



โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน  
โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11

ดุขฎฐฎฎฎฎฎฎ  
ของ  
เมธฐฐ นาคฎฎฎ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาปรัชญาดุษฎฎฎฎฎฎฎฎ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มีนาคม 2566  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน  
โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11

ดุขฎีนิพนธ์  
ของ  
เมธี นาอุตม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มีนาคม 2566  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF EFFECTIVENESS OF INTERNAL  
QUALITY ASSURANCE IN PRIMARY SCHOOLS AREA THE REGIONAL  
EDUCATION OFFICE NO.11

BY  
MATEE NA-UDOM

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

March 2023

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองคุณวุฒิ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา  
ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ เมธี นาอุดม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ ..... กรรมการสอบและ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี) และผู้ทรงคุณวุฒิ (รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์) ประธานที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์  
..... กรรมการสอบ ..... กรรมการสอบและ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์) กรรมการที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ วิจิตรพัชราภรณ์) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)  
ประธานหลักสูตร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 30 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2566  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ประกาศคุณูปการ

คุณุภินิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความรู้ณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ ประธานกรรมการที่ปรึกษาคุณุภินิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ กรรมการที่ปรึกษาคุณุภินิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาเอาใจใส่ ดูแล ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ส่งผลให้คุณุภินิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตาและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ ดร.วีรพล สารบรรณ ดร.หงษา วงษ์จำปา ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร ดร.นฤมล สุภาพทอง ดร. วิทวินทร์ ประทังคะติ นางสาวณัฐชญา วีระชานนท์ ดร.อภิสิทธิ์ อุคำ นางสาวพินทิพา จันรอง ดร.ปิยณัฐ วงศ์เครือศรี นายพงษ์พิพัฒน์ นารินทร์ และนางสาวมาริสภา ภูมิเพ็ง ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการยืนยันองค์ประกอบและตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาในการวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายใน ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 ทุกคน ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

และที่สำคัญที่สุด ขอขอบคุณบิดา มารดา และสมาชิกในครอบครัวทุกคน ที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน คอยดูแลและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา ขอกราบขอบพระคุณพระจรัสชัย ปญญาวชิโร (วชิเรสปัญญาสกุล) ที่ได้ให้คำแนะนำในการทำคุณุภินิพนธ์ฉบับนี้ รวมทั้งนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 14 ทุกท่าน ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้วิจัยในทุก ๆ ด้าน ทั้งคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์ของคุณุภินิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนและสนับสนุนการศึกษาของข้าพเจ้าตั้งแต่ต้นจนปัจจุบัน

เมธี นาอุดม

<b>ชื่อเรื่อง</b>	โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11
<b>ผู้วิจัย</b>	เมธี นาอุดม
<b>กรรมการที่ปรึกษา</b>	รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์
<b>ปริญญา</b>	ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)
<b>สถาบัน</b>	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
<b>ปีที่พิมพ์</b>	2566

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 และระดับปัจจัยเชิงสาเหตุที่นำมาศึกษา 2) เพื่อตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อหาแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 การดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 สร้างโมเดลสมมติฐาน โดยมีขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์เอกสารเป็นการศึกษาหลักการ ทฤษฎี แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ขั้นที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,120 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 560 คน ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายใน จำนวน 560 คน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเดียวกันจาก 560 โรงเรียน ระยะที่ 3 การหาแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) และการวิเคราะห์ตัวแบบเชิงเส้น โดยใช้สถิติ ไค-สแควร์ (Chi-Square) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS และโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยสถิติขั้นสูงและจัดทำกรสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 10 คน

### ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและปัจจัยเชิงสาเหตุที่นำมาศึกษาประกอบด้วยภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมโรงเรียน การจัดการเรียนรู้ของครู และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 ที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าไคว์-สแควร์ ( $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 131.25 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 110 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.08165, ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ ( $\chi^2/df$ ) เท่ากับ 1.19 นั่นคือ โมเดลมีความกลมกลืนดี แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้น สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.97 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ .003 ซึ่งเข้าใกล้ศูนย์และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R2) มีค่าเท่ากับ .90 ค่า (RMSEA) มีค่า เท่ากับ 0.0131 ค่า (CN) เท่ากับ 1252.51 และค่า (CFI) เท่ากับ 1.00 และนำโมเดลไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน ยืนยัน พบว่า ผู้เชี่ยวชาญ ทุกคน ยืนยันโมเดลตามผลการวิเคราะห์

3. การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 ดังนี้ 1) ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารพัฒนาโดยผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) วัฒนธรรมโรงเรียนพัฒนาโดยผู้บริหารและคณะครูจะต้องสร้างความตระหนักให้บุคลากรในองค์กรเห็นคุณค่าและความสำคัญของการทำงานร่วมกัน 3) การจัดการเรียนรู้ของครูพัฒนาโดยผู้บริหารจะต้องดำเนินการให้โรงเรียนสร้างเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพและ 4) ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยให้มีการระดมความคิดความคิดเห็นที่หลากหลาย

**คำสำคัญ:** โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ประสิทธิภาพงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา

<b>TITLE</b>	The Causal Relationship Model of Effectiveness of Internal Quality Assurance in Primary Schools Area the Regional Education Office No.11
<b>AUTHOR</b>	Matee Na-udom
<b>ADVISORS</b>	Assoc. Prof. Dr. Sikan Pienthunyakorn Asst. Prof. Dr. Ploenpit Thummarat
<b>DEGREE</b>	Ph.D. (Educational Administration)
<b>INSTITUTION</b>	Sakon Nakhon Rajabhat University
<b>YEAR</b>	2023

### ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study the level of effectiveness of quality assurance in Primary Schools Area the Regional Education Office No.11 and level of causal factors that were studied 2) to examine the causal relationship model of internal quality assurance effectiveness elementary school, 3) to establish the guidelines for developing factors affecting the effectiveness of quality assurance in Primary Schools Area the Regional Education Office No.11. The research was divided into 3 phases, consisting of: Phase 1: creating a hypothesis model with the following steps: Step 1: study and analysis of documents is a study of principles, theories, and concepts about factors affecting insurance effectiveness quality assurance within primary schools. Step 2: a study of factors affecting the effectiveness of quality assurance work within primary schools from 5 experts. Phase 2: checking for consistency with empirical data. The sample group consisted of school administrators and teachers responsible for quality assurance within primary schools in Primary Schools Area the Regional Education Office No.11, academic year 2021, 1,120 people, consisting of 560 school administrators, 560 teachers responsible for internal quality assurance, who work in the same school out of 560 schools. Phase 3: Find ways to develop factors that affect the effectiveness of quality assurance work in Primary Schools Area the Regional Education Office No.11 by analyzing structural equation modeling (SEM) and linear model analysis using Chi-Square statistics. The data were analyzed using SPSS and LISREL software packages quantitative data by advanced statistics. Conduct a focus group discussion of 10 people.



The findings were as follows:

1. The level of Effectiveness of Internal Quality Assurance in Primary Schools Area the Regional Education Office No.11 the average is at a high level and the causal factors that were studied include executive leadership, school culture, teacher learning management and participative management. All of the factors were averaged at a high level.

2. The Causal Relationship Model of Effectiveness of Internal Quality Assurance in Primary Schools Area the Regional Education Office No.11 is consistent with the empirical data. The quasi-square ( $\chi^2$ ) is 131.25, the degrees of freedom (df) is 110, the probability (p-value) is 0.08165, the chi-square relative ( $\chi^2/df$ ) is 1.19. That is the model is well harmonized. It shows that the main hypothesis is accepted that the causal relationship model of factors affecting quality assurance effectiveness within primary schools developed harmoniously with empirical data which is consistent with the analysis results, the GFI is 0.99, the adjusted AGFI is 0.97, which is close to 1, and the root mean square index of the remainder (RMR) has a value of .003, which approaches zero and the forecasting coefficient (R2) is .90, (RMSEA) is 0.0131, (CN) is 1252.51, and (CFI) is 1.00. The model is given 10 experts confirmed. It was found that all experts confirmed the model according to the analysis results.

3. This research proposed the guidelines for developing factors that directly affect the effectiveness of quality assurance in Primary Schools Area the Regional Education Office No.11, 1) Leadership factors of executives developed by executives must have academic leadership. 2) The school culture developed by administrators and teachers must create awareness among personnel in the organization to see the value and importance of working together. Organizing the learning process to be effective and 3) Executives must encourage brainstorming to create diverse opinions. 4) Executives must promote participatory management by brainstorming ideas to create diverse opinions.

**Keywords:** The Causal Relationship Model, Effectiveness of Internal Quality Assurance in Primary Schools

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ .....	1
ภูมิหลัง .....	1
คำถามของการวิจัย .....	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	5
สมมติฐานของการวิจัย .....	6
ความสำคัญของการวิจัย .....	6
ขอบเขตของการวิจัย .....	7
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย .....	7
ตัวแปรที่ศึกษา .....	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	17
แนวคิดหลักการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายใน .....	18
ความหมายของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา .....	19
แนวคิดการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา .....	21
ระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา .....	24
มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา .....	25
แนวทางการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา .....	38
บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา .....	43
ประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน .....	46
ความหมายของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ของสถานศึกษา .....	46

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
มาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน .....	49
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ประถมศึกษาและเส้นทางอิทธิพล .....	58
ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันปัจจัยที่ส่งผลต่อของงาน ประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา .....	87
โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling : SEM) .....	128
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสมการโครงสร้าง .....	128
ตัวแปรสังเกตของโมเดลโครงสร้าง .....	133
ประเภทของโมเดลสมการโครงสร้าง .....	134
ขั้นตอนการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง .....	135
กำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเพื่อเป็นโมเดลสมมติฐานของ การวิจัย .....	145
แนวคิดเกี่ยวกับการสนทนากลุ่ม (Focus Group) .....	148
ความหมายการสนทนากลุ่ม .....	148
ลักษณะสำคัญการสนทนากลุ่ม .....	148
วัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม .....	148
วิธีการสนทนากลุ่ม .....	149
สิ่งที่สำคัญในการจัดสนทนากลุ่ม .....	149
คุณลักษณะและบทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง .....	150
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	153
ระยะที่ 1 สร้างโมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผล งานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ ศึกษาธิการภาค 11 .....	153
ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี 4 ชั้น .....	156

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ชั้นที่ 1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	156
ชั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย .....	158
ชั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	161
ชั้นที่ 4 การวิเคราะห์และแปลความหมาย .....	161
ระยะที่ 3 การหาแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกัน คุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 โดยดำเนินการ .....	166
การทำสนทนากลุ่ม .....	166
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	169
ผลการสร้างโมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผล งานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ ศึกษาธิการภาค 11 จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ...	173
ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 .....	175
ผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละของข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบ แบบสอบถาม .....	176
ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ประถมศึกษา และปัจจัยเชิงสาเหตุ .....	177
ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปร .....	191
ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร .....	193
ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงภายนอก และตัวแปรแฝงภายใน .....	197

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงและการวิเคราะห์ ค่าอิทธิพล .....	208
การหาแนวทางในการพัฒนาของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงาน ประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญ .....	220
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ .....	225
สรุปผลการวิจัย .....	227
อภิปรายผลการวิจัย .....	231
ข้อเสนอแนะ .....	244
ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ .....	244
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป .....	245
บรรณานุกรม .....	247
ภาคผนวก .....	261
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ .....	263
ภาคผนวก ข หนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ หนังสือจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ หนังสือขอความอนุเคราะห์ เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย หนังสือขอความอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา .....	269
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	289
ภาคผนวก ง คุณภาพเครื่องมือ .....	327
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 .....	351

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างภาพประกอบการวิจัย .....	441
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	445

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การให้ระดับคุณภาพมาตรฐานที่ 1 .....	28
2 การให้ระดับคุณภาพมาตรฐานที่ 2 .....	33
3 การให้ระดับคุณภาพมาตรฐานที่ 3 .....	36
4 สังเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ประสิทธิผลของงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา .....	54
5 ตัวแปรสังเกตได้ นิยาม และตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของงานประกันคุณภาพ ภายในโรงเรียนประถมศึกษา .....	56
6 ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ...	64
7 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร .....	90
8 องค์ประกอบ นิยาม และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร .....	92
9 การสังเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การ .....	100
10 องค์ประกอบ นิยาม และตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมโรงเรียน .....	101
11 องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ของครูของรัฐ .....	115
12 องค์ประกอบ นิยาม และตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนรู้ของครู .....	117
13 องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม .....	124
14 องค์ประกอบ นิยาม และตัวบ่งชี้ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม .....	126
15 ค่าดัชนีที่นิยมใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล กับข้อมูลเชิงประจักษ์ .....	141
16 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	157
17 จำนวนโรงเรียนที่เป็นหน่วยทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out) .....	160
18 ค่าดัชนีที่นิยมใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ .....	165
19 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง .....	176

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 .....	177
21 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 .....	178
22 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร .....	181
23 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียน .....	184
24 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ของครู .....	187
25 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม .....	189
26 ผลการวิเคราะห์ ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรแฝง .....	192
27 ผลการวิเคราะห์ ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรสังเกตได้ .....	192
28 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง .....	194
29 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ .....	195
30 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ .....	197
31 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันวัฒนธรรมโรงเรียนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ .....	200



## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
32 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการจัดการเรียนรู้ของครู ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ .....	202
33 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ .....	204
34 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลงานประกันคุณภาพ ภายในโรงเรียนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ .....	206
35 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับ .....	208
36 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ .....	210
37 คำน้่าหนักอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปร ...	226
38 การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อความของแบบสอบถามกับนิยาม เชิงปฏิบัติการจากผู้ทรงคุณวุฒิ .....	329
39 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกัน คุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 .....	345

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	9
2 แสดงองค์ประกอบของระบบการประกันคุณภาพการศึกษา .....	23
3 แสดงตัวแปรสังเกตได้ประสิทธิผลของงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ประถมศึกษา .....	55
4 โมเดลความสัมพันธ์ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการ เรียนรู้ของครู การบริหารแบบมีส่วนร่วมและ ประสิทธิภาพการประกัน คุณภาพ .....	71
5 โมเดลความสัมพันธ์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ ของครู การบริหารแบบมีส่วนร่วมและ ประสิทธิภาพการประกันคุณภาพ ภายในโรงเรียน .....	74
6 โมเดลความสัมพันธ์ปัจจัยการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การประกันคุณภาพภายในโรงเรียน .....	78
7 โมเดลความสัมพันธ์ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการ เรียนรู้ของครู และประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน .....	79
8 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล การประกันคุณภาพภายในโรงเรียน .....	83
9 โมเดลการวัดภาวะผู้นำของผู้บริหาร .....	92
10 โมเดลการวัดวัฒนธรรมโรงเรียน .....	101
11 โมเดลการวัดการจัดการเรียนรู้ของครู .....	116
12 โมเดลการบริหารแบบมีส่วนร่วม .....	125
13 โมเดลสมการโครงสร้าง .....	130
14 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกัน คุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 .....	147
15 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 ที่ได้จากการ สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	174

## บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
16 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 ที่ได้รับการยืนยัน องค์ประกอบจากผู้เชี่ยวชาญ .....	175
17 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ได้จากการ ตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ .....	199
18 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกวัฒนธรรมโรงเรียนที่ได้จากการ ตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ .....	201
19 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในการจัดการเรียนรู้ของครูที่ได้จากการ ตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ .....	203
20 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ได้จาก การตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ .....	205
21 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในประสิทธิผลงานประกันคุณภาพ .....	208
22 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับ .....	209
23 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ .....	211
24 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ .....	212
25 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ .....	220
26 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกัน คุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ที่พัฒนาขึ้น .....	224
27 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 .....	229
28 สัมภาษณ์ ดร.วีรพล สารบรรณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 .....	443
29 สัมภาษณ์ น.ส.ณัฐรัชญา วีระชานนท์ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 .....	443

## บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
30 นำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพ ภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 ในการสนทนากลุ่ม Focus Group .....	444
31 ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาในการสนทนากลุ่ม Focus Group .....	444

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้แนวทางการจัดการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ เน้นความสำคัญทั้งความรู้คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสม ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา ซึ่งนิยามมาตรฐานการศึกษาเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์ และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง และเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพทางการศึกษาดังนั้น มาตรฐานการศึกษาสำคัญที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาจึงเกี่ยวข้องกับปัจจัยกระบวนการ และผลผลิตจากการจัดการศึกษา เพื่อการกำกับ ติดตาม ดูแล ตรวจสอบ และประกันคุณภาพของสถานศึกษา ดังนั้นมาตรฐานการศึกษาจึงไม่ได้หมายถึงคุณภาพด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น แต่หมายถึงความรวมถึงผลผลิตทางการศึกษาที่เกิดกับตัวผู้เรียนรอบด้าน กระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูและกระบวนการบริหารจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, หน้า 9-10)

ตามกฎกระทรวง เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาได้ให้ความหมายการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ว่า เป็นการประเมินผล และการติดตามตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษาโดยมีกลไกในการควบคุมตรวจสอบระบบการบริหารคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนว่าสถานศึกษานั้นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและบรรลุ

เป้าประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, หน้า 55)

การประกันคุณภาพการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ การประกันคุณภาพภายนอก คือ เป็นการดำเนินงานโดยหน่วยงานภายนอกที่เป็นอิสระและมีความเป็นกลางมีบทบาทหน้าที่ในการประเมินตามมาตรฐานของสถานศึกษาทั่วประเทศและดำเนินการทุก ๆ 5 ปี และการประกันคุณภาพภายในกำหนดให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาโดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาพร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้จัดให้มีการประเมินผลติดตามและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, หน้า 8-9)

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดนโยบายการปฏิรูประบบการประเมินและประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอกของทุกระดับก่อนจะมีการประเมินคุณภาพในรอบต่อไป โดยให้มีการปรับปรุงมาตรฐานและตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับและสะท้อนถึงคุณภาพอย่างแท้จริงเน้นการประเมินสภาพจริง ไม่ยุ่งยาก สร้างมาตรฐานระบบราชการประเมินเพื่อลดภาระการจัดเก็บข้อมูล ลดการจัดทำเอกสารที่ใช้ในการประเมิน ปรับกระบวนการวัดผลในการประเมินที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาบนพื้นฐานบริบทของสถานศึกษา รวมทั้งให้มีการพัฒนาผู้ประเมินคุณภาพภายในให้มีมาตรฐานมีความน่าเชื่อถือสามารถให้คำชี้แนะให้คำปรึกษาแก่สถานศึกษาได้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาได้รับการยอมรับจากสถานศึกษาและได้รับการรับรองจากกระทรวงศึกษาธิการนั้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของระบบการประเมินคุณภาพการศึกษา ตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาดังกล่าวเป็นระบบการประเมินแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการประเมินคุณภาพสถานศึกษาในภาพรวม (Holistic rubrics) ของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยจะไม่แยกส่วนหรือแยกองค์ประกอบในการประเมินผลงานหรือกระบวนการแต่เป็นการประเมินในภาพรวมของผลงานหรือภาพรวมของกระบวนการดำเนินงานนั้น ๆ ต้องอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะในการประเมินของผู้ประเมิน โดยผู้ประเมินต้องศึกษาและรวบรวมข้อมูล

ในภาพรวมทั้งหมด ซึ่งเป็นการประเมินและตัดสินผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ตามหลักการตัดสินโดยอาศัยความเชี่ยวชาญ โดยผู้ประเมินจำเป็นต้องมีความรู้ อย่างรอบด้านอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันในขณะผู้ประเมินเพื่อการตัดสินระดับ คุณภาพจะไม่ใช้การให้คะแนนตามความคิดเห็นของคนใดคนหนึ่ง ผู้ประเมินจำเป็นต้องทำ ความเข้าใจร่วมกันเพื่อการประเมินที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นมาตรฐานของผู้ประเมินจึง มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 1)

ในส่วนของการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา คือ บุคลากรส่วนใหญ่ไม่เห็นความสำคัญ ขาดความรู้ความเข้าใจในรูปแบบ และวิธีในการ ดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ขาดความร่วมมือและความตระหนัก ในการพัฒนาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนและบุคลากรมีภาระงาน ความรับผิดชอบมากเกินไป ขาดการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหาร เอกสารความรู้ เกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนไม่เพียงพอ ขาดการนิเทศติดตาม การรายงาน ผลการดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้บุคลากรกลัวการประเมิน และการจัดทำข้อมูลสารสนเทศไม่เป็นระบบ นอกจากนี้พบว่าเกิดปัญหาในการแต่งตั้ง คณะกรรมการการประกันคุณภาพภายในขาดการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารขาดภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน อย่างจริงจัง บุคลากรไม่ได้รับการอบรม หัวหน้าประกันคุณภาพภายในโรงเรียน และครูผู้สอนขาดการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพ โดยแต่ละคนจะปฏิบัติตามความเข้าใจของตนเองและขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการ ประเมินผลด้านการดำเนินการประกันคุณภาพภายในมีปัญหาไม่มีงบประมาณสนับสนุน การดำเนินการ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายภาพเอกสาร ขาดการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำประกันคุณภาพ ขาดการนิเทศติดตาม และขาดแหล่งเรียนรู้ ขาดเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ขาดการ ส่งเสริมความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนและไม่มีกิจกรรมการให้บริการชุมชน อย่างเหมาะสม ด้านการรายงานบุคลากรไม่มีทักษะในการเขียนรายงานขาดการจัดเก็บ ข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ ไม่มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานเป็นลายลักษณ์ อักษรและขาด การมีส่วนร่วมของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (อมรรัตน์ ไชยตะมาตย์, 2562, หน้า 2- 3)

นักวิจัยที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน ประถมศึกษาที่น่าสนใจ คืองานวิจัยของ ภูมิ พระรักษา (2558, หน้า 128-129) ได้ทำวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลวิจัยพบว่า มีปัจจัยหลายปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) อิทธิพล ทางตรงมี 4 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร วัฒนธรรมโรงเรียนนวัตกรรม บรรยากาศองค์การแบบเปิดและภาวะผู้นำของครู 2) อิทธิพลทางอ้อมมี 4 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม บรรยากาศองค์การแบบเปิด และภาวะผู้นำของครู 3) อิทธิพลรวมมี 5 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร บรรยากาศองค์การแบบเปิดภาวะผู้นำของครู วัฒนธรรมโรงเรียนนวัตกรรม และการ ทำงานเป็นทีม และพบว่าปัจจัยทุกตัวในโมเดลรวมกันอธิบายความแปรปรวนของ ประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 85

สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบ แห่งชาติที่ 19/2560 เรื่องการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน 2560 เพื่อปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการ ในการขับเคลื่อนการศึกษา ในระดับภาคและจังหวัด โดยการอำนวยความสะดวก ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการศึกษา แบบร่วมมือและบูรณาการกับหน่วยงานในสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานอื่น หรือภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในพื้นที่รับผิดชอบจำนวน 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสกลนคร จังหวัดนครพนม และจังหวัดมุกดาหาร (สำนักงานศึกษาธิการภาค 11, 2564, หน้า 1) ซึ่งทั้ง 3 จังหวัดดังกล่าว อยู่ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน เป็นเขตที่ต้องพัฒนา คุณภาพประชาชนหรือเยาวชนให้มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพ สามารถที่จะ แข่งขันได้ ซึ่งโครงสร้างพื้นฐานหลักที่จะสามารถพัฒนาบุคลากรได้คือ ด้านการศึกษา โดยที่สถานศึกษาจะต้องมีการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ และต้องมีการดำเนินการประกัน คุณภาพการศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์โดยเฉพาะการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาในการเตรียมความพร้อมในการรับการประเมินจากองค์กรภายนอก เพื่อนำไปสู่การรับรองคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาซึ่งก็คือโรงเรียน แต่ก็ยังพบว่า มีปัจจัยหลายปัจจัยซึ่งมีอิทธิพลซึ่งกันและกันทำให้งานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน



ประถมศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ รวมถึงด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วย ซึ่งความรู้จากงานวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้จะช่วยให้เกิดประโยชน์ในเรื่องที่กล่าวเป็นอย่ง

จากสภาพดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 จะทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทำให้ทราบถึงปัจจัยที่จะช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

### คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 และปัจจัยเชิงสาเหตุที่นำมาศึกษามีค่าอยู่ในระดับใด
2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 ที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่อย่างไร
3. แนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 ควรเป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 และระดับปัจจัยเชิงสาเหตุที่นำมาศึกษา
2. เพื่อตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อหาแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11

## สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

## ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ดังนี้

1. ด้านวิชาการ เนื่องจากโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 ที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการศึกษาวิเคราะห์จากหลายแหล่ง ซึ่งมีความชัดเจนครอบคลุมและสมบูรณ์ในเชิงวิชาการมากขึ้น อีกทั้งโมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นได้มีการตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทำให้ได้โมเดลสมการโครงสร้างที่มีความเหมาะสมกับบริบทสังคมไทย โดยนักวิชาการ นักวิจัย ผู้บริหารทางการศึกษาหรือครู ตลอดจนผู้สนใจ สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการได้ดังต่อไปนี้

1.1 เพื่อทราบถึงอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11

1.2 นำไปใช้เป็นโมเดลตั้งต้นเพื่อขยายขอบเขตการศึกษาประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 ให้กว้างขวางและลึกซึ้งต่อไป

2. ด้านการนำผลการวิจัยไปใช้ ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้โมเดลที่ได้รับการตรวจสอบด้วยกระบวนการทางการวิจัย และเป็นโมเดลที่มีความเหมาะสมกับบริบทสังคมไทย สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการประกันคุณภาพการศึกษา ดังต่อไปนี้

2.1 นำไปใช้ในการสร้างและพัฒนากลยุทธ์ในการประกันคุณภาพภายในให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2.2 นำไปใช้ในการสร้างโปรแกรมการพัฒนากลยุทธ์และกลวิธีอีกทั้งเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และวางแผนเพื่อการดำเนินงาน ส่งเสริมประสิทธิผลของงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนให้มีมากขึ้น

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,610 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1,305 คน ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายใน จำนวน 1,305 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,120 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 560 คน ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายใน จำนวน 560 คน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเดียวกันจาก 560 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ (Strata)

### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

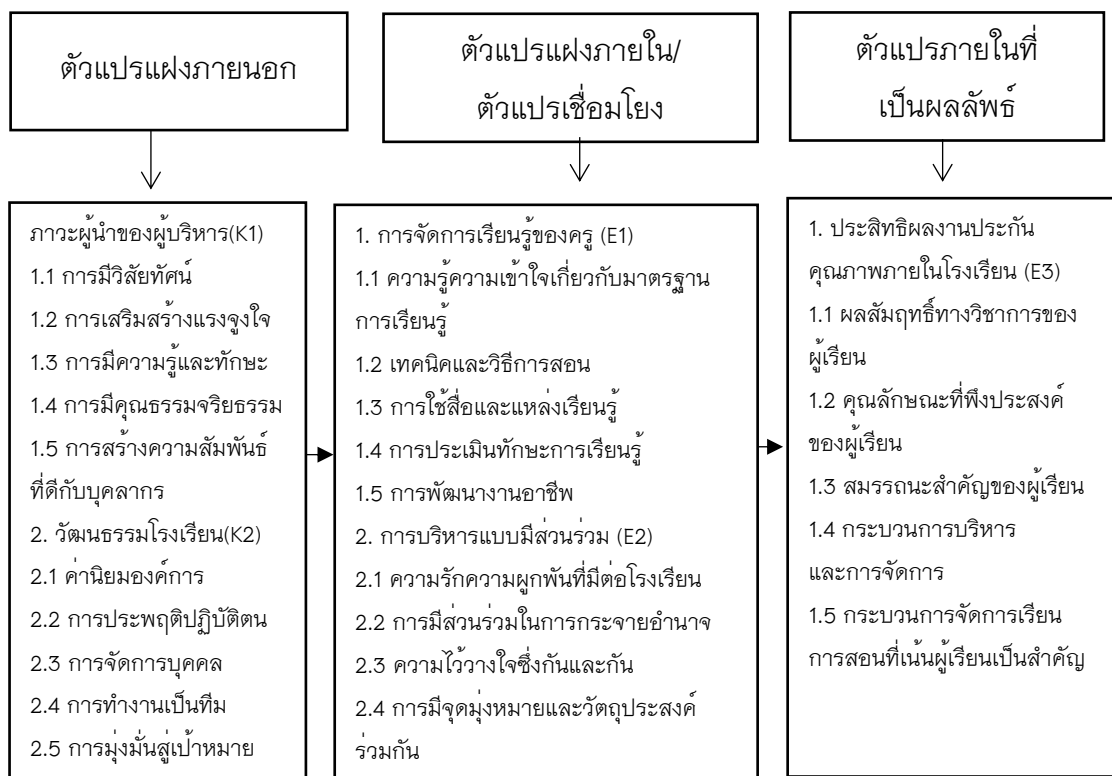
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย เนื่องจากการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้าง ที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเส้นตรงระหว่างตัวแปรที่เป็นสาเหตุหรือเรียกว่า ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variable) ตัวแปรคั่นกลาง (Intervening Latent Variable) หรือตัวแปรส่งผ่าน (Mediating Latent Variable) และตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variable) แต่ด้วยข้อกำหนดของโปรแกรมลิซเรล กำหนดให้ตัวแปรคั่นกลางและตัวแปรภายในรวมกันเรียกว่าตัวแปรภายใน ดังนั้น ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน ดังนี้

