีส่วนร่วม

1.4 การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากร ผู้บริหารควรเลือกพัฒนาตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นหลัก เพราะเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป มีดังนี้

2.1 ควรทำวิจัยในเรื่องลักษณะเดียวกันนี้ โดยทำวิจัยกับกลุ่มขนาดของโรงเรียนเฉพาะกลุ่ม เช่น ทำวิจัยกับกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง กลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ และกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2.2 ควรทำวิจัยในเรื่องลักษณะเดียวกันนี้ ด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เพื่อพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

2.3 ควรทำวิจัยในเรื่องการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมหรือรูปแบบในการส่งเสริมแต่ละปัจจัย เพื่อให้โรงเรียนมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการส่งเสริมปัจจัยดังกล่าว อันจะส่งผลให้การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กเกิดประสิทธิผลและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมากยิ่งขึ้น

2.4 ควรทำวิจัยในเรื่องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา อันจะส่งผลถึงประสิทธิผลของงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนโดยตรง

2.5 ควรนำผลการวิจัยเชิงปริมาณเกี่ยวกับตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ไปศึกษาโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการวิจัยกรณีศึกษา หรือการวิจัยสร้างทฤษฎีฐานราก

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- “กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561. 2561. เล่มที่ 135 ตอนที่ 11 ก.
หน้า 5. 23 กุมภาพันธ์ 2561.
- กรรณิกา อัครปทุม. (2554). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4.
วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น, 5(1), 1 – 9.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS.
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.
- การุณ เจริญบุบผา. (2559). วัฒนธรรมองค์กรและการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน
ที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. วารสารฉบับภาษาไทย
สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 9(3), 1427 – 1442.
- คณิต สุขรัตน์. (2560). สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำคุณภาพของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
ในจังหวัดปทุมธานี. วารสารบริหารการศึกษา มศว. 14(27), 77 – 83.
- คมศิลป์ ประสงค์สุข. (2558). รูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหาร
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในเขตตรวจราชการที่ 11. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกสทศ: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- จิตต์วิมล คล้ายสุบรรณ. (2556). การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในที่มี
ประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดสุพรรณบุรี. วารสารวิจัย
ทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 7(2),
65 – 70.
- เจนจบ หาญกลับ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตาม
กฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครประสบความสำเร็จ.
วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- ฉัตรยุคล แก้วพิบูลย์. (2555). ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การตามความรับรู้ของ
บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส.
วารสารวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 8(2), 83 – 102.

- ชัชฎา แก้วใจ. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัย (Symposium) ระดับบัณฑิตศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี*. 12(1), 262 – 269.
- ชัยพล กันศิริ. (2554). *วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุโลก. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 13(3), 79 – 94.
- ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง. (2553). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัย ที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของเครือข่าย ความร่วมมือทางวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- ชาย โพธิ์ลีตา. (2547). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร: อัมรินทร์พรินต์ติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง*.
- ณชล ลิ้มภักดี. (2559). *ปัญหาและแนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- ณัช มหาสินทรัพย์. (2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก จังหวัดลำปาง. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยพาร์อีสเทอร์น*, 11(3), 184 – 194.
- ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง. (2557). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคกลาง ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ป.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยคริสเตียน*.
- ธัญรัตน์ ศรีคง. (2558). *การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี*.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *วิธีวิทยาการขั้นสูงด้านการวิจัยและสถิติ. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. 7(2), 1 – 15.
- _____. (2548). *สถิติชวนใช้. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.

- บุญกุล ชูทองและชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต. (2559). *ประสิทธิผลของคํการ แนวคิดและทบทวนวรรณกรรมวิจัย*. กรุงเทพฯ: โอดี ออล พรินท์.
- เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร. (2562). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บัญชา ภัทรกุลวิศาล. (2555). *ปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 7(3), 144 – 153.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2555). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2545). *การวัดและการประเมินผลการศึกษา: ทฤษฎีการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- บุญธรรม อ้วนกันยา. (2563). *กลยุทธ์การบริหารงานการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปิยพร บุญใบ. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปิยานันต์ บุญธิมา. (2561). *การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนวัดห้วยม้าโค้ง ด้วยแนวคิดแบบโคเซ็น โรงเรียนวัดห้วยม้าโค้ง อ.เมืองลำพูน จ.ลำพูน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1*. เข้าถึงได้จาก http://www.ska2.go.th/reis/data/research/25611231_112314_2243.pdf 25 กรกฎาคม 2563.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *ประสิทธิผล*. เข้าถึงได้จาก <https://dictionary.orst.go.th/>. 25 ตุลาคม 2563.

- พรชัย บัวเรือง .(2555). ปัญหาและแนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของ
สถานศึกษา สังกัดเทศบาลตำบลอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัทธนันท์ หารษาภิรมย์โชค. (2557). แนวทางการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก
ในชุมชน. วารสารศรีนครินทร์วิโรฒวิจัยและพัฒนา
(สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). 6(12), 95 – 108.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2558). ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. (พิมพ์ครั้งที่ 17). กรุงเทพฯ:
ศักดิ์โสภาคการพิมพ์.
- พินิจ นันทเวช. (2560). สภาพการปฏิบัติ และประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เพ็ญศิริภรณ์ ประเทียบอินทร์. (2559). องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่มีผลต่อการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.
ดุสิตนิพนธ์ ปร.ด. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ภาณุพงษ์ คำภูษา. (2562). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างปัจจัยทางการบริหารที่มี
อิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภูมิ พระรักษา. (2557). โมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน
ประกันคุณภาพ ภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. อุตรธานี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- ภูมิสิษฐ์ สุคนธวงศ์. (2559). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
มาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มนัญญา บุษยะมา. (2559). องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา.
วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 371 – 382.

- มยุรี แพรหลาย. (2554). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- มัชตี แวดราแม. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายใน ที่บูรณาการกับงานปกติ. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. 24(3), 59 – 81.
- เยาวทิวา นามคุณ. (2559). การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน สำหรับโรงเรียนสองภาษาระดับการศึกษาปฐมวัย. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยพาร์อีสเทอร์น. 10(3), 55-67.
- รัชพล จอมไตรคุป. (2563). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก. หน้า 14. 6 เมษายน 2560.
- รัตตินันท์ ทวีสุขเสถียร. (2557). สภาพและปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษากลุ่มโรงเรียนคูเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัย ราชภัฏบุรีรัมย์.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2551). วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ คำสมัย.
- วรัชยา ลาบบุญ. (2563). คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วันชัย มีชาติ. (2559). การบริหารองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: วิทยวิสุทธิ.
- วิไลลักษณ์ โภคาพานิชย์. (2562). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- คิกานต์ เพียรธัญญกรณ. (2561). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. คณะครุศาสตร์ สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริรัตน์ โนจิตร. (2560). *ปัจจัยการดำเนินงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพ ภายในของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัชฌมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมเกียรติ ทานอก. (2539). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา พุทธศักราช 2527*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมใจ ยอดปราง (2561, หน้า 187) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพ ภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา. *วารสารราชชนครินทร์ มหาวิทยาลัยราชชนครินทร์*. 15(34), 187 – 195.
- สมประสงค์ ยมนา. (2553). *รูปแบบการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ที่ได้รับรอง มาตรฐานการศึกษาจากสำนักรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพ การศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สมหมาย เทียนสมใจ. (2556). *รูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. (2562). *แผนบริหารจัดการ โรงเรียนขนาดเล็ก – ปีการศึกษา2562*. เข้าถึงได้จาก <https://www.smart.nongkhai2.go.th/wp-content/uploads/2019/12/แผนบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก-ปีการศึกษา2562.pdf>. 25 เมษายน 2564.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *นโยบายการบริหารจัดการ โรงเรียนขนาดเล็ก*. เข้าถึงได้จาก <https://drive.google.com/file/d/11UKKIB77VyrxcSjrmyaIT3UZIQ613cRR/view> 20 เมษายน 2564.

- _____ . 2563). *แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น.เอ.รัตนะเทรตติ้ง.
- _____ . (2563). *การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น.เอ.รัตนะเทรตติ้ง.
- _____ . (2563). *การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น.เอ.รัตนะเทรตติ้ง.
- _____ . (2563). *การจัดทำรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น.เอ.รัตนะเทรตติ้ง.
- _____ . (2563). *การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอก*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น.เอ.รัตนะเทรตติ้ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*. เข้าถึงได้จาก http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/A/057/T_0049.PDF 25 กรกฎาคม 2563.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2558). *รายงานประจำปี 2558*. กรุงเทพฯ.
- ลีปนันท มั่งอะนะ และคณะ. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*. 9(1), 296 – 303.
- สุกฤษฎี อัญบุตร. (2555). *การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนหลักขั้นต้นของกองทัพอากาศ*. *วารสาร บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์*. 6(1), 1 – 10.
- สุพินันท์ กันทะวงศ์. (2559). *ปรึกษาโครงการ School Online สำนักบริหารงานมัธยมศึกษาตอนปลาย*. เข้าถึงได้จาก <http://www.obec.go.th/news/66268>. เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2564.
- สุภมาศ อังศ์โชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และ รัชณีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2557). *สถิติวิเคราะห์ สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.

- สุรศักดิ์ ปาเส. (2553). *การสอนแบบคละชั้นในโรงเรียนขนาดเล็ก Multigrade teaching in small school*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). แพร์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร์ เขต 2.
- สุรชดา จิ่งสุทธิวงษ์. (2560). *รูปแบบการบริหารจัดการชั้นเรียนแนวใหม่โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*.
วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกนนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกนนคร.
- อดุลย์ สุชีรัมย์. (2555). *การพัฒนาโมเดลประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อาภา ยังประดิษฐ์. (2552). *การรวบรวมข้อมูลการวิจัยโดยการใช้การสนทนากลุ่ม*.
ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุขศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อุดม มุ่งเกษม. (2559). *Good Governance กับการพัฒนาข้าราชการ/สถาบันพัฒนาข้าราชการ พลเรือน สำนักงาน ก.พ. ; บรรณาธิการอำนวยการ แสงสว่าง*.
การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: อักษรพัฒนา.
- Astin, A. W. (1968). *The methodology of research on college impact: Past II*. *Sociology of education*, 36(43).
- Bock, M., & Klinger, E. (1986). *Interaction of emotion and cognition in word recall*.
Psychological Research.
- Bollen, K. A., & Long, J.S. (1993). *Testing structural equation models*. Newbury Park, CA: Sage.
- Daft, R.L. (2003). *Management*. New York: Thomson.
- Diamantopoulos, A. and Sigauw, J.A. (2000). *Introducing LISREL*. London: Sage Publications.
- Dubrin, J.A. (1998). *Leadership Research Findings, Practice, and Skills*. Boston, MA.: Houghton Mifflin.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R. and Tatham, R. (2006) *Multivariate Data Analysis*. 6th Edition, Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Harold D. (1964). *Principle of Management*. New York: McGraw – Hill.
- Hersey, P. and Blanchard, H. B. (1993). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Englewood. Boston: PWS–Kent.