- 2.1 ตัวแปรแฝงภายนอก มี 2 ตัวแปร คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 2) วัฒนธรรมโรงเรียน

- 2.2 ตัวแปรแฝงภายใน มี 3 ตัวแปร คือ 1) การจัดการเรียนรู้ของครู  
2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 3) ประสิทธิภาพงานประกันคุณภาพภายใน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเปรียบเทียบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Comparative Research) โดยสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 ให้สอดคล้องกับองค์ความรู้ทั้งทางทฤษฎีและผลการวิจัยเชิงประจักษ์และสอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้น (Assumptions) เพื่อสร้างโมเดลสมการโครงสร้างที่เป็นโมเดลการวิจัยหรือโมเดลสมมติฐานโดยผลลัพธ์จะได้โมเดลสมมติฐานที่ประกอบด้วยโมเดลการวัดและโมเดลสมการโครงสร้างดำเนินการวิจัยตามวิธีการวิจัยทางสถิติ เพื่อตอบคำถามการวิจัยว่าโมเดลสมการโครงสร้างที่สร้างขึ้น โดยมีทฤษฎีและงานวิจัยที่สนับสนุนนั้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Lisrel ผลที่ได้คือ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยปรากฏดัง ภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 หมายถึง รูปแบบจำลองที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 โดยเขียนเป็นแผนภาพจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

2. ปัจจัย หมายถึง ตัวแปรแฝงที่ผู้วิจัยศึกษาและวิเคราะห์แล้วเลือกเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน โดยการวิจัยครั้งนี้ วัดตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน โดยได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและนำไปสอบถามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนละ 1 คน ดังนี้

2.1 ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variable) หมายถึง ตัวแปรที่เป็นจุดเริ่มต้นของเส้นทางอิทธิพลหรือหัวลูกศรในโมเดลสมการโครงสร้างไม่มีตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรเหล่านี้ ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรแฝงภายนอก ดังนี้

2.1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการเป็นผู้นำที่สามารถในการบริหารตนเองและผู้อื่น สามารถครองใจครูผู้สอนและบุคลากรสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุน โน้มน้าวจิตใจครูผู้สอนและบุคลากรให้ร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานประกันคุณภาพภายในสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ การมีวิสัยทัศน์ การเสริมสร้างแรงจูงใจ การมีความรู้และทักษะการมีคุณธรรมจริยธรรม และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร ดังนี้

2.1.1.1 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมองภาพอนาคต และกำหนดจุดหมายปลายทางของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษาที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่จุดหมายปลายทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนที่ต้องการที่ชัดเจน ทำทนาย มีพลังและมีความเป็นไปได้

2.1.1.2 การเสริมสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสร้างพลังผลักดันให้ครูผู้สอนหรือบุคลากรมีพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์และสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้น เพื่อให้สามารถดำเนินงานต่าง ๆ ได้ประสบความสำเร็จ

2.1.1.3 การมีความรู้และทักษะ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและความสามารถในการนำสิ่งต่าง ๆ ในบริบทที่ตนเองรับผิดชอบไปใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.1.1.4 การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนการใช้หลักธรรมปฏิบัติในการบริหารราชการ ให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพสูงและสามารถบรรลุผลในการปฏิบัติงาน

2.1.1.5 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีมนุษยสัมพันธ์และใช้หลักการมนุษยสัมพันธ์ได้ดี ถูกต้อง

เหมาะสมกับครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียนของตนเอง เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.2 วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง ค่านิยมและความเชื่อที่ครูผู้สอน และบุคลากรมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียนจึงเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” หรือ “จิตวิญญาณ” ของโรงเรียน สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ดังนี้ 1) ค่านิยมองค์กร 2) การประพฤติปฏิบัติ 3) การจัดการบุคลากร 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย

2.1.2.1 ค่านิยมองค์กร หมายถึง การรวมพลังความคิดและความเชื่อของทุกคนในโรงเรียนโดยมีความถูกต้อง เกิดประโยชน์และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.1.2.2 การประพฤติปฏิบัติตน หมายถึง การแสดงออกของบุคคลในด้านบุคลิกภาพทั่วไปที่ทำให้ผู้เรียนและบุคคลทั่วไปเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

2.1.2.3 การจัดการบุคคล หมายถึง การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีคุณภาพ

2.1.2.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ของกลุ่ม มีการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ มุ่งความสำเร็จในการทำงานเป็นสำคัญ

2.1.2.5 การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย หมายถึง ความใส่ใจ เพียรพยายามของบุคลากรในการทำงานเพื่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2 ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variable) หมายถึง ตัวแปรสมการโครงสร้างทุกตัว ยกเว้นตัวแปรแฝงภายนอกเป็นตัวแปรที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอื่นหรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรอื่น โดยมีเส้นทางอิทธิพลก่อนหรือหลังตามที่มีทฤษฎีและงานวิจัยสนับสนุนในการวิจัยครั้งนี้ตัวแปรแฝงภายใน ดังนี้

2.2.1 การจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง กระบวนการของครูที่จัดขึ้นเพื่อให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากประสบการณ์และการฝึกอบรมโดยการเรียนรู้จะทำให้พฤติกรรมของผู้เรียนเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเกิดขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป พฤติกรรมนั้น ๆ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และแนวคิด สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ดังนี้ 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ

มาตรฐานการเรียนรู้ 2) เทคนิคและวิธีการสอน 3) การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้

4) การประเมินทักษะการเรียนรู้ และ 5) การพัฒนางานอาชีพ

2.2.1.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้ หมายถึง ข้อกำหนดคุณภาพผู้เรียนด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม เพื่อใช้เป็นจุดมุ่งหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

2.2.1.2 เทคนิคและวิธีการสอน หมายถึง วิธีการที่ครูใช้เสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้และขั้นตอนที่ครูผู้สอนดำเนินการเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ โดยใช้วิธีการที่แตกต่างกันออกไปเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

2.2.1.3 การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การที่ครูใช้สื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ตลอดจนการใช้แหล่งข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ และประสบการณ์ที่สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนใฝ่เรียน ใฝ่รู้ แสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเองตามอัธยาศัย

2.2.1.4 การประเมินทักษะการเรียนรู้ หมายถึง การเก็บรวบรวมการวิเคราะห์ และการแปลความของทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.2.1.5 การพัฒนางานอาชีพ หมายถึง การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ให้ผู้เรียนรู้และเข้าใจตลอดจนวางแผนเกี่ยวกับเส้นทางการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับศักยภาพ ความสามารถของผู้เรียน รวมทั้งดำเนินการฝึกอบรมและเสริมประสบการณ์ให้กับผู้เรียน

2.2.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้การจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงานและร่วมรับผิดชอบ เพื่อการพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงขึ้น ดังนี้

2.2.2.1 ความรักความผูกพันที่มีต่อโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษามีความเชื่อมั่น ยอมรับ เป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อโรงเรียน มีความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกสภาพในโรงเรียน

2.2.2.2 การมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา นักเรียน คณะกรรมการ



สถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษาศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผน และตัดสินใจ ติดตามผลและชื่นชมผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน

2.2.2.3 ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา มีความไว้วางใจกัน ให้เกียรติและให้การยอมรับกัน ครูและบุคลากรมีความมั่นใจ ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ มีความเชื่อมั่นต่อเจตนาและความสามารถของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

2.2.2.4 การมีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา มีอุดมการณ์ร่วมกัน ในการทำงานที่สร้างสรรค์ดำเนินงานด้านต่าง ๆ ไปในทิศทางเดียวกัน มีความมุ่งมั่น จะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2.3 ประสิทธิภาพงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากปัจจัยคัดสรร ประกอบด้วย

2.2.3.1 คุณภาพผู้เรียนซึ่งมีตัวบ่งชี้คุณภาพผู้เรียนประกอบด้วย

1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน หมายถึง ผลการเรียนรู้ที่เป็นคุณภาพของผู้เรียนทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการ ประกอบด้วยความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร การคิดคำนวณ การคิดประเภทต่าง ๆ การสร้างนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตร การมีความรู้ทักษะพื้นฐานและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ

2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน หมายถึง ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ที่เป็นค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทยการยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลายรวมทั้งสุขภาวะทางร่างกายและจิตสังคม

3) สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน หมายถึง ศักยภาพที่แสดงออกมาของผู้เรียนที่แสดงออกมาให้บุคคลอื่นรับรู้ถึงความเก่ง อันประกอบด้วยความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิตและความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

2.2.3.2 กระบวนการบริหารและการจัดการ ประกอบด้วย

1) มีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน

- 2) มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา
  - 3) ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย
  - 4) พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
  - 5) จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
  - 6) จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้
- 2.2.3.3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญประกอบด้วย
- 1) จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้
  - 2) ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้
  - 3) มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก
  - 4) ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน
  - 5) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้
3. ตัวแปรแฝง (Latent Variable) หมายถึง ตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรงแต่จะประมาณค่าได้จากตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) ของแต่ละตัวแปรแฝงนั้น
  4. ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) หมายถึง ตัวแปรที่สามารถวัดค่าได้ของตัวแปรแฝงแต่ละตัวที่ใช้ในการวิจัย
  5. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11
  6. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11
  7. ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายใน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11

8. แนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพ ภายใน โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง สารสนเทศที่ผู้วิจัยดำเนินการ 2 ขั้นตอน ดังนี้

8.1 ผู้วิจัยนำปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพ ภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 มาหาแนวทางพัฒนา

8.2 ผู้วิจัยจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อให้ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ร่วมสนทนาและนำเสนอเกี่ยวกับวิธีการหรือประเด็นในการ พัฒนาปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 จากเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยและแหล่งข้อมูลอื่น ๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนารอบแนวคิดการวิจัย จึงแบ่งการนำเสนอผลการศึกษา โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

#### 1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายใน

1.1 ความหมายของงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

1.2 แนวคิดของงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

1.3 ระบบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

1.4 มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่องานประกันคุณภาพภายใน

สถานศึกษา

1.5 แนวทางการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา

1.6 บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานประกันคุณภาพ

ภายในสถานศึกษา

#### 2. ประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน

2.1 ความหมายของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน

2.2 มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

#### 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน

ประถมศึกษาและเส้นทางอิทธิพล

3.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3.2 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันปัจจัยที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลของงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา

3.2.1 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร

- 3.2.2 ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียน
- 3.2.3 ปัจจัยการจัดการเรียนรู้ของครู
- 3.2.4 ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 3.3 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา
- 4. โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)
  - 4.1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสมการโครงสร้าง
  - 4.2 ตัวแปรสังเกตของโมเดลโครงสร้าง
  - 4.3 ประเภทของโมเดลสมการโครงสร้าง
  - 4.4 ขั้นตอนการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง
- 5. กำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเพื่อเป็นโมเดลสมมติฐานของการวิจัย
- 6. แนวคิดเกี่ยวกับการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

## 1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายใน

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีความสำคัญ เพราะความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและการศึกษา ตลอดจนการขยายตัวทางด้านขนาดของโรงเรียนทำให้นักเรียนและบุคลากรของโรงเรียนมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิมมากาย ดังนั้นการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีความสำคัญมากในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยจะต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้เป็นคนที่มีรู้จักคิด วิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม รู้จักพึ่งตนเอง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้มีการกำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา “เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และหมวด 6 เรื่องมาตรฐานและการประกันคุณภาพทางการศึกษามาตรา 47 ให้มีระบบประกันคุณภาพ

การศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงมาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่า การประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงาน ต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

กระทรวงศึกษาธิการ มีการปฏิรูประบบการประเมินและการประกันคุณภาพ การศึกษา โดยมีการปรับปรุงมาตรฐานและประเด็นพิจารณาให้สะท้อนถึงคุณภาพ อย่างแท้จริง กำหนดเกณฑ์และรายการประเมินแบบองค์รวม (Holistic Assessment) ซึ่งเป็นการประเมินโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Evidence Based) ลดภาระการจัดทำเอกสารที่ใช้ในการประเมินยึดหลักการตัดสินระดับคุณภาพตามหลักการตัดสินโดยอาศัยความเชี่ยวชาญ (Expert Judgment) ของผู้ประเมินและใช้การตรวจทานผลการประเมินโดยคณะกรรมการ ประเมินในระดับเดียวกัน (Peer Review) ปรับกระบวนการตัดสินในการประเมินที่มีเป้าหมาย เพื่อการพัฒนาบนพื้นฐานบริบทของสถานศึกษามีการประกาศใช้กฎกระทรวงการประกัน คุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ในการปรับปรุงระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพ การศึกษาเพื่อให้มีกลไกการปฏิบัติที่เอื้อต่อการดำเนินการตามมาตรฐานการศึกษาของ แต่ละระดับและเกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและประกาศใช้มาตรฐาน การศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประกาศ ณ วันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561 เพื่อเป็นหลักในการ เทียบเคียงสำหรับสถานศึกษาหน่วยงานต้นสังกัดและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแลและติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, หน้า 9-10)

### 1.1 ความหมายของงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษาเกิดจากการรวมแนวคิด 2 แนวคิด เข้าด้วยกัน คือ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาและแนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ การศึกษา โดยประเทศอังกฤษเป็นประเทศแรกที่ริเริ่มและพัฒนาแนวคิดการประกัน คุณภาพการศึกษาในปี 1988 และต่อมาในปี 1992 ได้เริ่มใช้มาตรฐาน ISO 9000

มากำหนดมาตรฐานการศึกษา ทำให้เกิดแนวทางสำหรับภาคปฏิบัติของโรงเรียนเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาขึ้น และมีการประยุกต์ใช้ไปยังประเทศต่าง ๆ ในเวลาต่อมา สำหรับประเทศไทยได้เริ่มดำเนินการในปีพุทธศักราช 2537 ส่วนความหมายของการประกันคุณภาพภายในได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 มีคำที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพ ดังนี้

มาตรฐานการศึกษา หมายความว่า ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะคุณภาพที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง และเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 8-9) ได้ให้ความหมายการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ว่าเป็นกระบวนการจัดการเพื่อเน้นให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการเป็นกระบวนการที่บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมายและวิธีการลงมือปฏิบัติตามแผนในทุกขั้นตอน มีการบันทึกและติดตามตรวจสอบผลงานหาจุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุงและร่วมกันปรับปรุงแผนงานนั้น ๆ โดยมุ่งหวังให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

วินัยพงษ์ คำแหง (2557, หน้า 9) ได้ให้ความหมายการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการสร้างความมั่นใจว่าสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและผู้เรียนจบการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้เป็นระบบครบวงจร (PDCA) ตามหลักการบริหารของเอ็ดเวิร์ดดับเบิลยูเดมมิ่งซึ่งครอบคลุมขั้นตอนต่าง ๆ 4 ขั้นตอน

ธนกร อัมจักร (2557, หน้า 5) ได้ให้ความหมายการประกันคุณภาพการศึกษาว่า การบริหารจัดการและดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นการสร้าง ความมั่นใจให้ผู้รับบริการการศึกษา ทั้งยังเป็นการป้องกันการจัดการศึกษาที่ด้อยคุณภาพ และสร้างสรรค์การศึกษาให้เป็นกลไกที่มีพลังในการพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพสูงยิ่งขึ้น

การประกันคุณภาพภายใน หมายความว่า การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายใน

โดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นเองหรือโดยหน่วยงานต้นสังกัด ที่มีหน้าที่ดูแลสถานศึกษานั้น มีผู้ให้ความเห็นไว้สอดคล้องกล่าวคือ สมพุด เกตขจร (2561, หน้า 14) ได้สรุปว่า ประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึงกระบวนการหรือกิจกรรม ตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานที่สถานศึกษาดำเนินการอย่างเป็นระบบ ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ เพื่อสร้างความมั่นใจว่าผู้เรียนมีคุณภาพ ได้มาตรฐานตามที่กำหนดหรือมีคุณลักษณะเป็นไปตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาอันเป็นการสร้างความมั่นใจต่อผู้รับบริการและเป็นที่ยอมรับของสังคม สอดคล้องกับ ปริญญา งามสุทธิ (2561, หน้า 51) การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง ระบบการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาที่สร้างความมั่นใจแก่ผู้รับบริการชุมชน และสังคมว่าผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด เป็นกลไกสำคัญที่จะสร้างคุณภาพให้ได้มาตรฐานการศึกษาของชาติ ซึ่งส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพการศึกษาเท่าเทียมกันโดยหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะร่วมในการพัฒนาเพื่อให้เกิดคุณภาพ ตั้งแต่การวางแผนการดำเนินงาน และการตรวจสอบผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

สรุปได้ว่าการประกันคุณภาพภายใน หมายถึง การประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาโดยบุคลากรของสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่าการดำเนินการของสถานศึกษามีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด

## 1.2 แนวคิดและหลักการของงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

งานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน เป็นระบบที่โรงเรียนสร้างความมั่นใจแก่ผู้รับบริการด้วยการบริหารจัดการที่มีคุณภาพทั้งองค์กรโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม บุคลากรในโรงเรียนตระหนักถึงเป้าหมาย คือผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นอันดับแรก ดังนั้น การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนจึงยึดหลักการ 3 ประการ (สำนักงานทดสอบทางการศึกษา, 2553, หน้า 10-11)

1.2.1 การกระจายอำนาจ (Decentralization) โรงเรียนมีอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหาร ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และทรัพยากร การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และผู้สอนทำบทบาทหน้าที่ในการสอน การจัดกิจกรรมและพัฒนาสื่อเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ความต้องการของสังคมและชุมชน



1.2.2 การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) แนวคิดนี้เป็นการมุ่งให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยมีส่วนร่วมกันคิด ตัดสินใจ สนับสนุน ส่งเสริม และติดตามตรวจสอบการดำเนินงาน ตลอดจนรวมภาคภูมิใจในความสำเร็จของโรงเรียน

1.2.3 การแสดงภาระรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) มาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนเป็นเป้าหมายที่ต้องรับรู้ร่วมกัน เพื่อติดตามตรวจสอบการดำเนินการของโรงเรียนว่า สามารถนำพานักเรียนไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โรงเรียนต้องสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา เลือกกลวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมและสามารถทำให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการประชาสัมพันธ์เป้าหมายและจุดเน้นที่ต้องการพัฒนาให้ทุกฝ่ายได้รับรู้เพื่อเป็นสัญญาประชาคมเพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนสู่เป้าหมายเดียวกันจากหลักการดังกล่าวข้างต้น การประกันคุณภาพการศึกษาจึงมีกระบวนการดำเนินการที่สัมพันธ์ต่อเนื่องกัน 3 ชั้น คือ

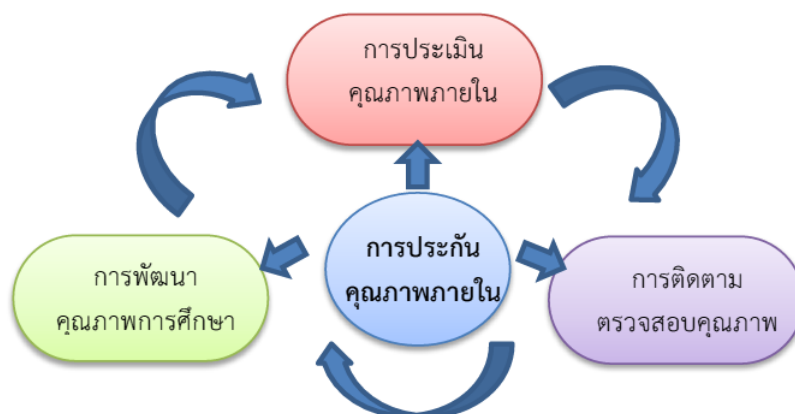
1.2.3.1 การประเมินคุณภาพภายใน เป็นการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา การติดตามและการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา กระทำโดยบุคลากรของสถานศึกษาหรือโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษาทั้งนี้ เพื่อนำผลจากการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนากิจกรรม/โครงการพัฒนาที่จัดขึ้นจึงตั้งอยู่บนฐานความเป็นจริง มีความเป็นไปได้และสำเร็จผลในเวลาอันเหมาะสม

1.2.3.2 การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และจัดทำรายงานการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา พร้อมทั้งเสนอแนะมาตรการเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมื่อจะตรวจสอบความก้าวหน้า สถานศึกษาจะต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่แสดงแนวโน้มผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการวางระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนและการปฏิบัติจริง ข้อมูลสารสนเทศที่จะแสดงแนวโน้มผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษาได้ไม่ควรจะน้อยกว่า 3 ปีการศึกษา ดังนั้น ครูทุกคนต้องสามารถแสดงข้อมูลผลการเรียนของผู้เรียนได้เป็นรายบุคคล รายห้องเรียน รายชั้น รายกลุ่มสาระ จนเป็นข้อมูลรวมระดับสถานศึกษาได้ หรือโครงการอื่น ๆ ที่สถานศึกษาดำเนินการก็จะต้องสามารถตอบได้ว่า เหตุใดจึงเพิ่ม

กิจกรรมใหม่ขึ้นหรือปรับลดกิจกรรมบางอย่างลง ข้อมูลสารสนเทศเหล่านี้จะถูกนำไปสรุป รายงานให้คณะกรรมการสถานศึกษาทราบ เพื่อร่วมกันหาแนวทางพัฒนาต่อไป

1.2.3.3 การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการพัฒนา การศึกษาเข้าสู่คุณภาพที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยมีกำหนด มาตรฐานการศึกษาการจัดระบบและโครงสร้าง การวางแผนและการดำเนินงานตามแผน รวมทั้ง “สร้างจิตสำนึก” ให้เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะต้องดำเนินการ อย่างต่อเนื่องและเป็น “ความรับผิดชอบร่วมกัน” ของทุกคนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นคำที่มีความหมายกว้างมาก แต่ในระดับสถานศึกษานั้น แท้จริงแล้วคือหน้าที่หลัก ของสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนโดยมีคุณภาพที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน เป็นเป้าหมาย ซึ่งในปัจจุบันกำหนดในรูปของมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ฉะนั้น ในการคิดกิจกรรม/โครงการหรือพัฒนานวัตกรรมใด ต้องสะท้อนผลที่เกิดกับผู้เรียน ได้อย่างไรก็ตามการดำเนินงานจะบรรลุผลสำเร็จได้ต้องเกิดจากผู้ปฏิบัติงานทุกคนทำงาน อย่างเป็นระบบ ทำงานร่วมกันได้ดี รับฟังและยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน เลือกแนวทางที่ดีที่สุด ยอมรับผลที่เกิดขึ้นร่วมกันและพร้อมที่จะแก้ไขให้ดีขึ้น

ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แสดงองค์ประกอบของระบบการประกันคุณภาพการศึกษา  
ที่มา: แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามกฎกระทรวง  
การประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 (2563, หน้า 3)

สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการ ให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความรู้ ความเข้าใจและปฏิบัติตามหลักการของการประกันคุณภาพ ภายในของสถานศึกษา ดังนี้

1. การประกันคุณภาพเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนที่ต้องปฏิบัติงานตามภารกิจที่แต่ละคนได้รับมอบหมาย
2. การประกันคุณภาพมุ่งพัฒนาการดำเนินงานตามความรับผิดชอบของตนให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้นเพราะผลการพัฒนาของแต่ละคนก็คือ ผลรวมของการพัฒนาทั้งสถานศึกษา
3. การประกันคุณภาพเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่ทำเพื่อเตรียมรับการประเมินเป็นครั้งคราวเท่านั้น
4. การประกันคุณภาพต้องเกิดจากความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องไม่สามารถจ้างหรือขอให้บุคคลอื่น ๆ ดำเนินการแทนได้
5. การประกันคุณภาพต้องเกิดจากการยอมรับและนำผลการประเมินคุณภาพการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา กล่าวโดยสรุป การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนที่จะพัฒนางานตามความรับผิดชอบของตนให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น โดยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เกิดจากความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันประเมิน ติดตาม ตรวจสอบ คุณภาพการศึกษานำผลไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

### 1.3 ระบบงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ออกประกาศเรื่อง แนวปฏิบัติการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาและเพื่อเป็นกลไกในการควบคุม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นให้กับสังคม ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จึงจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ดังนี้

1.3.1 กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตาม มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาปฐมวัย และหรือระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กระทรวง ประกาศใช้ และให้สถานศึกษากำหนดเป้าหมายความสำเร็จตามมาตรฐานของสถานศึกษา ตามบริบท ทั้งนี้ สามารถเพิ่มเติมมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา นอกเหนือจากที่

กระทรวงศึกษาธิการประกาศใช้ได้ โดยให้สถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง ดำเนินการ และรับผิดชอบร่วมกัน

#### 1.3.2 จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยสะท้อนคุณภาพความสำเร็จอย่างชัดเจนตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

#### 1.3.3 ดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

1.3.4 ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยกำหนดผู้รับผิดชอบในการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ทั้งระดับบุคคล และระดับสถานศึกษาและกำหนดการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง โดยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย และเหมาะสม

1.3.5 ติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานของสถานศึกษา และนำผลการติดตามไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนา

1.3.6 จัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report: SAR) ตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา นำเสนอรายงานผลการประเมินตนเองต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ และจัดส่งรายงานดังกล่าวต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นประจำทุกปี

1.3.7 พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพโดยพิจารณาจากรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report: SAR) และตามคำแนะนำของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาต่อเนื่อง

### 1.4 มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่องานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

การพัฒนามาตรฐานการศึกษา มีแนวคิดที่ต้องเป็นมาตรฐานที่สถานศึกษาปฏิบัติได้จริงประเมินได้จริง กระชับและจำนวนน้อย แต่สามารถสะท้อนบริบทของสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาได้จริง ข้อมูลที่ได้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาทุกระดับ ตั้งแต่ระดับสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับหน่วยงานต้นสังกัด และระดับชาติ ดังนั้น การกำหนดมาตรฐานการศึกษาจึงเน้นที่คุณภาพผู้เรียน

คุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา และคุณภาพครูมีความสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา  
ชาติ และข้อกำหนดในกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561

มาตรฐานการศึกษาในแต่ละระดับ กำหนดเกณฑ์การตัดสินคุณภาพของ  
มาตรฐานมี 5 ระดับคือ ระดับกำลังพัฒนา ระดับปานกลาง ระดับดี ระดับดีเลิศ และระดับ  
ยอดเยี่ยม รายละเอียดของมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับ ประเด็นพิจารณา และระดับ  
คุณภาพ ซึ่งในที่นี้จะขอกล่าวถึงเฉพาะมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเท่านั้น ดังนี้

มาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 มีจำนวน  
3 มาตรฐาน ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน

เป็นสำคัญ

รายละเอียดแต่ละมาตรฐาน มีดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

1.1.1 มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร

และการคิดคำนวณ

1.1.2 มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมี

วิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา

1.1.3 มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม

1.1.4 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

และการสื่อสาร

1.1.5 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา

1.1.6 มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ

1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

1.2.1 การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษา

กำหนด

1.2.2 ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย

1.2.3 การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่าง

และหลากหลาย

1.2.4 สุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคม

### คำอธิบาย

มาตรฐานที่ 1 ด้านคุณภาพผู้เรียน

ผลการเรียนรู้ที่เป็นคุณภาพของผู้เรียนทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ประกอบด้วยความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร การคิดคำนวณ การคิด ประเภทต่าง ๆ การสร้างนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตร การมีความรู้ทักษะพื้นฐานและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ และด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ที่เป็นค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด ความภาคภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่าง และหลากหลาย รวมทั้งสุขภาวะทางร่างกายและจิตสังคม

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

1.1.1 มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ ผู้เรียนมีทักษะในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดในแต่ละระดับชั้น

1.1.2 มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมี วิจารณ์ญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหาผู้เรียนมีความสามารถในการ คิดจำแนกแยกแยะ ไตร่ตรองไตร่ตรอง พิจารณาอย่างรอบคอบ โดยใช้เหตุผล ประกอบการตัดสินใจ มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล

1.1.3 มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมผู้เรียนมี ความสามารถในการรวบรวมความรู้ได้ทั้งด้วยตัวเองและการทำงานเป็นทีมเชื่อมโยงองค์ ความรู้ และประสบการณ์มาใช้ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อาจเป็นแนวความคิดโครงการ โครงการงาน ชิ้นงาน ผลผลิต

1.1.4 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการ พัฒนาตนเองและสังคมในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงานอย่างสร้างสรรค์ และมีคุณธรรม

1.1.5 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา ผู้เรียนบรรลุและมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาจากพื้นฐานเดิม ในด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ กระบวนการต่าง ๆ รวมทั้งมีความก้าวหน้าในผลการ ทดสอบระดับชาติ หรือผลการทดสอบอื่น ๆ

1.1.6 มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐานในการจัดการ เจตคติที่ดีพร้อมที่จะศึกษาต่อในระดับชั้น ที่สูงขึ้น การทำงานหรืองานอาชีพ

## 1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

1.2.1 การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษา กำหนด ผู้เรียนมีพฤติกรรมเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม เคารพในกฎกติกา มีค่านิยม และจิตสำนึกตามที่สถานศึกษา กำหนดโดยไม่ขัดกับกฎหมายและวัฒนธรรมอันดีของสังคม