- Hoy, W.K., & C.G. Miskel. (2005). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. (7th ed). New York: McGraw-Hill.
- Joreskog, Karl G. & Sorbom. (1993). LISREL 8 Structural equation modeling with the SIMPLIS command language. Chicago: Scientific Software International.
- Mcvey, G. F. (1989). *Learning environment in the international encyclopedia of Educational teaching*. Oxford: Pergaman Press.
- Onisimus Amtu. (2020). Revitalization the Internal Quality Assurance Through Leadership, Commitment, and Organization Culture. *Dinamika Pendidikan*, 15(2), 215–229
- Schermerhorn, J. R. (2002). *Management*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Wagner, B.D. (2006). *Motivation and Professional Growth in Early Childhood Teachers*. (Ph.D.). Dissertation University of Rochester. 102(4).
- Walbery, H. J. (1987). *Psychological environment*. Oxford: Pergamon.
- Yukl, G.A. (2000). *Leadership in Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญยื่นข้อเสนอประกอบโมเดล

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภวระบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. รองศาสตราจารย์ ดร.ฉวีชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

5. ดร.ชรินทร์ เจริญไชยศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

6. ดร.พิชชานันท์ นิธิวิรุฬห์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาาระบบประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

7. ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านนาแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

8. ดร.สมหวัง มหาวัง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเปือยทานตะวันพิทยาสรรพ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

9. นางพิสมัย กองธรรม ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านจับไม้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ดร.พิชานันท์ นิธิวิรุฬห์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

4. ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านนาแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

5. นางพิสมัย กองธรรม ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านจับไม้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

**รายนามผู้เชี่ยวชาญที่เสนอแนะเพื่อหาแนวทางพัฒนาปัจจัย
ที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน
ประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก**

กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ฉวีชัย โพธิ์ใส อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายกิตติพงษ์ รัตอ้น ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองตาไก่ตลาดหนองแก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
4. นายชนกฤต ชนุพันธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองพง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1
5. นางภานุมาศ ธรรมถาวรสกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหวาย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
6. นางเกตุมะณีญ์ เนื่ออ่อน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโสกวังอ้อยหนู
(ประชาสามัคคี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
7. นายภัทรารุช โคตรเรือง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองหวาย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
8. นายพรประสิทธิ์ ศรีบุญไทย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนทอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพภายใน

1. นางสาวกาญจนา แก้วพล ครูโรงเรียนบ้านนาอ่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4
2. นายชนพล สะพังเงิน ครูโรงเรียนสยามกลการ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
3. นางสาวนัยนา แพงศรี ครูโรงเรียนบ้านหนองแคนดอนสนุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2
4. นางมณฑา หล้าเพี้ย ครูโรงเรียนบ้านจับไม้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2
5. นายบุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ ครูโรงเรียนบ้านนางวสุ่มห้วยเนียม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
6. นางนฤมล กุลชาติ ครูโรงเรียนบ้านยางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
6. นางสาวนุชนางค์ พอคุณตรง ครูโรงเรียนบ้านคำนาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
6. นางนวลอนงค์ พงศ์ลิทธิศักดิ์ ครูโรงเรียนบ้านดงจันทูหนองไผ่ (ราษฎร์บำรุง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๐๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของปัจจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญใจ วงศ์สุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๓๒๒๕๐๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของปัจจัยพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญใจ วงศ์สุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๓๑ ๙๒๒๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๐๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของปัจจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญใจ วงศ์สุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๓๒๒๕๐๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของปัจจัยการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญใจ วงศ์สุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๓๑ ๙๒๒๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๐๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของปัจจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญใจ วงศ์สุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๓๒๒๕๐๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของปัจจัยการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญใจ วงศ์สุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๓๑ ๙๒๒๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๐๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของปัจจัย

เรียน ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญใจ วงศ์สุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๓๒๒๕๐๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของปัจจัยการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญใจ วงศ์สุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๓๑ ๙๒๒๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๐๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของปัจจัย

เรียน ดร.ชรินทร์ เจริญไชย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญใจ วงศ์สุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๓๒๒๕๐๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิวัฒน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของปัจจัยการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๘๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๘๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญใจ วงศ์สุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๓๑ ๙๒๒๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๐๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของปัจจัย

เรียน ดร.พิชานันท์ นิธิวิรุฬห์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญใจ วงศ์สุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๓๒๒๕๐๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของปัจจัยการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญใจ วงศ์สุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๓๑ ๙๒๒๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๐๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของปัจจัย

เรียน ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญใจ วงศ์สุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๓๒๒๕๐๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ ไชริวัฒน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของปัจจัยพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญใจ วงศ์สุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๓๑ ๙๒๒๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๐๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของปัจจัย

เรียน ดร.สมหวัง มหาวัง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญใจ วงศ์สุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๓๒๒๕๐๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิวัฒน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของปัจจัยการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญใจ วงศ์สุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๓๑ ๙๒๒๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๐๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของปัจจัย

เรียน นางพิสมัย กองธรรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญใจ วงศ์สุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๓๒๒๕๐๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันองค์ประกอบของปัจจัยการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญใจ วงศ์สุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๓๑ ๙๒๒๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.โซชา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญใจ วงศ์สุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๓๒๒๕๐๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญใจ วงศ์สุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๓๑ ๙๒๒๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญใจ วงศ์สุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๓๒๕๐๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญใจ วงศ์สุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๓๑ ๙๒๒๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญใจ วงศ์สุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๓๒๒๕๐๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญใจ วงศ์สุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๓๑ ๙๒๒๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.พิชานันท์ นิธิวิรุฬห์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญใจ วงศ์สุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๓๒๒๕๐๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญใจ วงศ์สุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๓๑ ๙๒๒๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางพิสมัย กองธรรม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญใจ วงศ์สุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๓๒๒๕๐๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญใจ วงศ์สุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๓๑ ๙๒๒๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตรื้อถอนเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญใจ วงศ์สุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๓๒๒๕๐๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขออนุญาตรื้อถอนเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๘๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตให้ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการรื้อถอนเครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญใจ วงศ์สุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๓๑ ๙๒๒๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๔๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญใจ วงศ์สุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๓๒๒๕๐๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น (Exemption Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ไปรับรอง ๐๘๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญใจ วงศ์สุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๒๓๑ ๙๒๒๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โทร. IP (๒๖๓)

ที่ อว ๐๖๒๑.๐๘/ว ๒๙๙ วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

เรียน นางสาวขวัญใจ วงศ์สุวรรณ

ตามที่ท่านได้ยื่นเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (ฉบับแก้ไข) เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (The Causal Relationship Model of Internal Quality Assurance Operational Effectiveness of the Small Sized Primary Schools in the Northeast) หมายเลขสำคัญโครงการ HE ๖๕ - ๐๔๑ นั้น

คณะกรรมการการวิจัยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาในคราวประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๕ เห็นควรออกหนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์หลังจากการแก้ไขตามมติที่ประชุม ตามหลักเกณฑ์การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ข้อ ๑ ของวิธีดำเนินการมาตรฐานสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

สุภาวณี คุปตะบุตร

(นางสาวสุภาวณี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการการวิจัยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



COA NO. ๐๘๔/๒๕๖๕

IEC NO. HE ๒๕-๐๔๑

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน
ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (The Causal
Relationship Model of Internal Quality Assurance Operational Effectiveness of
the Small Sized Primary Schools in the Northeast)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวขวัญใจ วงศ์สุวรรณ

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เอกสารที่รับรอง

๑. แบบขอเสนอโครงการวิจัย
๒. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๓. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย
๔. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร
๕. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น (Exemption Review) จากคณะกรรมการจริยธรรม
การวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๒๕ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

สุกธินี คุปตะบุตร

(นางสาวสุกธินี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๒๕ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสัมภาษณ์ประกอบการวิจัย
เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงาน
ประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย

นางสาวขวัญใจ วงศ์สุวรรณ
 นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษา

รศ.ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์	ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ผศ.ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์	กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงาน ประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง

1. การสัมภาษณ์มีวัตถุประสงค์เพื่อรับฟังข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นแนวทางใน การพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
2. ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเชิงลึก จำนวน 9 ท่าน ประกอบด้วย กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารระดับนโยบาย กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารระดับโรงเรียน และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
3. ลักษณะของการสัมภาษณ์ ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30 นาที โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตจดบันทึกคำให้สัมภาษณ์ บันทึกเสียง พร้อมบันทึกภาพการ สัมภาษณ์ไปพร้อมกันด้วย
4. คำให้สัมภาษณ์ทั้งหมดผู้วิจัยจะนำไปสรุปสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับ องค์ประกอบของปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาวิจัย และเป็นการสรุปภาพรวมจึงไม่มีผลกระทบ ต่อคำให้สัมภาษณ์แต่อย่างใด
5. เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้แสดง กรอบแนวคิดของการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งได้ศึกษาจาก เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาพร้อมกันนี้ (ตามเอกสารหมายเลข 2)

นางสาวขวัญใจ วงศ์สุวรรณ

ผู้วิจัย

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง

หน่วยงาน

ชื่อผู้สัมภาษณ์ นางสาวขวัญใจ วงศ์สุวรรณ

วันสัมภาษณ์ วันที่เดือนพ.ศ.เวลาถึงน.

สถานที่

ตอนที่ 1 จากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ
ประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษา
ขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร

- ได้แก่
1. การวางแผน
 2. การลงมือปฏิบัติ
 3. การประเมินผล

ท่านมีความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอะไรบ้าง

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของ
โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากกรอบแนวคิด
การวิจัย ประกอบด้วย

- ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ - ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ - คุณลักษณะของบุคลากร
- วัฒนธรรมองค์การ

บรรดาตัวแปรที่เป็นสาเหตุตามกรอบแนวคิดของการวิจัยมีความเหมาะสมและ
เป็นเหตุเป็นผลหรือไม่ และควรมีตัวบ่งชี้ของแต่ละตัวแปร อย่างไร

ตอนที่ 3 องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานประกัน
คุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
จากกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

- ได้แก่
1. มีวิสัยทัศน์
 2. คุณธรรมจริยธรรม
 3. เสริมสร้างแรงจูงใจ
 4. ความรู้และทักษะ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

- ได้แก่
1. ทางกายภาพ
 2. ทางจิตภาพ
 3. ทางการบริหาร

คุณลักษณะของบุคลากร

- ได้แก่
1. ความรู้ความเข้าใจ
 2. ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ
 3. เจตคติต่อการประกันคุณภาพ

วัฒนธรรมองค์การ

- ได้แก่
1. การตัดสินใจของผู้บริหาร
 2. การยอมรับนับถือ
 3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

บรรดาองค์ประกอบของปัจจัยตามกรอบแนวคิดของการวิจัยมีความเหมาะสม
และเป็นเหตุเป็นผลหรือไม่ และควรมีตัวบ่งชี้ของแต่ละปัจจัย อย่างไร

.....

.....

.....

ตอนที่ 4 ท่านมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่จะทำให้งานวิจัยนี้มีความ
สมบูรณ์เพิ่มเติมหรือไม่อย่างไร

.....