1.2.2 ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย ผู้เรียนมีความ ภูมิใจในท้องถิ่น เห็นคุณค่าของความเป็นไทย มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีไทย รวมทั้งภูมิปัญญาไทย

1.2.3 การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและ หลากหลาย ผู้เรียนยอมรับและอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้าน เพศ วัย เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา วัฒนธรรม ประเพณี

1.2.4 สุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคม ผู้เรียนมีการรักษา สุขภาพกาย สุขภาพจิต อารมณ์ และสังคม และแสดงออกอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นอย่างมีความสุข เข้าใจผู้อื่น ไม่มีความขัดแย้งกับผู้อื่น

## ตาราง 1 การให้ระดับคุณภาพมาตรฐานที่ 1

ระดับคุณภาพ	ประเด็นพิจารณา
กำลังพัฒนา	<p>1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน</p> <p>1.1.1 ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ ต่ำกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษา กำหนด</p> <p>1.1.2 ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา ต่ำกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษา กำหนด</p>

ตาราง 1 (ต่อ)

ระดับคุณภาพ	ประเด็นพิจารณา
	<p>1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน</p> <p>1.2.1 ผู้เรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีต่ำกว่าเป้าหมาย ที่สถานศึกษากำหนด</p> <p>1.2.2 ผู้เรียนมีสุขภาพะทางร่างกาย และจิตสังคมต่ำกว่าเป้าหมาย ที่สถานศึกษากำหนด</p>
ปานกลาง	<p>1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน</p> <p>1.1.1 ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ เป็นไปตาม เป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด</p> <p>1.1.2 ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา เป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด</p> <p>1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน</p> <p>1.2.1 ผู้เรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีเป็นไปตามเป้าหมาย ที่สถานศึกษากำหนด</p> <p>1.2.2 ผู้เรียนมีสุขภาพะทางร่างกายและจิตสังคมตามเป้าหมาย ที่สถานศึกษากำหนด</p>
ดี	<p>1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน</p> <p>1.1.1 ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ เป็นไปตาม เป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด</p> <p>1.1.2 ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา เป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด</p> <p>1.1.3 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่าง มีวิจารณญาณอภิปรายแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น และแก้ปัญหาได้</p> <p>1.1.4 ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะพื้นฐานในการสร้างนวัตกรรม</p> <p>1.1.5 ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม ปลอดภัย</p> <p>1.1.6 ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ</p>



## ตาราง 1 (ต่อ)

ระดับคุณภาพ	ประเด็นพิจารณา
	<p>1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน</p> <p>1.2.1 ผู้เรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีเป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด</p> <p>1.2.2 ผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่น เห็นคุณค่าของความเป็นไทย มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาไทย</p> <p>1.2.3 ผู้เรียนสามารถอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย</p> <p>1.2.4 ผู้เรียนมีสุขภาพะทางร่างกายและจิตสังคมตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด</p>
ดีเลิศ	<p>1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน</p> <p>1.1.1 ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ สูงกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด</p> <p>1.1.2 ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา สูงกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด</p> <p>1.1.3 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมี วิจารณ์ญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้</p> <p>1.1.4 ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม</p> <p>1.1.5 ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อพัฒนาตนเอง และสังคมในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน</p> <p>1.1.6 ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีพร้อมที่จะศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้น และการทำงานหรืองานอาชีพ</p>
ยอดเยี่ยม	<p>1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน</p> <p>1.1.1 ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ สูงกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด</p> <p>1.1.2 ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา สูงกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด</p>

## ตาราง 1 (ต่อ)

ระดับคุณภาพ	ประเด็นพิจารณา
	<p>1.1.3 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมี            วิจารณ์ญาณอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยใช้เหตุผลประกอบ            การตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้</p> <p>1.1.4 ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม มีการนำไปใช้            และเผยแพร่</p> <p>1.1.5 ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ            และการสื่อสารเพื่อพัฒนาตนเอง และสังคมในด้านการเรียนรู้            การสื่อสาร การทำงานอย่างสร้างสรรค์ และมีคุณธรรม</p> <p>1.1.6 ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีพร้อมที่จะศึกษา            ต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้น และการทำงานหรืองานอาชีพ</p> <p>1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน</p> <p>1.2.1 ผู้เรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีสูงกว่าเป้าหมาย            ที่สถานศึกษากำหนดเป็นแบบอย่างได้</p> <p>1.2.2 ผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่น เห็นคุณค่าของความเป็นไทย            มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย</p> <p>1.2.3 ผู้เรียนสามารถอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย</p> <p>1.2.4 ผู้เรียนมีสุขภาพทางร่างกาย และจิตสังคมสูงกว่าเป้าหมาย            ที่สถานศึกษากำหนด</p>

## มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

- 2.1 มีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน
- 2.2 มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา
- 2.3 ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้าน

ตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย

- 2.4 พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
- 2.5 จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการ

เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

## 2.6 จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้

### คำอธิบาย

#### มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

เป็นการจัดระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา มีการกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน สามารถดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาในทุกกลุ่มเป้าหมาย จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการเรียนรู้ รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

2.1 มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน สถานศึกษากำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น วัตถุประสงค์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาลและของต้นสังกัดรวมทั้งทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

2.2 มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบทั้งในส่วนการวางแผน พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา การนำแผนไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา มีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีการบริหารอัตรากำลังทรัพยากรทางการศึกษา และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีระบบการนิเทศภายใน การนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนา บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนา และร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษา

2.3 ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมายสถานศึกษาบริหารจัดการเกี่ยวกับงานวิชาการ ทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตร กิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้าน เชื่อมโยงวิถีชีวิตจริง และครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายรวมถึงการจัดการเรียนการสอนของกลุ่มที่เรียนแบบควบรวมหรือกลุ่มที่เรียนร่วมด้วย

2.4 พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาครู บุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพและจัดให้มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนางานและการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.5 จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน และสภาพแวดล้อมทางสังคม ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้และมีความปลอดภัย

2.6 จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้สถานศึกษาจัดระบบการจัดหา การพัฒนาและการบริการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา

ตาราง 2 การให้ระดับคุณภาพมาตรฐานที่ 2

ระดับคุณภาพ	ประเด็นพิจารณา
กำลังพิจารณา	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดไม่ชัดเจน</li> <li>2. มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาแต่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา</li> </ol>
ปานกลาง	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน เป็นไปได้ในการปฏิบัติ</li> <li>2. มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา</li> </ol>
ดี	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เป็นไปได้ในการปฏิบัติ</li> <li>2. มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาที่ชัดเจน ส่งผลต่อคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา</li> <li>3. ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้าน ตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย</li> <li>4. พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ</li> <li>5. จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ</li> <li>6. จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้</li> </ol>

## ตาราง 2 (ต่อ)

ระดับคุณภาพ	ประเด็นพิจารณา
ดีเลิศ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ความต้องการชุมชน นโยบายรัฐบาล แผนการศึกษาแห่งชาติ เป็นไปได้ในการปฏิบัติ</li> <li>2. มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย</li> <li>3. ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้าน ตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย เชื่อมโยงกับชีวิตจริง</li> <li>4. พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ตรงตามความต้องการของครู และสถานศึกษา</li> <li>5. จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ และมีความปลอดภัย</li> <li>6. จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา</li> </ol>
ยอดเยี่ยม	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ความต้องการชุมชน นโยบายรัฐบาล แผนการศึกษาแห่งชาติ เป็นไปได้ในการปฏิบัติทันต่อการเปลี่ยนแปลง</li> <li>2. มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีการนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนางานอย่างต่อเนื่องและเป็นแบบอย่างได้</li> <li>3. ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้าน ตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย เชื่อมโยงกับชีวิตจริง และเป็นแบบอย่างได้</li> </ol>

## ตาราง 2 (ต่อ)

ระดับคุณภาพ	ประเด็นพิจารณา
	<p>4. พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพตรงตามความต้องการของครูและสถานศึกษา และจัดให้มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนางาน</p> <p>5. จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพ และมีความปลอดภัย</p> <p>6. จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา</p>

มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.1 จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้

3.2 ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้

3.3 มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก

3.4 ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมา

พัฒนาผู้เรียน

3.5 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนา และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

### คำอธิบาย

มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา สร้างโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริงมีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี ครูรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคลดำเนินการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำผลที่ได้มาให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

3.1 จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำไปจัดกิจกรรมได้จริง มีรูปแบบการจัดการเรียนรู้

เฉพาะสำหรับผู้ที่มีความจำเป็นและต้องการความช่วยเหลือพิเศษ ผู้เรียนได้รับการฝึกทักษะ กล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น สรุปองค์ความรู้ นำเสนอผลงานและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้

3.2 ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากสื่อที่หลากหลาย

3.3 มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ครูผู้สอนมีการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยเน้นการมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวก ให้เด็กรักครู ครูรักเด็ก และเด็กรักเด็ก เด็กรักที่จะเรียนรู้ สามารถเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุข

3.4 ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียนมีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนโดยใช้เครื่องมือและวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อนำไปใช้พัฒนาการเรียนรู้

3.5 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์รวมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

ตาราง 3 การให้ระดับคุณภาพมาตรฐานที่ 3

ระดับคุณภาพ	ประเด็นพิจารณา
กำลังพัฒนา	<ol style="list-style-type: none"> <li>จัดการเรียนรู้ที่ไม่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดและปฏิบัติจริง</li> <li>ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่ไม่เอื้อต่อการเรียนรู้</li> <li>ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างไม่เป็นระบบ</li> </ol>
ปานกลาง	<ol style="list-style-type: none"> <li>จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต</li> <li>ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้</li> </ol>

ตาราง 3 (ต่อ)

ระดับคุณภาพ	ประเด็นพิจารณา
	3. ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน
ดี	<p>1. จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริงตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต</p> <p>2. ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้</p>
	<p>3. ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน</p> <p>4. มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก</p> <p>5. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้</p>
ดีเลิศ	<p>1. จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริงตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำไปจัดกิจกรรมได้จริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการชีวิตได้</p> <p>2. ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เอื้อต่อการเรียนรู้</p> <p>3. ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนโดยใช้เครื่องมือและวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน</p> <p>4. มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ได้รักที่จะเรียนรู้ และเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุข</p> <p>5. มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพระหว่างครูเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้</p>
ยอดเยี่ยม	1. จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริงตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำไปจัดกิจกรรมได้จริง และสามารถ



## ตาราง 3 (ต่อ)

ระดับคุณภาพ	ประเด็นพิจารณา
	<p>นำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ มีนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ และมีการเผยแพร่</p> <p>2. ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ รวมทั้ง ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยสร้างโอกาส ให้ผู้เรียนได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง</p> <p>3. ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนโดยใช้ เครื่องมือและวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเป้าหมายในการ จัดการเรียนรู้ ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน</p> <p>4. มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ได้รักที่จะเรียนรู้ และเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุข</p> <p>5. มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพระหว่างครูและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ครู และผู้เกี่ยวข้อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้</p>

โดยสรุป มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษานั้น จะเป็นกรอบในการ ประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา โดยมีกลไกในการควบคุม ตรวจสอบ ระบบการบริหารคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนา และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนว่าสถานศึกษานั้นสามารถ จัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษา

### 1.5 แนวทางการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, หน้า 60-69)

จากประกาศกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ได้ประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 135 ตอนที่ 11 ก หน้า 3 เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2561 กล่าวถึง “การประกันคุณภาพการศึกษา” หมายความว่า การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบ คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษา โดยมีกลไกในการควบคุมตรวจสอบระบบการบริหารคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษา

จัดขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชน ว่าสถานศึกษานั้นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษา และบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแล โดยให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา แต่ละระดับและประเภทการศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้จัดให้มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเอง ให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี

ให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษามีหน้าที่ในการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ และแนะนำสถานศึกษา เพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และจัดส่งรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา พร้อมกับประเด็นต่าง ๆ ที่ต้องการให้มีการประเมินผลและการติดตามตรวจสอบซึ่งรวบรวมได้จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษาแห่งนั้นให้แก่ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เพื่อใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการประเมินคุณภาพภายนอก สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ดำเนินการประเมินผล และติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และจัดส่งรายงานผลการประเมินและการติดตามตรวจสอบดังกล่าว พร้อมข้อเสนอแนะให้แก่สถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น ๆ เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป ทั้งนี้ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) อาจจัดให้บุคคลหรือหน่วยงานที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานดำเนินการประเมินผล และติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาได้

เพื่อให้การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาเป็นไปตามกฎกระทรวง การประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 จึงให้สถานศึกษาในสังกัดทุกโรง เข้าใจถึง

แนวทางการดำเนินงานพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และการรองรับการประเมินภายนอก รอบสี่ ดังนี้

1. สถานศึกษาแต่ละแห่งต้องจัดให้การประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษาตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 โดยมีการ กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับ และประเภทการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนา การจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและดำเนินการ ตามแผนที่กำหนดไว้ จัดให้มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายใน สถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษา และจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเอง (Self- Assessment Report: SAR) ให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี
2. สถานศึกษานำมาตรฐานการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการจะ กำหนดประกาศใช้ ไปเทียบเคียงและจัดทำเป็น “มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา” จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา และดำเนินงานตามแผนฯ ตลอดช่วงปีการศึกษา และจัดทำ SAR ตามกรอบมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา หลังสิ้นปีการศึกษา แล้วจึงจัดส่ง SAR ให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา
3. เมื่อหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา ได้รับ SAR จากสถานศึกษา ก็จะมีการสรุป วิเคราะห์ สังเคราะห์ผลการดำเนินงานและ จัดส่ง SAR พร้อมประเด็นต่าง ๆ ที่ต้องการให้มีการประเมินผลและติดตามตรวจสอบให้แก่ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เพื่อใช้เป็น ข้อมูลและแนวทางในการประเมินคุณภาพภายนอก
4. การประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาและการตัดสินระดับ คุณภาพตามมาตรฐานเป็น ไปตามหลักการตัดสิน โดยอาศัยความเชี่ยวชาญ (Expert Judgment) และการตรวจทานผลการประเมินโดยคณะกรรมการประเมินในระดับ เดียวกัน (Peer Review) โดยเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ คณะกรรมการ ประเมินต้องมีความรู้รอบด้าน และวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันในการตัดสินเพื่อให้ระดับ คุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งจะไม่ใช้การให้คะแนนตามความคิดเห็นของคนใดคนหนึ่ง
5. การประเมินคุณภาพภายในเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่ต้อง ตรวจสอบและประเมินตนเองตามสภาพบริบทของสถานศึกษาที่แท้จริง โดยให้

ความสำคัญกับการประเมินเชิงคุณภาพ ผวนกับการประเมินเชิงปริมาณควบคู่กันไป การตัดสินคุณภาพของสถานศึกษาให้ใช้เกณฑ์การให้คะแนนผลงานหรือกระบวนการที่ไม่แยกส่วนหรือแยกองค์ประกอบในการกำหนดคะแนนประเมินแต่เป็นการประเมินในภาพรวมของผลการดำเนินงานหรือกระบวนการดำเนินงาน

6. การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จการดำเนินงานของสถานศึกษา ให้สถานศึกษากำหนดเป้าหมายความสำเร็จและเกณฑ์การประเมินตามสภาพบริบทของสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา โดยให้ยึดหลักการดำเนินงานเพื่อพัฒนาและสะท้อนคุณภาพการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดตามมาตรฐานของสถานศึกษา

7. การประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้เน้นการประเมินตามหลักฐานเชิงประจักษ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามสภาพจริงของสถานศึกษา (evidence based) โดยเลือกใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสมและสะท้อนคุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและมีเป้าหมายการประเมินเพื่อการพัฒนาลดภาระการจัดเก็บข้อมูลและเอกสารที่ไม่จำเป็นในการประเมินแต่ข้อมูลต้องมีความน่าเชื่อถือและสามารถตรวจสอบผลการประเมินได้ตามสภาพบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ

8. คณะที่ทำหน้าที่ประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาควรศึกษา มาตรฐานการศึกษาและประเด็นพิจารณาที่กำหนดให้เข้าใจก่อนดำเนินการประเมินคุณภาพสถานศึกษาของตน หลังประเมินแล้วให้แจ้งผลการประเมินและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษา สรุปและเขียนรายงานการประเมินตนเอง (Self- Assessment Report)

9. ในการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้สถานศึกษาดำเนินการ โดยให้มีการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และในการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้ใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายและเหมาะสม

10) ให้สถานศึกษาสรุปและจัดทำรายงานการประเมินตนเองที่สะท้อนคุณภาพผู้เรียน และผลสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษา นำเสนอรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแล

เผยแพร่รายงานต่อสาธารณชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเตรียมรับการประเมินคุณภาพภายนอกต่อไป

11. โครงสร้างรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาไม่มีรูปแบบตายตัว ให้สถานศึกษาจัดทำในสิ่งที่สถานศึกษาต้องการนำเสนอได้ สิ่งสำคัญที่สุดของรายงานการประเมินตนเอง คือ กระบวนการพัฒนาคุณภาพ ซึ่งหมายรวมถึงกิจกรรม/โครงการ/งานที่สถานศึกษาดำเนินการที่จะสะท้อนให้เห็นถึงหลักการแนวคิดของผู้บริหารสถานศึกษาการมีเป้าหมายหรือรูปแบบที่ชัดเจนในการพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งทุกกิจกรรม/โครงการ/งานส่งผลถึงการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยให้นำเสนอข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้นของสถานศึกษาและมุ่งเน้นตอบคำถามดังนี้ คือ

- 1) มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพในระดับใด
- 2) ข้อมูลหลักฐานและเอกสารเชิงประจักษ์สนับสนุนมีอะไรบ้าง และ
- 3) แนวทางพัฒนาคุณภาพให้สูงขึ้นกว่าเดิมเป็นอย่างไร

12. ข้อควรตระหนักในการประเมินคุณภาพภายใน

12.1 ผู้ประเมินควรมีความรู้ลึกและเข้าใจบริบทของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งในแง่มุมมองของภาระงาน โครงสร้างเทคนิคต่าง ๆ ที่ใช้ในการบริหาร และการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และมีประสบการณ์เพียงพอ เพื่อการช่วยชี้แนะการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน และตรงประเด็น เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาอย่างแท้จริง

12.2 ผู้ประเมินควรวิเคราะห์หรืออภิปรายด้วยใจเป็นกลาง โดยพิจารณาจากข้อมูลหลักฐานที่เก็บรวบรวมจากหลาย ๆ ด้าน ทั้งข้อมูลปัจจุบันและผลการประเมินการดำเนินงานที่ผ่านมา (อาจพิจารณาย้อนหลัง 3 ปี) ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าในการพัฒนาว่าอยู่ในระดับใด

12.3 สิ่งที่มีคุณค่ามากที่สุดที่ได้รับจากการประเมินภายในของสถานศึกษา คือ การได้รับข้อชี้แนะ คำแนะนำ แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาที่เป็นรูปธรรมและปฏิบัติได้จริง ดังนั้น ผู้ประเมินจึงควรรู้ความเคลื่อนไหวของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการพัฒนาการเรียนการสอน

12.4 การกำหนดระยะเวลาดำเนินการประเมินภายในของสถานศึกษานั้น ให้สถานศึกษากำหนดได้เองตามความเหมาะสมแต่ควรสอดคล้องกับสภาพและบริบทของการดำเนินงาน เพื่อความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

จากเอกสารหลักฐาน เช่น แผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา แผนการเรียนรู้  
 บัณฑิตกหลังสอนรายงานประชุม เป็นต้นซึ่งจะเห็นได้ว่า เอกสารหลักฐานต่าง ๆ นั้น  
 เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานไม่ใช่การสร้างเอกสารหลักฐานเพิ่มเติม

12.5 การเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนของการสังเกตและสัมภาษณ์  
 นั้นควรกระทำด้วยความระมัดระวัง ต้องสร้างความรู้ลึกเป็นมิตรมากกว่าการจับผิด  
 หรือการกล่าวโทษ และควรพูดคุยสอบถามด้วยความสุภาพ และสร้างความไว้วางใจ  
 เป็นอันดับแรก ก่อนที่จะสอบถามเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

## 1.6 บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, หน้า 34)  
 ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานประกันคุณภาพภายใน  
 สถานศึกษาไว้ดังนี้

### ระดับสถานศึกษา

ให้สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพ  
 การศึกษาภายในสถานศึกษาเพื่อเป็นกลไกในการควบคุม คุณภาพการศึกษา  
 ของสถานศึกษา ให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สังคม ชุมชน  
 และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
2. การจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน  
 สถานศึกษา ดังนี้

2.1 กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไป  
 ตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
 โดยให้สถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องดำเนินการและถือเป็นความรับผิดชอบร่วมกัน ทั้งนี้  
 สถานศึกษาอาจกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่  
 กระทรวงศึกษาธิการประกาศใช้ได้

2.2 จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา  
 ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ  
 โดยสะท้อนคุณภาพความสำเร็จอย่างชัดเจนตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

### 2.3 ดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา

ของสถานศึกษา

2.4 ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยกำหนดผู้รับผิดชอบในการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ทั้งระดับบุคคลและระดับสถานศึกษา และกำหนดการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง โดยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายและเหมาะสม

2.5 ติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และนำผลการติดตามไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนา

2.6 จัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report: SAR) ตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษานำเสนอรายงานผลการประเมินตนเองต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ และจัดส่งรายงานดังกล่าวต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นประจำทุกปี

2.7 พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพโดยพิจารณาจากรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) และตามคำแนะนำของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. สถานศึกษาแต่ละแห่งให้ความร่วมมือกับสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามข้อเสนอแนะของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

#### ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในฐานะหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ตลอดจนให้คำปรึกษา ช่วยเหลือและแนะนำสถานศึกษา เพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่งพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. จัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report: SAR) พร้อมกับประเด็นที่ต้องการให้มีการประเมินผลและติดตามตรวจสอบซึ่งรวบรวมได้จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษาไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เพื่อใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการประเมินคุณภาพภายนอก

3. ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ และแนะนำสถานศึกษา เพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. ติดตามผลการดำเนินงาน ปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามข้อเสนอแนะของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

5. ให้ความร่วมมือกับสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ในการจัดให้บุคคลหรือหน่วยงานที่ได้รับการรับรองจากสำนักงาน เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อาจมอบหมายบุคคลที่ไม่ได้เป็นผู้ประเมินเข้าร่วมสังเกตรับฟังหรือให้ข้อมูลเพิ่มเติมในการประเมินคุณภาพภายนอกด้วยก็ได้

### **ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

1. กำหนดนโยบายด้านการศึกษา กำหนดมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาปฐมวัย และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พร้อมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษา

2. ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. วิเคราะห์ และสรุปผล ตามข้อเสนอแนะของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เพื่อเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาปฐมวัย และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน



4. ให้ความร่วมมือกับสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ในการจัดให้บุคคลหรือหน่วยงานที่ได้รับการรับรองจากสำนักงาน เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก

สรุป แนวทางการประเมินคุณภาพของสถานศึกษาจะเน้นการเก็บข้อมูลในเชิงคุณภาพตามบริบทของสถานศึกษา ไม่เพิ่มภาระการจัดทำเอกสารให้สถานศึกษา รวมทั้งพัฒนาผู้ประเมินภายในให้มีมาตรฐาน มีความน่าเชื่อถือสามารถให้คำชี้แนะและให้คำปรึกษาแก่สถานศึกษาได้ ปรับกระบวนการทัศนในการประเมินที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาบนพื้นฐานบริบทของสถานศึกษา มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาทุนมนุษย์และเป็นเป้าหมายสำคัญที่สุดที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายทุกคนในสถานศึกษาต้องรับรู้ และปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้บรรลุถึงเป้าหมายคือ มาตรฐานที่สถานศึกษากำหนดและร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาที่เกิดขึ้น

## 2. ประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 2.1 ความหมายของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

ประสิทธิผล (Effectiveness) มีผู้ให้นิยามไว้หลากหลายขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การและมุมมองของผู้เขียนหรือนักวิชาการ แต่ส่วนใหญ่แล้วจุดมุ่งหมายอยู่ที่ผลสำเร็จของงานหรือการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งจะได้กล่าวดังต่อไปนี้

จำลอง โคตรพัฒน์ (2555, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จขององค์การในฐานะเป็นระบบหนึ่งของสังคมในการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะทรัพยากรและแนวทางที่มีอยู่ ทำให้ผู้บริการเกิดความพึงพอใจ และสมาชิกขององค์การสามารถปรับตัว และพัฒนาองค์การให้ดำรงอยู่ต่อไปได้

กษมา วรวรธน ฌ อยุธา (2555, หน้า 16-17) กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนว่า เกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์จากที่กล่าวมาประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์จากที่กล่าวมา ประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถพิจารณาได้จากปัจจัยบ่งชี้ ดังนี้

1. สามารถพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เป็นการจัดการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพ
2. สามารถพัฒนานักเรียนให้เกิดทัศนคติทางบวก เป็นการจัดการศึกษาด้วยคุณธรรม จริยธรรม วินัย ให้นักเรียนพัฒนาตนเอง เป็นการพัฒนานักเรียน อย่างมีประสิทธิภาพ
3. พัฒนาหรือสร้างความร่วมมือของบุคลากรของโรงเรียน ร่วมกันทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ เป็นการบริหารจัดการ อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรอื่นของโรงเรียน สามารถร่วมกัน แก้ปัญหาของโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการบริหารบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

สมหมาย เทียนสมใจ (2556, หน้า 29) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพหมายถึงระดับความสามารถในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือการ ที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี รู้สึกพอใจในผลสำเร็จ ของงานนั้น รวมทั้งสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายขององค์การอย่างคุ้มค่าและองค์การสามารถดำเนินการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (2551, หน้า 38) ได้ให้ ความหมาย ของประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับความสามารถที่กระบวนการหรือตัวชี้วัดใด ๆ สามารถ ตอบสนองจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การบรรลุตาม วัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ที่พึงปรารถนาหรือเป็นไปตามที่คาดหวัง ประสิทธิภาพพิจารณา จากการนำผลของงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่ได้รับเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย

Gibson & others (2000, p. 55) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) มาจากคำว่า Effect ที่ใช้ในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล (Cause and Effect) โดยอธิบายถึงประสิทธิภาพว่า มี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ซึ่งในแต่ละระดับของประสิทธิภาพจะมีประสิทธิภาพ และมีปัจจัย ที่มีเหตุผลต่างกันดังนี้

1. ประสิทธิภาพระดับบุคคล (Individual Effectiveness) เป็นการเน้น ผลปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลหรือสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งใน

องค์การ ซึ่งโดยทั่วไปผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิผลระดับบุคคล โดยใช้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการขึ้นค่าตอบแทนหรือการให้รางวัลตอบแทน ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับบุคคลอันได้แก่ ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skills) ความรู้ (Knowledge) เจตคติ (attitude) แรงจูงใจ (motivation) และความเครียด (Stress)

2. ประสิทธิผลระดับกลุ่ม (group Effectiveness) เป็นภาพรวมของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การเป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับกลุ่มอันได้แก่ ความสามัคคี (Cohesiveness) ภาวะผู้นำ (leadership) โครงสร้าง (Structure) สถานะภาพ (Status) บทบาท (roles) และบรรทัดฐาน (nouns)

3. ประสิทธิผลระดับองค์การ (Organizational Effectiveness) เป็นภาพรวมประสิทธิผลระดับบุคคลและระดับกลุ่ม เป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี กลยุทธ์ โครงสร้าง กระบวนการต่าง ๆ และวัฒนธรรมโดยที่ประสิทธิผลองค์การทั้ง 3 ระดับมีความสัมพันธ์กันซึ่งประสิทธิผลองค์การขึ้นอยู่กับประสิทธิผลบุคคลและกลุ่มนั่นเอง นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นอีกหลายประการ เช่น ชนิดขององค์การ งานที่องค์การทำ และเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานขององค์การ

Mott (1972, p. 380) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้อย่างดี และมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับไว้เป็นอย่างดี และมีความสามารถในการยืดหยุ่น

โรงเรียนจะต้องได้รับการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา เป็นขั้นตอนของการประกันคุณภาพในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกฎกระทรวง การประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2561 ได้กำหนดระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษานับส่งผลให้การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานกำกับดูแล และหน่วยงานภายนอกที่สะท้อนสภาพการดำเนินงานที่แท้จริงและเกิดประสิทธิภาพและกำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพการศึกษาสอดคล้องกับหลักการ

ประกันคุณภาพการศึกษา และมีกลไกปฏิบัติที่เอื้อต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

## 2.2 มาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานกับการประเมินคุณภาพภายใน ตามแนบท้ายประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ฉบับลงวันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561

มาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 มีจำนวน 3 มาตรฐาน 21 ประเด็นพิจารณา แต่ละมาตรฐานมีรายละเอียด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561, หน้า 13-18) ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน คุณภาพของผู้เรียน หมายถึง ผลการเรียนรู้ที่เป็นคุณภาพของผู้เรียน ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ประกอบด้วย ความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร การคิดคำนวณ การคิดประเภทต่าง ๆ การสร้างนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามหลักสูตร การมีความรู้ ทักษะพื้นฐานและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ และด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ที่เป็นค่านิยม ที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด ความภูมิใจในท้องถิ่น และความเป็นไทยการยอมรับที่จะอยู่ ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย รวมทั้งสุขภาวะทางร่างกายและ จิตสังคม

### 1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

1.1.1 มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ หมายถึง ผู้เรียนมีทักษะในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดในแต่ละระดับชั้น

1.1.2 มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น และแก้ปัญหา หมายถึง ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดจำแนกแยกแยะ ไตร่ตรองไตร่ตรอง พิจารณาอย่างรอบคอบ โดยใช้เหตุผล ประกอบการตัดสินใจ มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล

1.1.3 มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม หมายถึง ผู้เรียน มีความสามารถในการรวบรวมความรู้ได้ด้วยตัวเองและการทำงานเป็นทีม เชื่อมโยง

องค์ความรู้ และประสบการณ์มาใช้ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อาจเป็นแนวความคิด  
โครงการ โครงการงาน ชิ้นงาน ผลผลิต

1.1.4 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการ  
สื่อสาร หมายถึง ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการ  
พัฒนาตนเองและสังคมในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน อย่างสร้างสรรค์  
และมีคุณธรรม

1.1.5 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา  
หมายถึง ผู้เรียนบรรลุและมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา  
จากพื้นฐานเดิมในด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ กระบวนการต่าง ๆ รวมทั้งมี  
ความก้าวหน้าในผลการทดสอบระดับชาติ หรือผลการทดสอบอื่น ๆ

1.1.6 มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีของงานอาชีพ  
หมายถึง ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐานในการจัดการเจตคติที่ดีพร้อมที่จะศึกษาต่อ  
ในระดับชั้นที่สูงขึ้น การทำงานหรืองานอาชีพ

## 1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

1.2.1 การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด  
หมายถึง ผู้เรียนมีพฤติกรรมเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม เคารพในกฎกติกา มีค่านิยม  
และจิตสำนึกตามที่สถานศึกษากำหนดโดยไม่ขัดกับกฎหมายและวัฒนธรรมอันดีของสังคม

1.2.2 ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย หมายถึง ผู้เรียน  
มีความภูมิใจในท้องถิ่น เห็นคุณค่าของความเป็นไทย มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรม  
และประเพณีไทย รวมทั้งภูมิปัญญาไทย

1.2.3 การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่าง  
และหลากหลาย หมายถึง ผู้เรียนยอมรับและอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างระหว่างบุคคล  
ในด้าน เพศ วัย เชื้อชาติ ศาสนา ภาษาวัฒนธรรม ประเพณี

1.2.4 สุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคม ผู้เรียนมีการรักษา  
สุขภาพกาย สุขภาพจิต อารมณ์ และสังคม และแสดงออกอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย  
สามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นอย่างมีความสุข เข้าใจผู้อื่น ไม่มีความขัดแย้งกับผู้อื่น

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ เป็นการจัดระบบ  
บริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา มีการกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ และพันธกิจ  
อย่างชัดเจน สามารถดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตร

สถานศึกษาในทุกกลุ่มเป้าหมาย จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ดำเนินการ  
พัฒนาครูและบุคลากรให้มี ความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ  
เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการเรียนรู้ รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ  
และสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

2.1 มีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน  
หมายถึง สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ไว้อย่างชัดเจน  
สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น วัตถุประสงค์  
ของแผนการศึกษาแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาลและของต้นสังกัดรวมทั้งทันต่อการ  
เปลี่ยนแปลงของสังคม

2.2 มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา หมายถึง  
สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบทั้งในส่วน  
การวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา การนำแผนไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพ  
การศึกษา มีการติดตามตรวจสอบประเมินผลและปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง  
มีการบริหารอัตรากำลัง ทรัพยากรทางการศึกษา และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน  
มีระบบการนิเทศภายใน การนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง  
ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมการวางแผนปรับปรุงและพัฒนา และร่วมรับผิดชอบต่อผล  
การจัดการศึกษา

2.3 ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้าน  
ตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย หมายถึง สถานศึกษามีการบริหารจัดการ  
เกี่ยวกับงานวิชาการ ทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตร กิจกรรมเสริมหลักสูตร ที่เน้นคุณภาพ  
ผู้เรียนรอบด้าน เชื่อมโยงวิถีชีวิตจริง และครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย หมายถึงรวมถึงการ  
จัดการเรียนการสอนของกลุ่มที่เรียนแบบครบรวมหรือกลุ่มที่เรียนรวมด้วย

2.4 พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ หมายถึง  
สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาครู บุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ  
และจัดให้มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนางานและการเรียนรู้ ของผู้เรียน

2.5 จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการ  
เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ หมายถึง สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพทั้งภายใน  
และภายนอกห้องเรียน และสภาพแวดล้อมทางสังคม ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้  
และมีความปลอดภัย

2.6 จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษามีการจัดระบบการจัดการ การพัฒนา และการบริการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา สร้างโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี ครูรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำผลที่ได้มาให้อบรมย้อนกลับเพื่อพัฒนา และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

3.1 จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำไปจัดกิจกรรมได้จริง มีรูปแบบการจัดการเรียนรู้เฉพาะสำหรับผู้ที่มีความจำเป็นและต้องการความช่วยเหลือพิเศษ ผู้เรียนได้รับการฝึกทักษะ แสดงออกแสดงความคิดเห็น สรุปองค์ความรู้ นำเสนอผลงานและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้

3.2 ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษามีการใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ รวมทั้ง ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากสื่อที่หลากหลาย

3.3 มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก หมายถึง ครูผู้สอนมีการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยเน้นการการมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวก ให้เด็กรักครู ครูรักเด็ก และเด็กรักเด็ก เด็กรักที่จะเรียนรู้ สามารถเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุข

3.4 ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน หมายถึง สถานศึกษามีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการจัดการเรียนรู้ 80 อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนโดยใช้เครื่องมือและวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับ

เป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อนำไปใช้พัฒนา  
การเรียนรู้

3.5 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนา  
และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันแลกเปลี่ยน  
ความรู้และประสบการณ์รวมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุง  
และพัฒนาการจัดการเรียนรู้

จะเห็นได้ว่าในแต่ละมาตรฐานตัวบ่งชี้ได้กำหนดคำอธิบายออกเป็น  
ประเด็นการพิจารณา ตามกรอบกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561  
นโยบายปฏิรูประบบการประเมินและประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา  
และประกาศมาตรฐาน การศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับ  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ พ.ศ. 2561 สำหรับให้สถานศึกษา เพื่อการ  
ประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาและการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งจะก่อให้เกิด  
ความมั่นใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพ  
ได้มาตรฐาน และคงรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานจากการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน  
ของสถานศึกษา

จากเอกสารที่ได้ศึกษาอย่างหลากหลายเกี่ยวกับประสิทธิผลของงาน  
ประกันคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานข้างต้นซึ่งสามารถสรุปเป็น  
ตัวแปรสังเกตได้ประสิทธิผลของงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา  
ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 ดังตาราง 4



ตาราง 4 สังเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ประสิทธิผลของงานประกันคุณภาพภายใน  
โรงเรียนประถมศึกษา

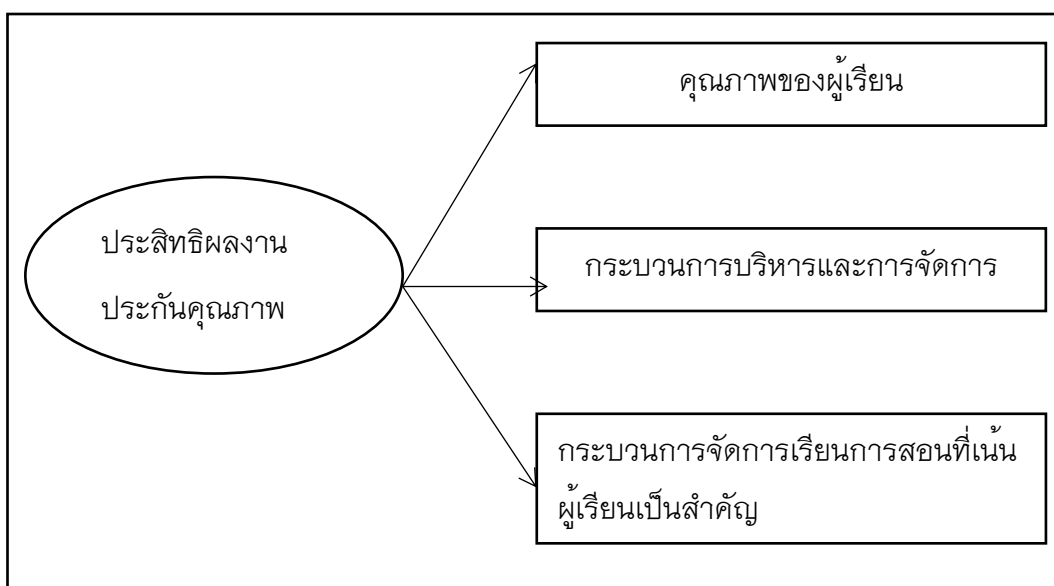
แหล่งข้อมูล	แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2561)	การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2563)	การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2563)	การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2563)	แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 (สำนักทดสอบทางการศึกษา (2563)	การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอก (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2563)	ความถี่	ร้อยละ
ประสิทธิผล ของงาน ประกันคุณภาพ ภายใน								
1. ผลสัมฤทธิ์ ทางวิชาการ ของผู้เรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	100
2. คุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ ของผู้เรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	100
3. กระบวนการ บริหารและการ จัดการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	100
4. กระบวนการ จัดการเรียน การสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	100

จากผลการศึกษาวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับประสิทธิผลของงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ตลอดจนการศึกษากฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการประกันคุณภาพภายในที่สำคัญดังกล่าวข้างต้น ซึ่งจากการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้

ประสิทธิผลของงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษาพบว่า มีตัวบ่งชี้ประสิทธิผล จำนวน 4 ตัวแปรสังเกตได้ แต่เนื่องจากงานวิจัยนี้มุ่งไปที่บรรลุเป้าหมายของงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา จึงกำหนดตัวบ่งชี้สำหรับวัดประสิทธิผลของงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษาไว้ 3 ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่

- 1) คุณภาพของผู้เรียน
- 2) กระบวนการบริหารและการจัดการ
- 3) กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แสดงตัวแปรสังเกตได้ประสิทธิผลของงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา

จากการศึกษาในข้างต้น สามารถระบุตัวแปรสังเกตได้ประสิทธิผลของงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษาที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ 1) คุณภาพของผู้เรียน 2) กระบวนการบริหารและการจัดการ 3) กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามและตัวบ่งชี้ของแต่ละตัวแปร ดังตาราง 5

ตาราง 5 ตัวแปรสังเกตได้ นิยาม และตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของงานประกันคุณภาพภายใน  
โรงเรียนประถมศึกษา

ตัวแปรสังเกตได้	นิยาม	ตัวบ่งชี้
1. ด้านคุณภาพของผู้เรียน 1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน	ผลการเรียนรู้ที่เป็นคุณภาพของผู้เรียนทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ประกอบด้วย ความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร การคิดคำนวณ การคิดประเภทต่าง ๆ การสร้าง นวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตร การมีความรู้ทักษะพื้นฐานและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ	คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น และแก้ปัญหา 3. มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม 4. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 5. มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา 6. มีความรู้ ทักษะพื้นฐานและเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ
1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน	ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เป็นค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่าง และหลากหลาย รวมทั้งสุขภาวะทางร่างกายและจิตสังคม	1. การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด 2. ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย 3. การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย 4. สุขภาวะทางร่างกายและจิตสังคม

ตาราง 5 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	นิยาม	ตัวบ่งชี้
1.3 สมรรถนะ สำคัญของผู้เรียน	ศักยภาพที่แสดงออกมาของ ผู้เรียนที่แสดงออกมาให้บุคคลอื่น รับรู้ถึงความเก่ง อันประกอบด้วย ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และความสามารถในการใช้ เทคโนโลยี	1. ผู้เรียนมีความสามารถ ในการสื่อสาร 2. ผู้เรียนมีความสามารถ ในการคิด 3. ผู้เรียนมีความสามารถ ในการแก้ปัญหา 4. ผู้เรียนมีความสามารถ ในการใช้ทักษะชีวิต 5. ผู้เรียนมีความสามารถ ในการใช้เทคโนโลยี
2. ด้าน กระบวนการ บริหารและการ จัดการ	เป็นการจัดระบบบริหารจัดการ คุณภาพของสถานศึกษามีการ กำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์และ พันธกิจอย่างชัดเจน สามารถ ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้น คุณภาพผู้เรียนรอบด้าน ตามหลักสูตรสถานศึกษา ในทุกกลุ่มเป้าหมาย จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจั ดการศึกษา ดำเนินการพัฒนาครู และบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ ทางวิชาชีพและจัดระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ และการเรียนรู้รวมทั้งจัด สภาพแวดล้อมทางกายภาพและ สังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	1. มีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธ กิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน 2. มีระบบบริหารจัดการ คุณภาพของสถานศึกษา 3. ดำเนินงานพัฒนาวิชาการ ที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้าน ตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย 4. พัฒนาครูและบุคลากรให้มี ความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ 5. จัดสภาพแวดล้อมทาง กายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการ จัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ 6. จัดระบบเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อสนับสนุน การบริหารจัดการ และการจัดการเรียนรู้

## ตาราง 5 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	นิยาม	ตัวบ่งชี้
3. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	เป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา สร้างโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวกสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี ครูรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำผลที่ได้มาให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้	1. จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ 2. ใช้สื่อ เทคโนโลยี สารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3. มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก 4. ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน 5. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

### 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษาและเส้นทางอิทธิพล

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งปัจจัยโดยตรงและปัจจัยโดยทางอ้อม ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาดังต่อไปนี้

#### 1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีดังนี้

ในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานจะใช้เกณฑ์เดียวกันทั้งโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา วิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในทั้งในโรงเรียน

ประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยนำเสนอในโรงเรียนประถมศึกษา ก่อน แล้วตามด้วยโรงเรียนมัธยมศึกษา