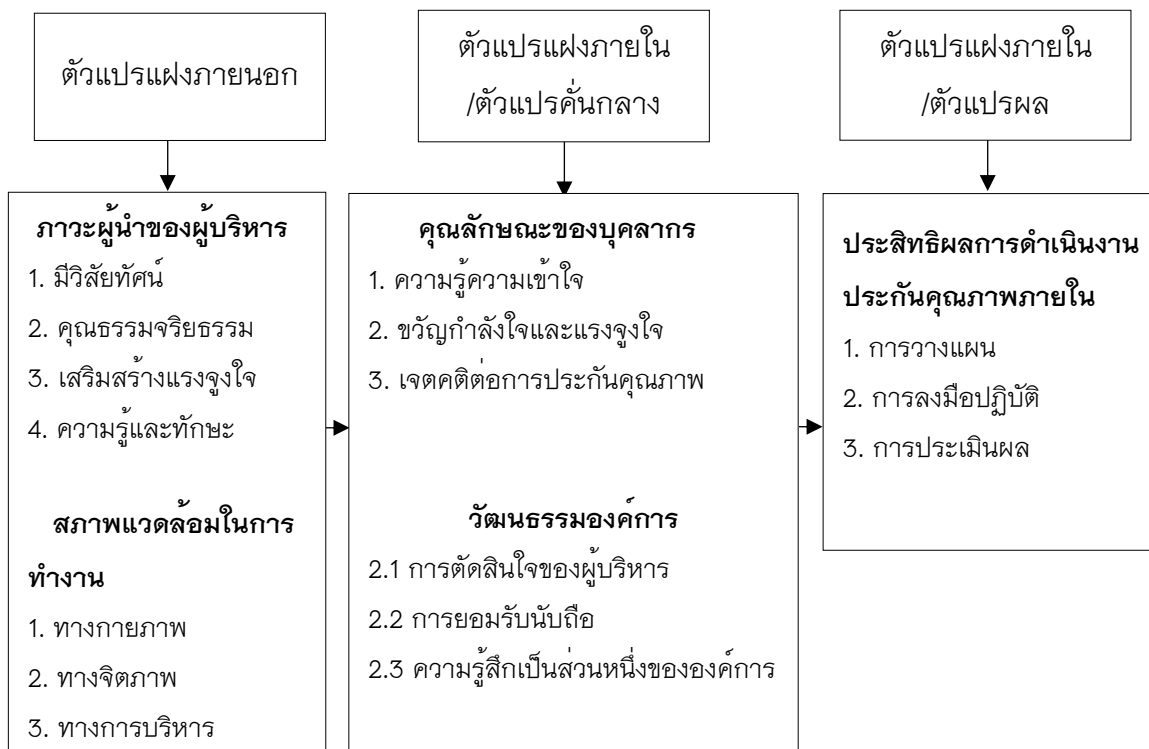
.....

.....

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่อนุเคราะห์ให้การสัมภาษณ์ในครั้งนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเปรียบเทียบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Comparative Research) โดยสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้สอดคล้องกับองค์ความรู้ทั้งทางทฤษฎีและผลการวิจัยเชิงประจักษ์ และสอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้น (assumptions) เพื่อสร้างโมเดลสมการโครงสร้างที่เป็นโมเดลการวิจัยหรือโมเดลสมมติฐาน โดยผลลัพธ์จะได้โมเดลสมมติฐานที่ประกอบด้วยโมเดลการวัดและโมเดลสมการโครงสร้างดำเนินการวิจัยตามวิธีการวิจัยและวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อตอบคำถามการวิจัยว่าโมเดลสมการโครงสร้างที่สร้างขึ้น โดยมีทฤษฎีและงานวิจัยที่สนับสนุนนั้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Lisrel ผลที่ได้คือโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หมายถึง รูปแบบจำลองที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุ ตัวแปรเชื่อมโยงกับตัวแปรตาม โดยเขียนเป็นภาพจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

2. ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variable) หมายถึง ตัวแปรที่เป็นจุดเริ่มต้นของเส้นทางอิทธิพลหรือหัวลูกศร ในโมเดลสมการโครงสร้าง ในการวิจัยครั้งนี้ไม่มีตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรเหล่านี้ ในการวิจัยครั้งนี้ตัวแปรแฝงภายนอก คือ

2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะที่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กแสดงออกซึ่งเป็นพฤติกรรมทั้งทางกาย วาจา ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นและเชื่อว่าผู้บริหารโรงเรียนนั้นมีความรู้และความสามารถที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จของงาน และคุณลักษณะดังกล่าวสามารถทำให้ผู้อื่นเชื่อและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจหรือผู้บริหารโรงเรียนสามารถ กระตุ้น ชี้นำผลักดัน ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือโรงเรียนเป็นเป้าหมาย สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ดังนี้

2.1.1 มีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพอนาคตของผู้บริหาร และกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการแบบชัดเจน ท้าทาย มีพลังและ มีความเป็นไปได้ที่จะเกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน

2.1.2 คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การใช้หลักธรรมปฏิบัติในการบริหารราชการ ให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพสูง และเกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน

2.1.3 เสริมสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานจนสามารถสร้างพลังผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีพฤติกรรม และสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้น

2.1.4 ความรู้และทักษะ หมายถึง ความเข้าใจในเรื่องบางเรื่อง หรือ สิ่งบางสิ่ง ซึ่งอาจจะรวมไปถึงความสามารถในการนำสิ่งนั้นไปใช้เพื่อเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพการณ์ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนทั้งที่อยู่ภายในและภายนอกโรงเรียน สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ดังนี้

2.2.1 ทางกายภาพ หมายถึง บริเวณโรงเรียนรวมถึงสภาพของควมรุ่มร้อน สะอาด เป็นระเบียบ น่าดู น่าอยู่ ของอาคารเรียน อาคารประกอบ ที่มีความสวยงาม และปลอดภัย ห้องเรียนมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก มีสื่อที่ทันสมัย เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนและมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย พร้อมใช้อยู่เสมอ

2.2.2 ทางจิตภาพ หมายถึง ระบบคุณค่าที่ครูและบุคลากรยึดถือ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของวัฒนธรรมของกลุ่มสังคมของครูและบุคลากร รวมถึงการรับรู้เกี่ยวกับข่าวสาร ความรู้ ความคิด ตลอดจนความรู้สึกนึกคิด และทัศนคติ ซึ่งจะมีประโยชน์ต่อการประกันคุณภาพภายใน

2.2.3 ทางการบริหาร หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษานานาชาติเล็ก มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และโครงสร้างการบริหารงานชัดเจนแสดงเป็นลายลักษณ์อักษร กระจายอำนาจการบริหารเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานด้านต่าง ๆ กำหนดมาตรฐานการบริหารจัดการงบประมาณ ทรัพย์สินและรายได้ต่าง ๆ จัดบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งงานตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม มีวัฒนธรรมคุณภาพและวัฒนธรรมประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานโดยกระบวนการมีส่วนร่วม

3. ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variable) หมายถึง ตัวแปรสมการโครงสร้างทุกตัว ยกเว้นตัวแปรแฝงภายนอกเป็นตัวแปรที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอื่นหรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรอื่น โดยมีเส้นทางอิทธิพลก่อนหรือหลังตามที่มีทฤษฎีและงานวิจัยสนับสนุน ในการวิจัยครั้งนี้ตัวแปรแฝงภายใน คือ

3.1 คุณลักษณะของบุคลากร หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคลากรในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ดังนี้

3.1.1 ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง การที่ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความสนใจใฝ่เรียนรู้เรื่องงานประกันคุณภาพภายใน มีศักยภาพในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่

3.1.2 ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ หมายถึง การที่ครูและบุคลากร
ในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความพร้อมและความเอาใจใส่ต่อการทำงาน
มีความภาคภูมิใจในการทำงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงาน

3.1.3 เจตคติต่อการประกันคุณภาพ หมายถึง การที่ครูความ
ตระหนักถึงคุณค่าของการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

3.2 วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยมและความเชื่อ ความเข้าใจ
ร่วมกัน ทัศนคติ บรรทัดฐาน ความคาดหวังที่สมาชิกในองค์กรกำหนดขึ้นมาเพื่อใช้เป็น
แบบแผนสำหรับปฏิบัติร่วมกัน โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมสำหรับตอบสนองต่อ
สภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดหรือประสบผลสำเร็จ
สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ดังนี้

3.2.1 การตัดสินใจของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียน
ตัดสินใจอย่างมีหลักการและเหตุผล ชัดเจน ใช้ข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนน่าเชื่อถือ
ประกอบการตัดสินใจในการบริหารจัดการและวิธีการปฏิบัติงานครู บุคลากรและนักเรียน
ในโรงเรียนมีส่วนในการให้ข้อมูลข่าวสารและบริหารจัดการหรือเลือกวิธีการปฏิบัติงานได้
บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน

3.2.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับ
นับถือครูและบุคลากรในด้านความรู้ ความสามารถและไว้วางใจมอบงานให้ทำอย่างเต็ม
ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพรวมถึงความถนัดจนครูและบุคลากรในโรงเรียน
ประณตศึกษาขนาดเล็กมีความยินดี ภาคภูมิใจเมื่องานที่ปฏิบัติสำเร็จตามวัตถุประสงค์
และเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน

3.2.3 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง การที่ครูและ
บุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีการยอมรับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
ของโรงเรียน มีความทุ่มเท เสียสละ ตั้งใจทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ
โรงเรียน โดยไม่หวังผลตอบแทน มีความจงรัก รักดีต่อโรงเรียนและภาคภูมิใจที่เป็นสมาชิก
ของโรงเรียน

4. ประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน หมายถึง ผลที่เกิดขึ้น
จากการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยการดำเนินการนั้นต้อง
สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และเป็นที่ยอมรับของนักเรียน ครู คณะกรรมการ
สถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

4.1 การวางแผน หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการกำหนดแผนการทำงาน โดยดำเนินการตามการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

4.2 การลงมือปฏิบัติ หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ ได้อย่างเหมาะสม และบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และโครงการได้รับการปฏิบัติตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงาน

4.3 การประเมินผล หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบประกอบด้วย การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา การติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และการจัดทำรายงานการประเมินตนเองตามแนวทางการประกันคุณภาพภายใน

5. ความสอดคล้องกลมกลืน หมายถึง ความประสานสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันของสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็กที่พัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสารตำรา กับสาเหตุที่ได้จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

6. ข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ข้อมูลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ดำเนินงานเป็นกระบวนการจนบรรลุเป้าหมาย หรือบรรลุวัตถุประสงค์จนเกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายหรือนโยบายที่กำหนดซึ่งเป็นข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง โดยเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้แบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าทางสถิติเพื่อนำมายืนยันความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ได้พัฒนาขึ้น

7. โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 1 - 120 คน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

8. ผู้อำนวยการโรงเรียน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

9. ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

10. การรับรู้ หมายถึง บุคลากรในโรงเรียนได้สัมผัสเรื่องราวในโรงเรียนด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 หรืออย่างใดอย่างหนึ่งหรือมากกว่า 1 อย่าง เช่น การได้เห็นและได้ยิน ได้เห็นและได้ลงมือปฏิบัติ เป็นต้น



รหัส				
------	--	--	--	--

แบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงาน
ประกันคุณภาพ ภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 95 ข้อ แบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ตอนที่ 4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตอนที่ 5 คุณลักษณะของบุคลากร

ตอนที่ 6 วัฒนธรรมองค์กร

2. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามการรับรู้ที่เป็นจริงในโรงเรียนของท่าน ในปีการศึกษา 2564 โดยไม่ต้องระบุชื่อผู้ตอบ ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและไม่กระทบต่อตัวท่านแต่ประการใดทั้งสิ้น อีกทั้งรูปแบบงานวิจัยมุ่งนำเสนอภาพรวมจะไม่มี การระบุชื่อเป็นรายโรงเรียน และคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์มากในการพัฒนาและปฏิรูป การศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

3. กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ “ระดับการดำเนินการ” ตามการรับรู้ที่เป็นจริงของท่านโดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบ ดังนี้

5 หมายถึง มีการดำเนินการในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการดำเนินการในระดับมาก

3 หมายถึง มีการดำเนินการในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการดำเนินการในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการดำเนินการในระดับน้อยที่สุด

4. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้วขอความกรุณาส่งกลับคืนตามที่อยู่ที่ได้รับไว้ในหน้าของด้านใน หรือสแกนคิวอาร์โค้ดเพื่อตอบคำถามผ่านระบบออนไลน์

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ดำรงตำแหน่ง
 - () ผู้บริหารสถานศึกษา () ครู
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด
 - () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ
 - () น้อยกว่า 5 ปี () 5 – 10 ปี () มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
1. การวางแผน						
1	กำหนดผู้รับผิดชอบ และแต่งตั้งคณะทำงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
2	ประชุมชี้แจงและให้ความรู้เรื่องงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้แก่ครูทุกคน					
3	วิเคราะห์มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและตัวบ่งชี้เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาอย่างครบถ้วน					
4	กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และค่าเป้าหมายความสำเร็จของทุกมาตรฐานการศึกษา และตัวบ่งชี้ที่เหมาะสม					
5	ประกาศมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ค่าเป้าหมาย และตัวบ่งชี้เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ที่ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจาก คณะกรรมการสถานศึกษา					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
6	ผู้บริหาร และครุมีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักถึงคุณค่าของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
7	กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายต่าง ๆ โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ครบถ้วน และทันสมัย					
8	กำหนดวิธีการดำเนินงานทุกกิจกรรม โครงการที่สอดคล้องกับทุกมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา					
9	กำหนดกลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จครอบคลุมโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาและผู้เรียนร่วมรับผิดชอบในโครงการ					
2. การลงมือปฏิบัติ						
10	กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา					
11	ผู้บริหารปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล					
12	ครูปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล					
13	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล					
14	กิจกรรมและโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปีแต่ละปีได้ดำเนินการตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด					
3. การประเมินผล						
15	กำหนดผู้รับผิดชอบในการประเมิน ตรวจสอบคุณภาพการศึกษา					
16	ประเมิน ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาโดยมีวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย โดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
17	วางแผนและกำหนดกรอบแนวทางในการประเมินคุณภาพภายใน และมีเครื่องมือในการประเมินคุณภาพภายในที่ชัดเจน					
18	แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในครบถ้วนชัดเจน					
19	ดำเนินการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายและเหมาะสม					
4. การปรับปรุงและพัฒนา						
20	แต่งตั้งคณะกรรมการ และกำหนดบทบาทหน้าที่ การจัดทำรายงานประจำปี					
21	เก็บรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนคุณภาพผู้เรียนและผลสำเร็จของการบริหารจัดการการศึกษาอย่างครบถ้วนชัดเจน					
22	จัดทำรายงานผลการประเมินผลตนเองของสถานศึกษาที่ครบถ้วนชัดเจน ตามรูปแบบที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย					
23	เสนอรายงานผลการประเมินผลตนเองของสถานศึกษาให้คณะกรรมการสถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบ และรับรองรายงาน					
24	เผยแพร่รายงานผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
25	นำผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาที่ได้ไปใช้ในการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา					

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
1. มีวิสัยทัศน์						
26	ผู้บริหารมีการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา มีภาพอนาคตของสถานศึกษาที่ชัดเจน					
27	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์สอดคล้องกับเป้าหมายของมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา					
28	ผู้บริหารมีรูปแบบการพัฒนางาน กำหนดวัตถุประสงค์ การวัดและประเมินผลชัดเจน					
29	ผู้บริหารกำหนดแนวทางตรวจสอบผลการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างภาพในอนาคตที่ต้องการ					
30	ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้า ประเมินผลความสำเร็จของงานประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					
31	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ					
32	ผู้บริหารมุ่งมั่นในการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
2. คุณธรรมจริยธรรม						
33	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนตามหลักศีลธรรม ขนบธรรมเนียมได้เหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและนักเรียน					
34	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ยุติธรรม เสมอภาคมีความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน					
35	ผู้บริหาร บริหารงานบนทางสายกลาง ตั้งอยู่บนความพอดี มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันตนเอง					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
36	ผู้บริหารใช้หลักกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา					
37	ผู้บริหารมีความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจ					
3. การเสริมสร้างแรงจูงใจ						
38	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง เสริมสร้างให้ครูมีเจตคติเชิงบวก					
39	ผู้บริหารใช้วิธีการพูดที่มีประสิทธิภาพทั้งวาจาและกิริยาท่าทาง มีหลักการสื่อสารที่ดี เพื่อให้มีการส่งข้อมูลที่ถูกต้อง					
40	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าด้านวิชาชีพครู					
41	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกภายในองค์กรทำหน้าที่ของแต่ละคนอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมาย					
42	ผู้บริหารกล่าวชมเชย หรือมอบรางวัลเพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่ครู					
43	ผู้บริหารร่วมแสดงความยินดี ชื่นชมกับความสำเร็จของทีมงานในสถานศึกษา					
4. ความรู้และทักษะ						
44	ผู้บริหารมีความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ติดต่อสื่อสารข้อมูลและประสานงานระหว่างบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรได้					
45	ผู้บริหารวางแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลและหลักการได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม					
46	ผู้บริหารวิเคราะห์ สังเคราะห์ นโยบาย ภารกิจของสถานศึกษาและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
47	บริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดความคุ้มค่า					
48	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ คาดการณ์ และพยากรณ์สถานะในอนาคตขององค์กรและสังคมไทย					
49	บริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
50	บริหารจัดการระบบภาคีเครือข่ายการพัฒนสถานศึกษา					
51	ผู้บริหารนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผล					

ตอนที่ 4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
1. ทางกายภาพ						
52	โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์การเรียน มีความสวยงาม แข็งแรง ทนทาน และมีจำนวนเพียงพอกับผู้เรียน					
53	บริเวณสถานศึกษาร่มรื่น สะอาด เป็นระเบียบ น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน					
54	อาคารเรียน อาคารประกอบ มีสภาพมั่นคง สะอาด สวยงามและปลอดภัย					
55	ห้องเรียนมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก มีสื่อที่ทันสมัย เชื่อมต่อการจัดการเรียนการสอน					
56	แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษามีความหลากหลาย และพร้อมใช้อยู่เสมอ					
2. ทางจิตภาพ						
57	บรรยากาศในสถานศึกษาเอื้อให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนการสอน					
58	ผู้บริหารและครู มีความมุ่งมั่น ทุมเทอดหน้าที่					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
59	ครูมีความศรัทธาในวิชาชีพ เชื่อว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติสร้างคุณภาควงใจให้แก่ตนเองและครอบครัว					
60	นักเรียนมีความเคารพศรัทธาและเชื่อมั่นในตัวครู					
61	นักเรียนรักใคร่ปรองดอง ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน					
3. ทักษะการบริหาร						
62	สถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่และโครงสร้างการบริหารงานชัดเจนแสดงเป็นลายลักษณ์อักษร					
63	สถานศึกษากระจายอำนาจการบริหารเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานด้านต่าง ๆ					
64	สถานศึกษากำหนดมาตรฐาน การบริหารจัดการเกี่ยวกับงบประมาณ ทรัพย์สินและรายได้ที่เกิดขึ้นต่าง ๆ					
65	สถานศึกษาจัดครูเข้าสู่ตำแหน่งงานตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม					
66	สถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ และวัฒนธรรมประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ					

ตอนที่ 5 คุณลักษณะของบุคลากร

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
1. ความรู้ความเข้าใจและทักษะ						
67	ครูมีความสนใจใฝ่เรียนรู้เรื่องงานประกันคุณภาพภายใน					
68	ครูมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
69	ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
70	ครูมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่					
71	ครูมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการเขียนรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา					
2. ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน						
72	ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความพร้อมและเอาใจใส่ในการทำงาน					
73	ครูได้รับมอบหมายหน้าที่เกี่ยวกับงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามความรู้ความสามารถ					
74	สถานศึกษาประกาศยกย่องชมเชยให้รางวัลแก่ครูที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
75	สถานศึกษาใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนครูอย่างเป็นธรรม					
3. เจตคติต่อการประกันคุณภาพ						
76	ครูมีความตระหนักต่อการพัฒนาและการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
77	ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
78	ครูปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่และเต็มกำลังความสามารถ					
79	ครูมีการทำงานเป็นทีมและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
80	ครูร่วมกันคิดและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					

ตอนที่ 6 วัฒนธรรมองค์การ

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
1. การตัดสินใจของผู้บริหาร						
81	ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีหลักการและเหตุผล ชัดเจน					
82	ผู้บริหารใช้ข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจน น่าเชื่อถือ ประกอบการตัดสินใจ					
83	ผู้บริหาร บริหารจัดการหรือเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา					
84	ครูและนักเรียนในสถานศึกษามีส่วนในการให้ข้อมูลข่าวสารอันเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา					
2. การยอมรับนับถือ						
85	ผู้บริหารได้รับการยอมรับนับถือด้านความรู้ความสามารถจากครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และบุคคลทั่วไป					
86	ผู้บริหารไว้วางใจมอบงานให้ทำอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และเต็มศักยภาพ					
87	ครูมีการยอมรับ ยินดีและภาคภูมิใจเมื่องานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
88	ผู้บริหารได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความประพฤติทั้งส่วนตนและการปฏิบัติงาน					
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ						
89	ครูปฏิบัติตนได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา					
90	ครูทุ่มเทเสียสละ ทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาโดยไม่หวังผลตอบแทน					

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
91	ครูภาคภูมิใจที่ได้ชื่อว่าเป็นสมาชิกที่มีคุณภาพ ของสถานศึกษา					
92	ครูภาคภูมิใจและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกัน คุณภาพภายในของสถานศึกษา					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....



การสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion)
เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงาน
ประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย

นางสาวขวัญใจ วงศ์สุวรรณ

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษา

รศ.ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

การหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน
ประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง

1. การสนทนากลุ่มย่อยมีวัตถุประสงค์เพื่อรับฟังข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นแนวทางในการวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. ผู้สนทนากลุ่ม มี 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ จำนวน 2 คน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารระดับโรงเรียน จำนวน 6 คน และกลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 8 คน

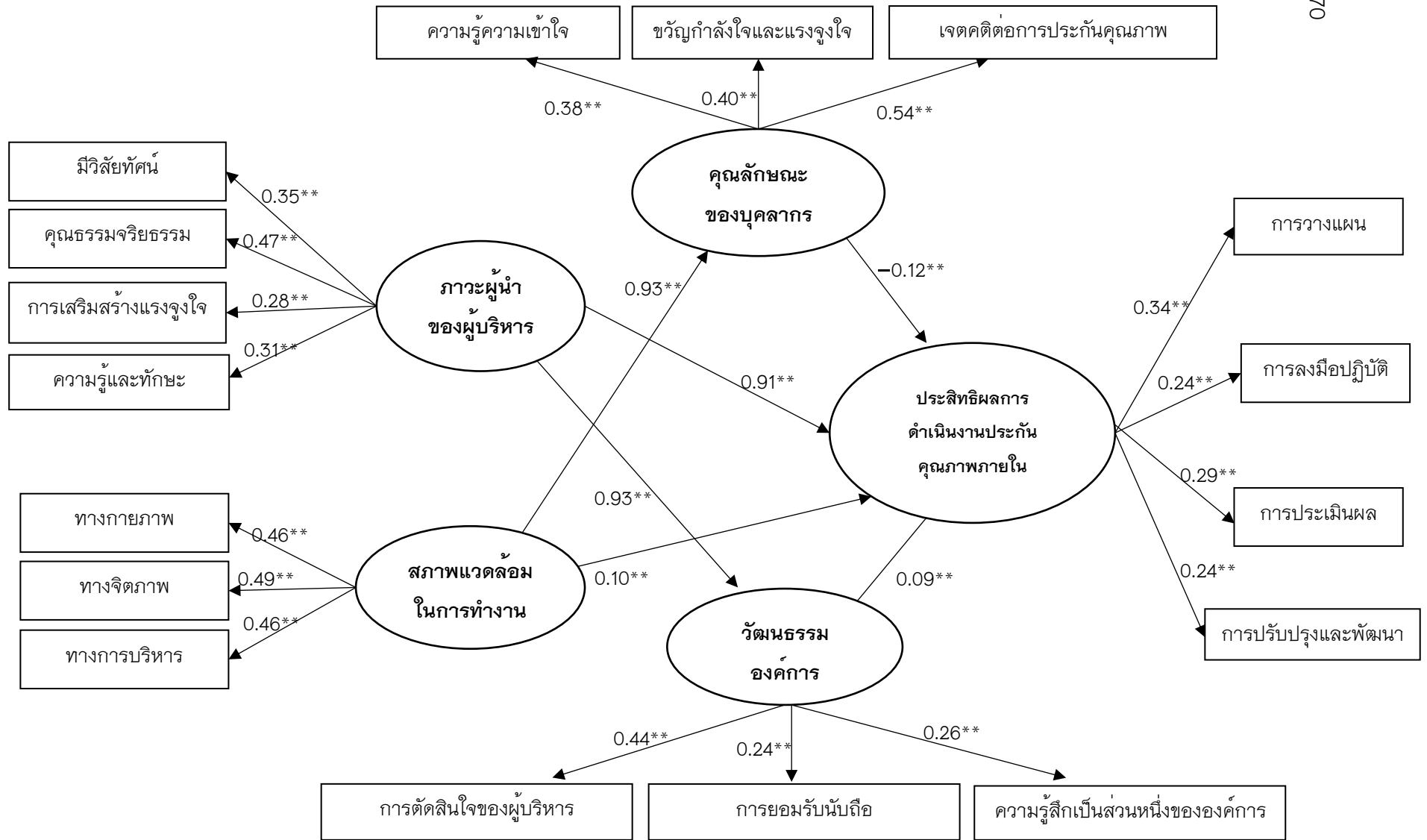
3. ลักษณะของการสนทนากลุ่ม ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 2 ชั่วโมง โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตจัดบันทึกการสนทนา บันทึกเสียง พร้อมบันทึกภาพการสนทนากลุ่มย่อยไปพร้อมกันด้วย

4. คำสนทนากลุ่มย่อยทั้งหมดผู้วิจัยจะนำไปสรุปสาระสำคัญที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถม ศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเป็นการสรุปภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อคำสนทนาแต่อย่างใด

5. เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้แสดงโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมาพร้อมกันนี้

นางสาวขวัญใจ วงศ์สุวรรณ

ผู้วิจัย



ภาพประกอบ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน
ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

**การหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน
ประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

1. แนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

2. แนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

3. แนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

4. แนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

ภาคผนวก ง

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
(Index of Item Objective Congruence: IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ

ตาราง 32 ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
(Index of Item Objective Congruence: IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
49	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
50	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
51	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
52	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
53	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
53	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
54	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
56	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
57	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
58	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
59	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
60	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
61	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
62	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
63	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
64	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
65	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
66	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
67	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
68	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
69	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
70	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
71	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
72	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
73	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
74	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
75	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
76	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
77	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
78	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
79	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
80	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
81	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
82	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
83	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
84	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
85	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
86	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
87	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
88	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
89	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
90	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
91	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
92	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 33 วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
โดยภาพรวม

ข้อ ที่	ค่าอำนาจ จำแนก	ข้อ ที่	ค่าอำนาจ จำแนก	ข้อ ที่	ค่าอำนาจ จำแนก	ข้อ ที่	ค่าอำนาจ จำแนก	ข้อ ที่	ค่าอำนาจ จำแนก
1	.478	20	.768	39	.935	58	.847	77	.850
2	.787	21	.916	40	.876	59	.701	78	.790
3	.676	22	.832	41	.866	60	.658	79	.839
4	.690	23	.894	42	.730	61	.833	80	.751
5	.711	24	.809	43	.723	62	.761	81	.798
6	.409	25	.903	44	.887	63	.853	82	.798
7	.395	26	.921	45	.939	64	.853	83	.940
8	.901	27	.900	46	.939	65	.763	84	.688
9	.842	28	.949	47	.903	66	.776	85	.930
10	.823	29	.949	48	.816	67	.861	86	.772
11	.812	30	.934	49	.923	68	.800	87	.769
12	.694	31	.802	50	.939	69	.751	88	.799
13	.807	32	.919	51	.925	70	.740	89	.638
14	.704	33	.731	52	.474	71	.708	90	.731
15	.871	34	.834	53	.361	72	.751	91	.731
16	.817	35	.829	54	.465	73	.751	92	.734
17	.926	36	.834	55	.563	74	.740		
18	.864	37	.833	56	.623	75	.888		
19	.908	38	.794	57	.740	76	.938		
ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.99									

ตาราง 34 วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
แต่ละองค์ประกอบ

ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก
ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน							
1	.594	8	.921	14	.644	20	.708
2	.864	9	.865	15	.805	21	.912
3	.768	10	.584	16	.857	22	.868
4	.780	11	.843	17	.944	23	.93.
5	.819	12	.668	18	.747	24	.814
6	.464	13	.757	19	.905	25	.907
7	.395	ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .98					
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร							
26	.949	33	.680	40	.890	46	.956
27	.932	34	.850	41	.898	47	.928
28	.965	35	.835	42	.790	48	.862
29	.965	36	.850	43	.822	49	.936
30	.982	37	.849	44	.911	50	.956
31	.874	38	.807	45	.956	51	939
32	.936	39	.907	ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .99			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน							
52	.592	56	.736	60	.595	64	.815
53	.413	57	.747	61	.766	65	.703
54	.560	58	.723	62	.721	66	.690
55	.689	59	.624	63	.804		
ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .93							

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก
คุณลักษณะของบุคลากร							
67	.949	71	.814	75	.891	78	.827
68	.810	72	.937	76	.750	79	.925
69	.937	73	.842	77	.692	80	.934
70	.933	74	.756	ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .98			
วัฒนธรรมองค์การ							
81	.815	84	.535	87	.791	90	.795
82	.834	85	.847	88	.817	91	.779
83	.866	86	.710	89	.742	92	.803
ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .97							

ภาคผนวก จ

ตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝง
(K1 : ภาวะผู้นำของผู้บริหาร)

DATE: 11/22/2022
TIME: 18:38

L I S R E L 8.52

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2002
Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\CFA\Data\K1.LPJ:

TI
DA NI=23 NO=0 NG=1 MA=CM
RA FI='D:\CFA\Data\TEST FOR CFA 2.psf'
SE
1 2 3 4 /
MO NX=4 NK=1 LX=FU,FI PH=SY,FR TD=DI,FR
LK
K1
FR LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1) LX(4,1)
PD
OU ME=ML AM PC RS FS SC IT=250

TI

Number of Input Variables 23
Number of Y - Variables 0
Number of X - Variables 4
Number of ETA - Variables 0
Number of KSI - Variables 1
Number of Observations 720

TI

Covariance Matrix

	VIS	ETH	MOT	SKI
VIS	0.17			
ETH	0.16	0.22		
MOT	0.10	0.11	0.24	
SKI	0.11	0.13	0.09	0.22

TI

Parameter Specifications

LAMBDA-X

K1

VIS 1
 ETH 2
 MOT 3
 SKI 4

THETA-DELTA

VIS	ETH	MOT	SKI
-----	-----	-----	-----
5	6	7	8

TI

Number of Iterations = 3

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-X

	K1
VIS	0.37 (0.01) 28.93
ETH	0.44 (0.01) 31.25
MOT	0.26 (0.02) 14.81
SKI	0.30 (0.02) 18.85

PHI

K1

1.00

THETA-DELTA

VIS	ETH	MOT	SKI
-----	-----	-----	-----
0.04	0.03	0.17	0.13
(0.00)	(0.00)	(0.01)	(0.01)
9.60	5.69	18.32	17.74

Squared Multiple Correlations for X - Variables

VIS	ETH	MOT	SKI
-----	-----	-----	-----
0.79	0.88	0.28	0.42

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 2

Minimum Fit Function Chi-Square = 3.39 (P = 0.18)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 3.41 (P = 0.18)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 1.41
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 10.78)

Minimum Fit Function Value = 0.0047
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0020
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.015)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.031
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.087)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.63

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.027
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.025 ; 0.040)
 ECVI for Saturated Model = 0.028
 ECVI for Independence Model = 2.01

Chi-Square for Independence Model with 6 Degrees of Freedom = 1440.67
 Independence AIC = 1448.67
 Model AIC = 19.41
 Saturated AIC = 20.00
 Independence CAIC = 1470.99
 Model CAIC = 64.04
 Saturated CAIC = 75.79

Normed Fit Index (NFI) = 1.00
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.33
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
 Relative Fit Index (RFI) = 0.99

Critical N (CN) = 1953.25

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0031
 Standardized RMR = 0.013
 Goodness of Fit Index (GFI) = 1.00
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.99
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.20

TI

Fitted Covariance Matrix

	VIS	ETH	MOT	SKI
VIS	0.17			
ETH	0.16	0.22		
MOT	0.10	0.11	0.24	
SKI	0.11	0.13	0.08	0.22

Fitted Residuals

	VIS	ETH	MOT	SKI
VIS	0.00			
ETH	0.00	0.00		
MOT	0.00	0.00	0.00	
SKI	0.00	0.00	0.01	0.00

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = 0.00
 Median Fitted Residual = 0.00
 Largest Fitted Residual = 0.01

Stemleaf Plot

```
- 0|111000000
  0|
  0|
  1|0
```

Standardized Residuals

	VIS	ETH	MOT	SKI
VIS	- -			
ETH	1.84	- -		
MOT	-0.40	-0.70	- -	
SKI	-0.70	-0.40	1.84	- -

Summary Statistics for Standardized Residuals

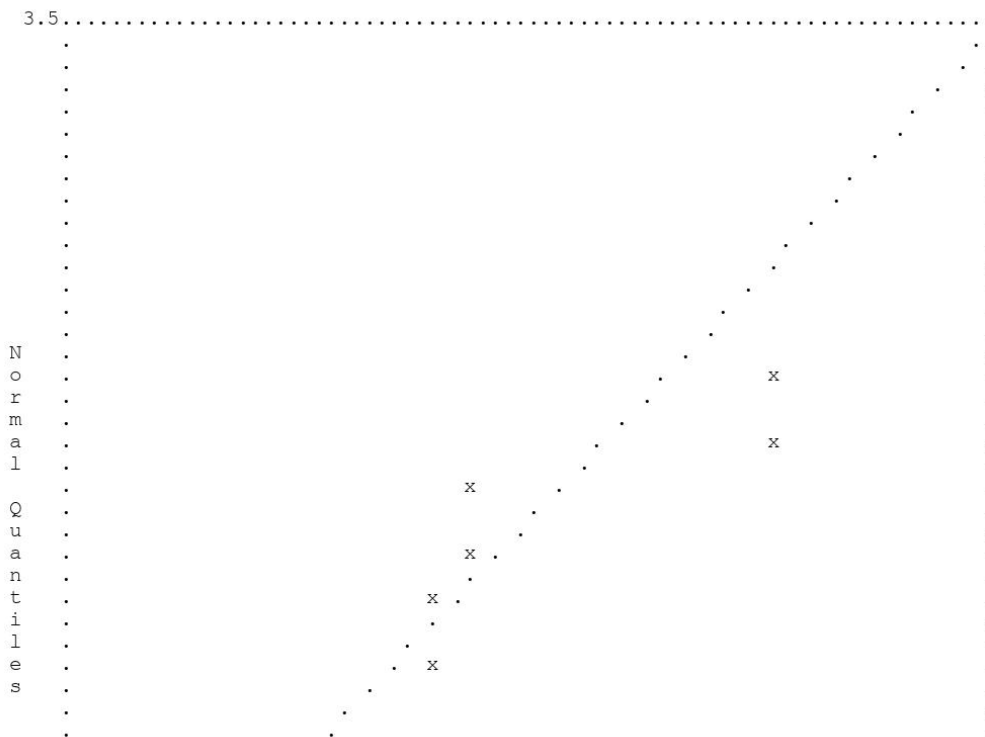
```
Smallest Standardized Residual = -0.70
Median Standardized Residual = 0.00
Largest Standardized Residual = 1.84
```

Stemleaf Plot

```
- 0|77440000
  0|
  1|88
```

TI

Qplot of Standardized Residuals





TI

Modification Indices and Expected Change

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

No Non-Zero Modification Indices for PHI

Modification Indices for THETA-DELTA

	VIS	ETH	MOT	SKI
VIS	- -			
ETH	3.39	- -		
MOT	0.16	0.50	- -	
SKI	0.50	0.16	3.39	- -

Expected Change for THETA-DELTA

	VIS	ETH	MOT	SKI
VIS	- -			
ETH	0.02	- -		
MOT	0.00	0.00	- -	
SKI	0.00	0.00	0.01	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	VIS	ETH	MOT	SKI
VIS	- -			
ETH	0.11	- -		
MOT	-0.01	-0.02	- -	
SKI	-0.02	-0.01	0.05	- -

Maximum Modification Index is 3.39 for Element (4, 3) of THETA-DELTA

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	LX 1,1	LX 2,1	LX 3,1	LX 4,1	TD 1,1	TD 2,2
LX 1,1	0.00					
LX 2,1	0.00	0.00				
LX 3,1	0.00	0.00	0.00			
LX 4,1	0.00	0.00	0.00	0.00		
TD 1,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
TD 2,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 3,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TD 4,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	TD 3,3	TD 4,4
TD 3,3	0.00	
TD 4,4	0.00	0.00

TI

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	LX 1,1	LX 2,1	LX 3,1	LX 4,1	TD 1,1	TD 2,2
LX 1,1	1.00					
LX 2,1	0.53	1.00				
LX 3,1	0.31	0.30	1.00			
LX 4,1	0.39	0.38	0.20	1.00		
TD 1,1	-0.29	0.26	-0.02	-0.03	1.00	
TD 2,2	0.26	-0.35	0.05	0.07	-0.67	1.00
TD 3,3	-0.01	0.02	-0.07	0.00	0.02	-0.05
TD 4,4	-0.02	0.04	0.00	-0.09	0.04	-0.10

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	TD 3,3	TD 4,4
TD 3,3	1.00	
TD 4,4	0.00	1.00

TI

Factor Scores Regressions

KSI

	VIS	ETH	MOT	SKI
K1	0.79	1.25	0.11	0.18

TI

Standardized Solution

LAMBDA-X

	K1
VIS	0.37
ETH	0.44
MOT	0.26
SKI	0.30

PHI

	K1
	1.00

TI

Completely Standardized Solution

LAMBDA-X

	K1
VIS	0.89

ETH 0.94
MOT 0.53
SKI 0.65

PHI

K1

1.00

THETA-DELTA

VIS	ETH	MOT	SKI
-----	-----	-----	-----
0.21	0.12	0.72	0.58

Time used: 0.031 Seconds

ภาคผนวก ฉ

ผลการวิเคราะห์รูปแบบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

DATE: 11/10/2022
 TIME: 23:50

L I S R E L 8.52

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
 Scientific Software International, Inc.
 7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
 Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
 Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
 Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2002
 Use of this program is subject to the terms specified in the
 Universal Copyright Convention.
 Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\CFA\04\Model04.SPJ:

```

TI
SYSTEM FILE from file 'D:\CFA\04\Model04.DSF'
Sample Size = 720
Latent Variables  E1 E2 E3 K1 K2
Relationships
KNO = 0.38*E1
MOR = E1
INT = E1
DEC = 0.44*E2
RES = E2
FEL = E2
PLN = 0.34*E3
DO = E3
CHK = E3
ACT = E3
VIS = K1
ETH = K1
MOT = K1
SKI = K1
PHY = K2
PSY = K2
ADM = K2
E3 = E1 E2
E1 = K2
E2 = K1
E3 = K1 K2
Set the Variance of K1 to 1.00
Set the Variance of K2 to 1.00
!Set error covariance of C and A free
Set error covariance of DO and RES free
Set error covariance of PSY and MOR free
Set error covariance of MOT and CHK free
Set error covariance of PHY and KNO free
Set error covariance of SKI and ACT free
Set error covariance of VIS and PLN free
Set error covariance of ADM and PSY free
Set error covariance of MOT and DO free
Set error covariance of SKI and VIS free
Set error covariance of SKI and VIS free
Set error covariance of ETH and DEC free
Set error covariance of FEL and RES free

```



```
Set error covariance of SKI and DEC free
Set error covariance of CHK and PLN free
Set error covariance of SKI and MOT free
Set error covariance of CHK and RES free
Set error covariance of MOT and FEL free
Set error covariance of CHK and FEL free
Set error covariance of DO and FEL free
Set error covariance of SKI and PLN free
Set error covariance of SKI and ETH free
Set error covariance of PLN and KNO free
Set error covariance of ADM and DO free
Set error covariance of MOT and RES free
Set error covariance of RES and DEC free
Set error covariance of PLN and FEL free
Set error covariance of RES and KNO free
Set error covariance of PHY and DO free
Set error covariance of DO and INT free
Set error covariance of FEL and KNO free
Set error covariance of ADM and DEC free
Set error covariance of DEC and KNO free
Set error covariance of VIS and ACT free
Set error covariance of PSY and VIS free
Set error covariance of DEC and KNO free
Set error covariance of PSY and VIS free
Set error covariance of ETH and MOR free
Set error covariance of SKI and MOR free
Set error covariance of RES and INT free
Set error covariance of VIS and DO free
Set error covariance of MOT and ETH free
Set error covariance of ADM and INT free
Set error covariance of FEL and MOR free
Set error covariance of ADM and KNO free
Set error covariance of ADM and FEL free
Set error covariance of ADM and RES free
Set error covariance of DO and KNO free
Set error covariance of CHK and MOR free
Set error covariance of RES and MOR free
Set error covariance of PSY and DEC free
Set error covariance of DO and MOR free
Set error covariance of ACT and DEC free
Set error covariance of PSY and ACT free
Set error covariance of ADM and CHK free
Set error covariance of CHK and INT free
Set error covariance of PHY and FEL free
Set error covariance of FEL and INT free
Set error covariance of ADM and SKI free
Set error covariance of PSY and FEL free
Set error covariance of ETH and INT free
Set error covariance of ADM and ACT free
Set error covariance of PHY and DEC free
Set error covariance of DEC and INT free
Set error covariance of PSY and ETH free
Set error covariance of PSY and DO free
Set error covariance of PSY and SKI free
Set error covariance of MOT and ACT free
Set error covariance of PHY and ETH free
Set error covariance of ETH and CHK free
Set error covariance of VIS and FEL free
Set error covariance of ETH and RES free
Set error covariance of CHK and KNO free
Set error covariance of MOT and KNO free
Set error covariance of ETH and DO free
Set error covariance of ETH and ACT free
Path Diagram
LISREL OUTPUT: ME=ML RS EF SS SE TV FS SC ND=3 MI A1
End of Problem
```

TI

Covariance Matrix

	KNO	MOR	INT	DEC	RES	FEL
KNO	0.299					
MOR	0.157	0.371				
INT	0.193	0.206	0.307			
DEC	0.019	0.010	0.011	0.305		
RES	0.042	0.030	0.034	0.171	0.309	
FEL	0.064	0.049	0.045	0.191	0.170	0.334
PLN	-0.012	0.000	-0.006	0.150	0.082	0.094
DO	-0.001	0.006	0.000	0.092	0.200	0.105
CHK	0.022	0.011	-0.002	0.137	0.089	0.244
ACT	-0.011	0.000	-0.001	0.083	0.076	0.063
VIS	-0.007	0.005	0.000	0.144	0.079	0.093
ETH	-0.016	-0.015	-0.017	0.204	0.088	0.110
MOT	0.018	0.010	0.006	0.123	0.093	0.229
SKI	-0.014	-0.011	-0.006	0.126	0.080	0.078
PHY	0.318	0.186	0.235	0.013	0.017	0.058
PSY	0.185	0.348	0.252	0.004	0.019	0.043
ADM	0.162	0.174	0.261	0.030	0.039	0.054

Covariance Matrix

	PLN	DO	CHK	ACT	VIS	ETH
PLN	0.150					
DO	0.092	0.212				
CHK	0.098	0.075	0.296			
ACT	0.094	0.082	0.069	0.250		
VIS	0.153	0.094	0.097	0.099	0.174	
ETH	0.158	0.095	0.121	0.096	0.162	0.217
MOT	0.095	0.098	0.251	0.067	0.096	0.113
SKI	0.111	0.083	0.086	0.210	0.111	0.131
PHY	-0.011	-0.019	0.017	-0.002	-0.007	-0.019
PSY	-0.004	-0.003	0.005	0.002	0.002	-0.018
ADM	0.001	-0.002	0.002	0.015	0.006	-0.005

Covariance Matrix

	MOT	SKI	PHY	PSY	ADM
MOT	0.241				
SKI	0.088	0.216			
PHY	0.015	-0.008	0.397		
PSY	0.007	-0.008	0.235	0.364	
ADM	0.012	0.012	0.217	0.208	0.280

TI

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	E1	E2	E3
KNO	0	0	0
MOR	1	0	0
INT	2	0	0
DEC	0	0	0
RES	0	3	0
FEL	0	4	0

PLN	0	0	0
DO	0	0	5
CHK	0	0	6
ACT	0	0	7

LAMBDA-X

	K1	K2
	-----	-----
VIS	8	0
ETH	9	0
MOT	10	0
SKI	11	0
PHY	0	12
PSY	0	13
ADM	0	14

BETA

	E1	E2	E3
	-----	-----	-----
E1	0	0	0
E2	0	0	0
E3	15	16	0

GAMMA

	K1	K2
	-----	-----
E1	0	17
E2	18	0
E3	19	20

PHI

	K1	K2
	-----	-----
K1	0	
K2	21	0

PSI

	E1	E2	E3
	-----	-----	-----
	22	23	24

THETA-EPS

	KNO	MOR	INT	DEC	RES	FEL
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
KNO	25					
MOR	0	26				
INT	0	0	27			
DEC	28	0	29	30		
RES	31	32	33	34	35	
FEL	36	37	38	0	39	40
PLN	41	0	0	0	0	42
DO	44	45	46	0	47	48
CHK	50	51	52	0	53	54
ACT	0	0	0	57	0	0

THETA-EPS

	PLN	DO	CHK	ACT
	-----	-----	-----	-----
PLN	43			

DO	0	49		
CHK	55	0	56	
ACT	0	0	0	58

THETA-DELTA-EPS

	KNO	MOR	INT	DEC	RES	FEL
VIS	0	0	0	0	0	59
ETH	0	64	65	66	67	0
MOT	72	0	0	0	73	74
SKI	0	80	0	81	0	0
PHY	88	0	0	89	0	90
PSY	0	94	0	95	0	96
ADM	103	0	104	105	106	107

THETA-DELTA-EPS

	PLN	DO	CHK	ACT
VIS	60	61	0	62
ETH	0	68	69	70
MOT	0	75	76	77
SKI	82	0	0	83
PHY	0	91	0	0
PSY	0	97	0	98
ADM	0	108	109	110

THETA-DELTA

	VIS	ETH	MOT	SKI	PHY	PSY
VIS	63					
ETH	0	71				
MOT	0	78	79			
SKI	84	85	86	87		
PHY	0	92	0	0	93	
PSY	99	100	0	101	0	102
ADM	0	0	0	111	0	112

THETA-DELTA

	ADM
ADM	113

TI

Number of Iterations =149

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	E1	E2	E3
KNO	0.380	- -	- -
MOR	0.403 (0.026) 15.749	- -	- -
INT	0.541 (0.027)	- -	- -

		20.385	
DEC	- -	0.440	- -
RES	- -	0.239 (0.018) 12.990	- -
FEL	- -	0.255 (0.020) 12.747	- -
PLN	- -	- -	0.340
DO	- -	- -	0.236 (0.016) 15.084
CHK	- -	- -	0.288 (0.019) 15.065
ACT	- -	- -	0.236 (0.018) 13.262

LAMBDA-X

	K1	K2
	-----	-----
VIS	0.348 (0.014) 24.875	- -
ETH	0.467 (0.015) 30.860	- -
MOT	0.282 (0.018) 15.995	- -
SKI	0.314 (0.018) 17.651	- -
PHY	- -	0.460 (0.021) 22.185
PSY	- -	0.492 (0.019) 25.622
ADM	- -	0.458 (0.018) 26.026

BETA

	E1	E2	E3
	-----	-----	-----
E1	- -	- -	- -

E2	- -	- -	- -
E3	-0.118 (0.076) -1.541	0.087 (0.015) 5.823	- -

GAMMA

	K1	K2
E1	- -	0.928 (0.048) 19.135
E2	0.931 (0.044) 21.374	- -
E3	0.914 (0.037) 24.528	0.098 (0.074) 1.333

Covariance Matrix of ETA and KSI

	E1	E2	E3	K1	K2
E1	0.919				
E2	-0.044	1.636			
E3	-0.064	0.994	1.154		
K1	-0.048	0.931	0.995	1.000	
K2	0.928	-0.048	-0.062	-0.051	1.000

PHI

	K1	K2
K1	1.000	
K2	-0.051 (0.037) -1.370	1.000

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	E1	E2	E3
	0.058 (0.007) 8.516	0.770 (0.084) 9.128	0.156 (0.032) 4.904

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

	E1	E2	E3
	0.937	0.529	0.865

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

	E1	E2	E3
	0.937	0.529	0.859

Reduced Form

	K1	K2
	-----	-----
E1	- -	0.928 (0.048) 19.135
E2	0.931 (0.044) 21.374	- -
E3	0.995 (0.038) 26.369	-0.011 (0.011) -1.013

THETA-EPS

	KNO	MOR	INT	DEC	RES	FEL
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
KNO	0.160 (0.009) 17.565					
MOR	- -	0.216 (0.013) 17.135				
INT	- -	- -	0.034 (0.008) 4.389			
DEC	0.026 (0.005) 4.853	- -	0.015 (0.005) 2.790	-0.011 (0.019) -0.569		
RES	0.031 (0.004) 7.455	0.009 (0.003) 2.804	0.024 (0.006) 3.764	0.010 (0.009) 1.081	0.226 (0.014) 16.634	
FEL	0.047 (0.007) 7.097	0.030 (0.006) 4.961	0.032 (0.006) 5.142	- -	0.070 (0.008) 8.628	0.216 (0.013) 16.965
PLN	-0.001 (0.001) -0.586	- -	- -	- -	- -	0.007 (0.003) 2.208
DO	0.000 (0.005) -0.076	-0.003 (0.005) -0.700	-0.002 (0.006) -0.288	- -	0.151 (0.009) 17.389	0.051 (0.006) 8.950
CHK	0.011 (0.003) 3.181	0.004 (0.001) 2.600	-0.007 (0.002) -2.944	- -	0.015 (0.005) 2.980	0.163 (0.010) 16.054
ACT	- -	- -	- -	-0.024 (0.006) -4.088	- -	- -

THETA-EPS

PLN DO CHK ACT

PLN	----- 0.017 (0.005) 3.466	-----	-----	-----
DO	- -	0.150 (0.008) 18.129		
CHK	-0.014 (0.003) -4.202	- -	0.201 (0.012) 16.344	
ACT	- -	- -	- -	0.184 (0.010) 18.111

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

-----	KNO	MOR	INT	DEC	RES	FEL
-----	0.453	0.409	0.889	1.035	0.293	0.331

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

-----	PLN	DO	CHK	ACT
-----	0.887	0.300	0.323	0.259

THETA-DELTA-EPS

	-----	KNO	MOR	INT	DEC	RES	FEL
VIS	- -	- -	- -	- -	- -	- -	0.010 (0.003) 3.126
ETH	- -	-0.014 (0.004) -3.926	-0.005 (0.002) -2.788	0.014 (0.007) 1.969	-0.010 (0.004) -2.508	- -	- -
MOT	0.008 (0.003) 2.902	- -	- -	- -	0.027 (0.005) 5.480	0.156 (0.009) 17.203	
SKI	- -	-0.010 (0.003) -3.559	- -	-0.005 (0.006) -0.821	- -	- -	- -
PHY	0.151 (0.009) 16.752	- -	- -	0.017 (0.006) 2.814	- -	0.035 (0.007) 5.115	
PSY	- -	0.158 (0.010) 15.371	- -	0.000 (0.003) -0.151	- -	0.027 (0.006) 4.409	
ADM	-0.005 (0.002) -2.106	- -	0.028 (0.007) 3.768	0.029 (0.005) 5.386	0.027 (0.007) 3.924	0.036 (0.006) 5.871	

THETA-DELTA-EPS

PLN	DO	CHK	ACT
-----	----	-----	-----

VIS	----- 0.036 (0.005) 7.828	----- 0.012 (0.003) 4.238	----- - -	----- 0.017 (0.003) 4.978
ETH	- -	-0.009 (0.004) -2.409	-0.014 (0.004) -3.437	-0.013 (0.005) -2.540
MOT	- -	0.035 (0.003) 10.951	0.169 (0.010) 17.283	0.003 (0.002) 1.348
SKI	0.004 (0.003) 1.720	- -	- -	0.135 (0.008) 16.484
PHY	- -	-0.023 (0.005) -4.417	- -	- -
PSY	- -	-0.010 (0.004) -2.262	- -	0.002 (0.002) 0.852
ADM	- -	-0.007 (0.006) -1.248	-0.010 (0.003) -3.963	0.007 (0.004) 2.011

THETA-DELTA

	----- VIS -----	----- ETH -----	----- MOT -----	----- SKI -----	----- PHY -----	----- PSY -----
VIS	0.053 (0.005) 10.364					
ETH	- -	-0.001 (0.008) -0.103				
MOT	- -	-0.019 (0.004) -4.652	0.161 (0.009) 18.108			
SKI	0.001 (0.003) 0.374	-0.016 (0.006) -2.470	0.000 (0.002) -0.168	0.116 (0.008) 13.741		
PHY	- -	-0.003 (0.002) -1.892	- -	- -	0.184 (0.010) 18.182	
PSY	0.001 (0.001) 1.273	-0.010 (0.003) -3.105	- -	-0.004 (0.003) -1.649	- -	0.116 (0.009) 12.774
ADM	- -	- -	- -	0.011 (0.003) 3.491	- -	-0.020 (0.002) -10.110

THETA-DELTA

ADM

```

-----
ADM      0.067
         (0.009)
         7.275

```

Squared Multiple Correlations for X - Variables

VIS	ETH	MOT	SKI	PHY	PSY
0.695	1.004	0.330	0.459	0.535	0.676

Squared Multiple Correlations for X - Variables

```

-----
ADM
-----
0.758

```

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 40
 Minimum Fit Function Chi-Square = 52.280 (P = 0.0924)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 51.663 (P = 0.102)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 11.663
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 34.322)

Minimum Fit Function Value = 0.0727
 Population Discrepancy Function Value (FO) = 0.0162
 90 Percent Confidence Interval for FO = (0.0 ; 0.0477)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0201
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0345)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.386
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.370 ; 0.418)
 ECVI for Saturated Model = 0.426
 ECVI for Independence Model = 22.795

Chi-Square for Independence Model with 136 Degrees of Freedom = 16355.558

Independence AIC = 16389.558
 Model AIC = 277.663
 Saturated AIC = 306.000
 Independence CAIC = 16484.405
 Model CAIC = 908.118
 Saturated CAIC = 1159.625

Normed Fit Index (NFI) = 0.997
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.997
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.293
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.999
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.999
 Relative Fit Index (RFI) = 0.989

Critical N (CN) = 876.939

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0101
 Standardized RMR = 0.0340
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.992
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.968
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.259

TI

Fitted Covariance Matrix

PSY	- -	0.436	- -	-0.001	- -	0.079
ADM	-0.017	- -	0.096	0.100	0.091	0.121

THETA-DELTA-EPS

	PLN	DO	CHK	ACT
VIS	0.221	0.063	- -	0.082
ETH	- -	-0.042	-0.055	-0.058
MOT	- -	0.156	0.635	0.014
SKI	0.024	- -	- -	0.586
PHY	- -	-0.079	- -	- -
PSY	- -	-0.037	- -	0.006
ADM	- -	-0.031	-0.035	0.028

THETA-DELTA

	VIS	ETH	MOT	SKI	PHY	PSY
VIS	0.305	- -	- -	- -	- -	- -
ETH	- -	-0.004	- -	- -	- -	- -
MOT	- -	-0.083	0.670	- -	- -	- -
SKI	0.006	-0.072	-0.002	0.541	- -	- -
PHY	- -	-0.012	- -	- -	0.465	- -
PSY	0.005	-0.036	- -	-0.016	- -	0.324
ADM	- -	- -	- -	0.044	- -	-0.064

THETA-DELTA

	ADM
ADM	0.242

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	K1	K2
E1	- -	0.968
E2	0.728	- -
E3	0.926	-0.010

TI

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

	K1	K2
E1	- -	0.928 (0.048) 19.135
E2	0.931 (0.044) 21.374	- -
E3	0.995 (0.038) 26.369	-0.011 (0.011) -1.013

Indirect Effects of KSI on ETA

	K1	K2
--	----	----

E1	- -	- -
E2	- -	- -
E3	0.081 (0.014) 5.964	-0.109 (0.071) -1.536

Total Effects of ETA on ETA

	E1	E2	E3
	-----	-----	-----
E1	- -	- -	- -
E2	- -	- -	- -
E3	-0.118 (0.076) -1.541	0.087 (0.015) 5.823	- -

Largest Eigenvalue of B*B' (Stability Index) is 0.021

Total Effects of ETA on Y

	E1	E2	E3
	-----	-----	-----
KNO	0.380	- -	- -
MOR	0.403 (0.026) 15.749	- -	- -
INT	0.541 (0.027) 20.385	- -	- -
DEC	- -	0.440	- -
RES	- -	0.239 (0.018) 12.990	- -
FEL	- -	0.255 (0.020) 12.747	- -
PLN	-0.040 (0.026) -1.541	0.030 (0.005) 5.823	0.340
DO	-0.028 (0.018) -1.539	0.021 (0.004) 5.543	0.236 (0.016) 15.084
CHK	-0.034 (0.022) -1.532	0.025 (0.005) 5.262	0.288 (0.019) 15.065
ACT	-0.028 (0.018) -1.531	0.021 (0.004) 5.644	0.236 (0.018) 13.262

Indirect Effects of ETA on Y

	E1	E2	E3
	-----	-----	-----
KNO	- -	- -	- -
MOR	- -	- -	- -
INT	- -	- -	- -
DEC	- -	- -	- -
RES	- -	- -	- -
FEL	- -	- -	- -
PLN	-0.040 (0.026) -1.541	0.030 (0.005) 5.823	- -
DO	-0.028 (0.018) -1.539	0.021 (0.004) 5.543	- -
CHK	-0.034 (0.022) -1.532	0.025 (0.005) 5.262	- -
ACT	-0.028 (0.018) -1.531	0.021 (0.004) 5.644	- -

Total Effects of KSI on Y

	K1	K2
	-----	-----
KNO	- -	0.353 (0.018) 19.135
MOR	- -	0.374 (0.021) 17.691
INT	- -	0.502 (0.017) 30.162
DEC	0.409 (0.019) 21.374	- -
RES	0.222 (0.020) 11.283	- -
FEL	0.237 (0.020) 11.836	- -
PLN	0.338 (0.013) 26.369	-0.004 (0.004) -1.013
DO	0.235 (0.016)	-0.003 (0.003)

	14.240	-1.010
CHK	0.287 (0.019)	-0.003 (0.003)
	14.815	-1.010
ACT	0.235 (0.018)	-0.003 (0.003)
	12.753	-1.011

TI

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

	K1	K2
E1	- -	0.968
E2	0.728	- -
E3	0.926	-0.010

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	K1	K2
E1	- -	- -
E2	- -	- -
E3	0.076	-0.102

Standardized Total Effects of ETA on ETA

	E1	E2	E3
E1	- -	- -	- -
E2	- -	- -	- -
E3	-0.105	0.104	- -

Standardized Total Effects of ETA on Y

	E1	E2	E3
KNO	0.364	- -	- -
MOR	0.387	- -	- -
INT	0.519	- -	- -
DEC	- -	0.563	- -
RES	- -	0.306	- -
FEL	- -	0.326	- -
PLN	-0.038	0.038	0.365
DO	-0.027	0.026	0.254
CHK	-0.032	0.032	0.309
ACT	-0.027	0.026	0.254

Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

	E1	E2	E3
KNO	0.673	- -	- -
MOR	0.639	- -	- -
INT	0.943	- -	- -
DEC	- -	1.018	- -
RES	- -	0.541	- -
FEL	- -	0.575	- -
PLN	-0.099	0.098	0.942
DO	-0.057	0.057	0.548

CHK	-0.060	0.059	0.568
ACT	-0.053	0.053	0.509

Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	E1	E2	E3
	-----	-----	-----
KNO	- -	- -	- -
MOR	- -	- -	- -
INT	- -	- -	- -
DEC	- -	- -	- -
RES	- -	- -	- -
FEL	- -	- -	- -
PLN	-0.038	0.038	- -
DO	-0.027	0.026	- -
CHK	-0.032	0.032	- -
ACT	-0.027	0.026	- -

Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	E1	E2	E3
	-----	-----	-----
KNO	- -	- -	- -
MOR	- -	- -	- -
INT	- -	- -	- -
DEC	- -	- -	- -
RES	- -	- -	- -
FEL	- -	- -	- -
PLN	-0.099	0.098	- -
DO	-0.057	0.057	- -
CHK	-0.060	0.059	- -
ACT	-0.053	0.053	- -

Standardized Total Effects of KSI on Y

	K1	K2
	-----	-----
KNO	- -	0.353
MOR	- -	0.374
INT	- -	0.502
DEC	0.409	- -
RES	0.222	- -
FEL	0.237	- -
PLN	0.338	-0.004
DO	0.235	-0.003
CHK	0.287	-0.003
ACT	0.235	-0.003

Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

	K1	K2
	-----	-----
KNO	- -	0.652
MOR	- -	0.619
INT	- -	0.913
DEC	0.740	- -
RES	0.394	- -
FEL	0.418	- -
PLN	0.872	-0.010
DO	0.508	-0.006
CHK	0.526	-0.006
ACT	0.471	-0.005

Time used: 0.063 Seconds

ภาคผนวก ช

ภาพประกอบการวิจัย



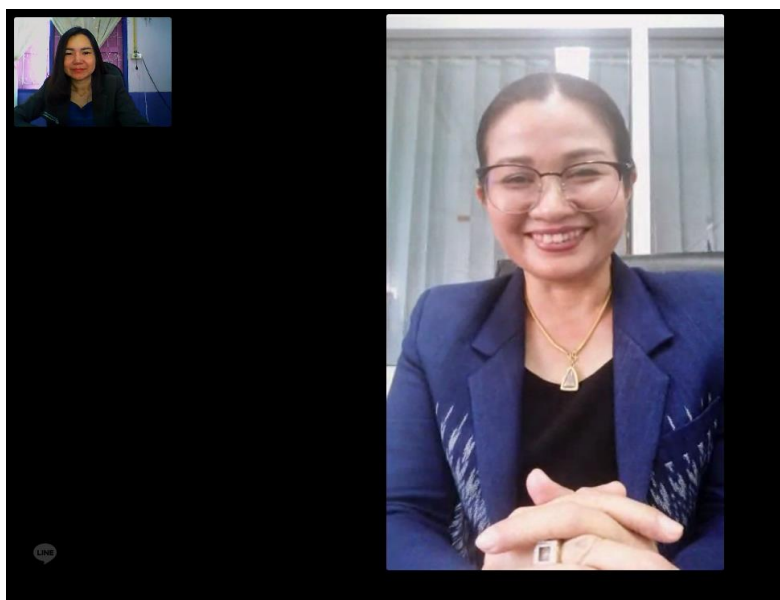
ภาพประกอบ 22 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
 ครุศาสตร์ดุขฎิบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 เพื่อยืนยันองค์ประกอบและเส้นทางอิทธิพล



ภาพประกอบ 23 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำ
 หลักสูตรครุศาสตร์ดุขฎิบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 เพื่อยืนยันองค์ประกอบและเส้นทางอิทธิพล



ภาพประกอบ 24 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์
 อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตร
 ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อยืนยันองค์ประกอบและเส้นทางอิทธิพล



ภาพประกอบ 25 สัมภาษณ์ ดร.ชรินดา พิมพบุตร รองผู้อำนวยการ
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
 เพื่อยืนยันองค์ประกอบและเส้นทางอิทธิพล



ภาพประกอบ 26 สัมภาษณ์ ดร.ชรินทร์ เจริญไชย คีษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
เพื่อยืนยันองค์ประกอบและเส้นทางอิทธิพล



ภาพประกอบ 27 สัมภาษณ์ ดร.พิชชานันท์ นิธิวิรุฬห์ คีษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
เพื่อยืนยันองค์ประกอบและเส้นทางอิทธิพล



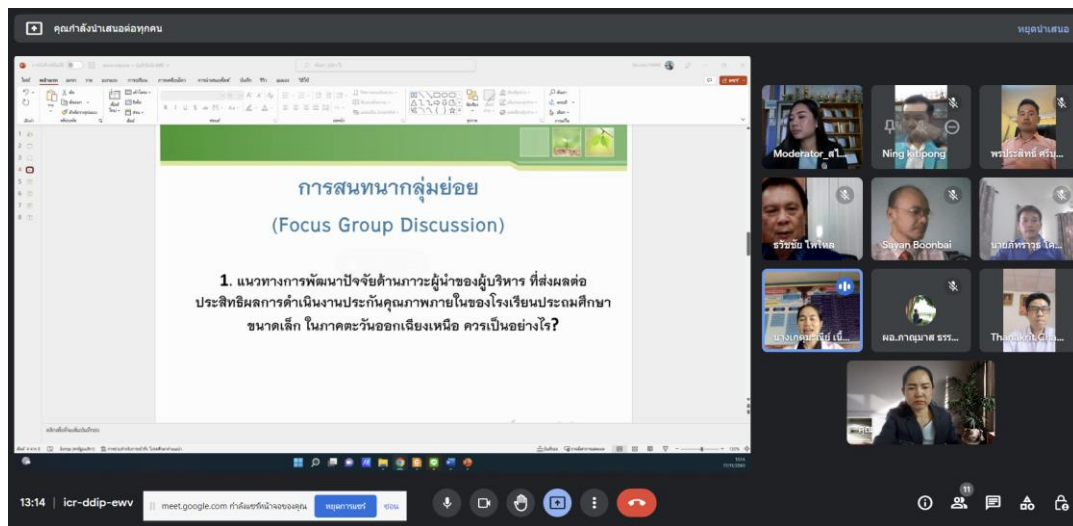
ภาพประกอบ 28 การสัมภาษณ์ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
โรงเรียนบ้านนาแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 เพื่อยืนยันองค์ประกอบและเส้นทางอิทธิพล



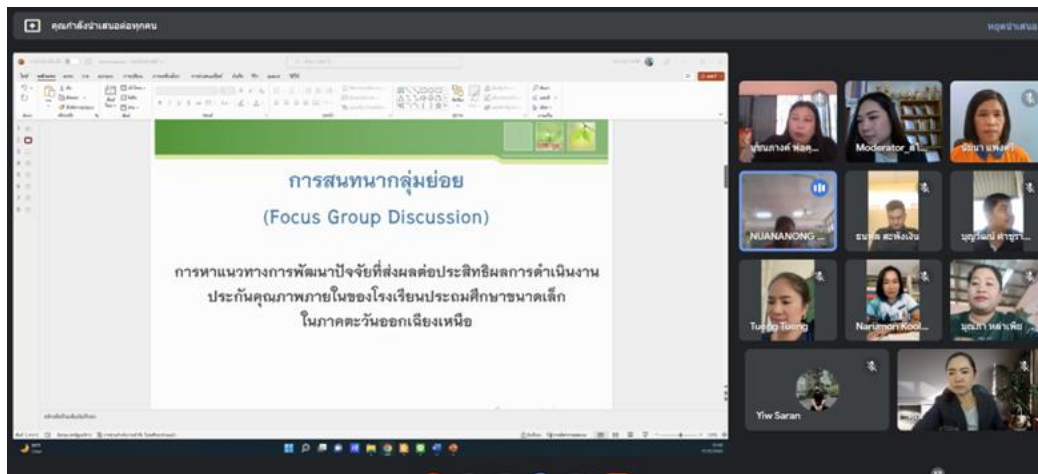
ภาพประกอบ 29 การสัมภาษณ์ ดร.สมหวัง มหาวัง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านเปือยทานตะวันพิทยาสรรพ์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
เพื่อยืนยันองค์ประกอบและเส้นทางอิทธิพล



ภาพประกอบ 30 การสัมภาษณ์ นางพิสมัย กองธรรม
ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านจับไม้
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
เพื่อยืนยันองค์ประกอบและเส้นทางอิทธิพล



ภาพประกอบ 31 การสนทนากลุ่มย่อย กลุ่มที่ 1
 เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อ
 ประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน
 ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



ภาพประกอบ 32 การสนทนากลุ่มย่อย กลุ่มที่ 2
 เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อ
 ประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน
 ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวขวัญใจ วงศ์สุวรรณ
วัน เดือน ปี เกิด	25 มิถุนายน 2527
ที่อยู่ปัจจุบัน	177 หมู่ 7 ตำบลสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร 47110
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกหนองกุง วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2545	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนพระพุทธรบาทวิทยาคม ตำบลพระพุทธรบาท อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย
พ.ศ. 2550	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
พ.ศ. 2555	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
พ.ศ. 2566	ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2551	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านแบง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
พ.ศ. 2553	ครู ค.ศ.1 โรงเรียนบ้านแบง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
พ.ศ. 2557	ครู ค.ศ.2 โรงเรียนบ้านแบง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
พ.ศ. 2559	ครู ค.ศ.3 โรงเรียนบ้านแบง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
พ.ศ. 2562	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกหนองกุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2