วินัยพงษ์ คำแหง (2557, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัย การบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัด สงขลา โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการประกัน คุณภาพการศึกษาภายใน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการประกัน คุณภาพภายในและหาปัจจัยการบริหารที่สามารถพยากรณ์การประกันคุณภาพภายใน ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหาร ที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดสงขลา ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ คือ ปัจจัยภายใน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านเทคโนโลยี ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยการบริหาร กับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนในสังกัด เทศบาล จังหวัดสงขลา พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างกันทางบวกปานกลาง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีและสร้างสมการใน การพยากรณ์ในการทำนายการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียน ในสังกัดเทศบาล จังหวัดสงขลา พบว่า ได้ร้อยละ 77

สิริพรรณ สุนทร (2559, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนา ระบบ การประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยใช้การบริหารจัดการ แบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กร โดยการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัญหา การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็กและความต้องการด้านการพัฒนาระบบ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สร้างระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ขนาดเล็ก โดยใช้การบริหารจัดการแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กร ทดลองใช้ระบบการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็กโดยใช้การบริหารจัดการแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กร และประเมินระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็กโดยใช้การบริหาร จัดการแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กร ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัญหาการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาขนาดเล็กโดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับน้อย ผลการศึกษาข้อมูลเชิง คุณภาพ พบว่า โรงเรียนขาดแคลนด้านงบประมาณสนับสนุนในระดับน้อย ผลการศึกษา ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า โรงเรียนขาดแคลนด้านงบประมาณสนับสนุนในการจัดการเรียน

การสอน โรงเรียนประสบปัญหาครูไม่ครบชั้น ผู้ปกครอง ชุมชน ให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาน้อย นโยบายของโรงเรียนไม่มีความต่อเนื่องเปลี่ยนแปลงบ่อย อันเนื่องมาจากการโยกย้ายของผู้บริหาร และ โรงเรียนขาดกระบวนการวิจัย หรือนำกระบวนการใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนหรือพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยใช้การบริหารจัดการแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กร มีขั้นตอนการดำเนินงาน 7 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การจัดทำงาน 2) การสร้างความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ TQM 3) การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาของสถานศึกษา โดยใช้เทคนิค SWOT 4) การวางแผนพัฒนา 5) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแผนที่วางไว้ และตรวจสอบผลสำเร็จ 6) การประเมินและวิเคราะห์ความสำเร็จและล้มเหลวของการดำเนินงาน และ 7) การสร้างแนวทางมาตรฐานในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยการทำงานในแต่ละขั้นตอนจะเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา และตัวแทนชุมชน ในการดำเนินการ โดยผลการพิจารณาคุณภาพของระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พบว่ามีคุณภาพโดยรวม อยู่ในระดับมาก 3. ผลการดำเนินงานตามโครงการที่จัดขึ้นทั้ง 4 โครงการประสบความสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายของโครงการที่ตั้งไว้ โดยความพึงพอใจ ของนักเรียนและผู้ปกครองที่มีต่อการดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันเกิดจากการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยใช้การบริหารจัดการแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. ผู้เข้าร่วมพัฒนามีเจตตคติ ความรู้ความเข้าใจ และระดับการปฏิบัติด้านการประกันคุณภาพภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ศิริรัตน์ โนจิตร (2560, หน้า 197) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยการ

ดำเนินงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยปัจจัย การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา พบว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 3 ปัจจัย ได้แก่การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองครอบครัวและชุมชน การมีอุดมการณ์และ เป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกันและการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพสูง ได้อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 70.90 และมีความคลาดเคลื่อน  $\pm .27237$

สมใจ ยอดปราง (2560, หน้า 187) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบไปด้วย 5 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านวิชาการ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2 = 223.29$ ,  $df = 118$ ,  $p = 0.00$ ,  $\chi^2 / df = 1.89$ ,  $GFI = 0.96$ ,  $AGFI = 0.93$ ,  $RMSEA = 0.041$ ,  $SRMR = 0.041$ ) ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลสูงสุด มีค่าเท่ากับ  $-1.56$  โดยเป็นการส่งผลทางตรง รองลงมาคือ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และปัจจัยด้านวิชาการมีค่าเท่ากับ  $0.79$ ,  $0.67$ ,  $0.67$  และ  $0.54$  ตามลำดับ นอกจากนี้ยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านครู และปัจจัยด้านการบริหาร มีค่าเท่ากับ  $0.61$ ,  $0.35$  และ  $0.20$  อิทธิพลรวมของปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านวิชาการ มีค่าเท่ากับ  $0.34$  และ  $0.62$

ภูมิ พระรักษา (2558, หน้า 128-129) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) อิทธิพลทางตรงมี 4 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การนวัตกรรม บรรยากาศองค์การแบบเปิด และภาวะผู้นำของครู 2) อิทธิพลทางอ้อมมี 4 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม บรรยากาศองค์การแบบเปิด และภาวะผู้นำของครู 3) อิทธิพลรวมมี 5 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศองค์การแบบเปิดภาวะผู้นำของครู



วัฒนธรรมองค์การนวัตกรรม และการทำงานเป็นทีม และพบว่าปัจจัยทุกตัวในโมเดลร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 85

บุญธรรม อ้วนกันยา (2563, หน้า 195-196) ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารงานการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานการประกันคุณภาพภายใน เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานการประกันคุณภาพ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารงานการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานการประกันคุณภาพภายในที่สำคัญมี 5 ด้าน คือ ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ด้านบุคลากรขาดการมีส่วนร่วมในระบบการประกันคุณภาพ ด้านไม่นำผลจากการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา ด้านปัญหาเกี่ยวกับครู และด้านปัญหาเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศ ซึ่งกลยุทธ์การบริหารงานการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 4 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ที่ 1 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและบุคลากร กลยุทธ์ที่ 2 การนำผลการประเมินงานการประกันคุณภาพภายในมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาครูและบุคลากร กลยุทธ์ที่ 4 การจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศ กลยุทธ์การบริหารงานการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สุชาติ สุขบำรุงศิลป์ (2563, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียน

มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 5 ด้าน ได้แก่  
 1) การวางแผน 2) การจัดการองค์การ 3) การนำ 4) การควบคุม และ 5) การปรับปรุง  
 ผลการตรวจสอบรูปแบบการบริหารจัดการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพ  
 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า  
 รูปแบบที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการปฏิบัติและมีขั้นตอนเหมือนกับ  
 รูปแบบที่สร้างขึ้นตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

Abdallah and Refa (2016, pp. 30–36) ได้ทำการวิจัยเรื่อง  
 การประกันคุณภาพในโครงการศึกษาครูของปาเลสไตน์ บทเรียนสำหรับความเป็นผู้นำ  
 ของคณะและหลักสูตร การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินมิติของคุณภาพ  
 ในโครงการศึกษาครูในปาเลสไตน์ก่อนการศึกษาจากมุมมองของกลุ่มครูและครูนักเรียน  
 ที่มีจุดมุ่งหมายในสามมหาวิทยาลัย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้การสัมภาษณ์เชิงลึก  
 และกลุ่มโฟกัสได้ดำเนินการ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ผลการเรียนรู้ที่ตั้งใจไว้ของหลักสูตร  
 กระบวนการเรียนการสอนและการปฏิบัติและกลไกในการสนับสนุนและประเมิน  
 ความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนยังไม่ถึงระดับคุณภาพที่มุ่งเป้าไปในภารกิจ  
 ของโครงการ การศึกษาเสนอข้อแนะนำสำหรับการปรับปรุงในสามด้านของโปรแกรม  
 การศึกษาครูของปาเลสไตน์: คุณภาพของการเรียน การสอน; คุณภาพของโอกาส  
 ในการเรียนรู้สำหรับทั้งครูนักเรียนและครูผู้สอนที่สอนพวกเขาและคุณภาพของความเป็น  
 ผู้นำทางวิชาการจากฝ่ายบริหาร

Muhammad Azeem (2012, pp. 242–247) ได้ทำการวิจัยเรื่อง  
 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนการศึกษาในระดับรัฐปัญจาบ ประเทศปากีสถาน  
 องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน มีทั้งสิ้น 17 องค์ประกอบ ผลศึกษาพบว่า  
 ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นกุญแจสำคัญในประสิทธิผลของโรงเรียน รวมถึง  
 ความสัมพันธ์กับชุมชน การพัฒนาครู และการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานในประเทศ  
 โดยออกแบบหลักสูตรตามความต้องการของสังคมและการเรียนการสอนโดยคำนึงถึง  
 ความแตกต่างระหว่างบุคคล

ตาราง 6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน

	วิชัยพงษ์ คำแหง (2557)	สิริพรรณ สุนทร (2559)	ศิริรัตน์ โนจิตร (2560)	สมใจ ยอดบราว (2560)	ภูมิ พระรักษา (2558)	สุชาดา สุขบำรุงศิลป์ (2563)	บุญธรรม อ้วนกันยา (2563)	Muhammad Azeem (2012)	Abdallah and Refa (2016)	ความถี่ (9 คน)	ร้อยละ
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	7	77.77
2. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	✓			✓	✓	✓				4	44.44
3. เทคโนโลยีสารสนเทศ	✓				✓		✓			3	33.33
4. การมีส่วนร่วม		✓	✓				✓		✓	4	44.44
5. ลักษณะของบุคคลในองค์กร				✓			✓		✓	3	33.33
6. วัฒนธรรมองค์กร	✓				✓	✓				3	33.33
7. การทำงานเป็นทีม		✓			✓					2	22.22

ตาราง 6 (ต่อ)

	วินัยพงษ์ คำแหง (2557)	สิริพรรณ สุรินทร์ (2559)	ศิริรัตน์ โนจิตร (2560)	สมใจ ยอดปราง (2560)	ภูมิ พระรักษา (2558)	สุชาดา สุขบำรุงศิลป์ (2563)	บุญธรรม อวนกันยา (2563)	Muhammad Azeem (2012)	Abdallah and Refa (2016)	ความถี่ (9 คน)	ร้อยละ
8. การจัดการเรียนการสอน		✓		✓			✓	✓	✓	5	55.55
9. นโยบายการบริหาร		✓				✓				2	22.22
10. งบประมาณ		✓								1	11.11

จากผลการศึกษาวិเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษาจากแนวคิด หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ เพื่อดูความเหมือนความต่างของปัจจัยดังในตาราง 6 พบว่า มีจำนวนปัจจัยทั้งหมด 18 ปัจจัย และมี 8 ปัจจัยที่มีความถี่มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 20 ขึ้นไป ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (ความถี่ร้อยละ 77.77) 2) สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (ความถี่ร้อยละ 44.44) 3) การมีส่วนร่วม (ความถี่ร้อยละ 44.44) 4) ลักษณะของบุคคลในองค์กร (ความถี่ร้อยละ 33.33) 5) เทคโนโลยีสารสนเทศ (ความถี่ร้อยละ 33.33) 6) วัฒนธรรมองค์กร (ความถี่ร้อยละ 33.33) 7) การจัดการเรียนการสอน (ความถี่ร้อยละ 55.55) และ 8) การทำงานเป็นทีม (ความถี่ร้อยละ 22.22) ตามลำดับ

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เป็นปัจจัยที่จะใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ขึ้นใหม่ โดยได้นำปัจจัยคัดสรรที่คล้ายคลึงกันหรือสามารถจัดเป็นกลุ่มปัจจัยเดียวกันได้นำมารวมกัน โดยผู้วิจัยได้กำหนดชื่อปัจจัยที่คัดสรรใหม่ให้มีความครอบคลุมคำอธิบายของปัจจัยที่คล้ายคลึงกันนั้น โดยมี 2 ปัจจัยที่มีการสังเคราะห์ขึ้นใหม่ คือ

ปัจจัยการจัดการเรียนรู้ (โดยมีการจัดการเรียนรู้ของครูเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นตัวหลัก)

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (โดยมีวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมภายในองค์กรเป็นตัวหลัก)

ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม (โดยมีการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีมเป็นตัวหลัก)

จากผลการศึกษาวิเคราะห์จะได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่

ปัจจัยที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ปัจจัยที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร

ปัจจัยที่ 3 การจัดการเรียนรู้ของครู

ปัจจัยที่ 4 การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ผู้วิจัยขอนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวแปรตัวอื่นดังต่อไปนี้

1. อิทธิพลของปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ปัจจัยของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครู ปันดดา พลแสน (2561, หน้า 172) ได้ศึกษาบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรีเขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) =.530 และ .614 ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดประสิทธิภาพการทำงานของสถานศึกษาและการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่เป้าหมายการเรียนรู้ บทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาจัดทำหลักสูตรส่งเสริมการจัดการจัดการเรียนการสอนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาร่วมกันจัดการเรียนการสอนสนับสนุนให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียนส่งเสริมการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน พัฒนาครูและบุคลากรให้รู้และเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนนอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือสร้างแรงจูงใจให้สูงขึ้นจนส่งผลให้ผู้ร่วมงานอยากจะเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีความสามารถใช้คุณลักษณะของตนในการบริหารงานได้แก่การสร้างบารมีการสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นเข้าวปัญญาหรือการใช้ปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเพื่อส่งเสริมให้ครูมีการวางแผนการเรียนรู้ของตนเองเป็นระบบส่งเสริมให้มีการประยุกต์ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลาย ส่งเสริมให้มีการร่วมมือ รู้จักทำงานร่วมกับผู้อื่นให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

จันทนา หงวนบุญมาก (2564, หน้า 277) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาและการที่สถานศึกษา

จะได้รับการยอมรับจากชุมชนผู้ปกครองและนักเรียนนั้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นสำคัญดังนั้นผู้บริหารบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายจึงต้องมีการพัฒนา คุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องขณะเดียวกันผู้บริหารต้องเข้าใจ บริบทการบริหารงาน

## 1.2 ปัจจัยของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร แบบมีส่วนร่วม

นัยนา นิลพันธุ์ (2556, หน้า 82-83) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษา ท้องถิ่นที่ 1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบ มีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณลักษณะ ผู้นำสามารถแสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้นำ และยังส่งผลไปถึงความสามารถในการครองใจ คนหรือความสามารถในการสร้างความประทับใจและการผูกมิตรด้วย ทั้งนี้เพราะ คุณลักษณะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการโน้มน้าวใจผู้อื่นให้เกิดความนิยมชมชอบ มีความชื่นชม ศรัทธารักใคร่นับถือได้ คุณลักษณะของผู้บริหารจึงเปรียบเสมือนเป็น เครื่องมืออย่างหนึ่งของผู้บริหารที่ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานและชีวิต ส่วนตัว ส่วนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นลักษณะการบริหารที่ผู้นำเปิดโอกาส ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิ ในการเสนอความคิดเห็น เพื่อร่วมแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจและมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ซึ่งถ้าผู้บริหาร สถานศึกษามีคุณลักษณะในด้านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มักจะคิดในสิ่งใหม่ ๆ และชอบการพัฒนาและยอมรับประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ มักจะเปิดโอกาส และชอบที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ และนอกจากคุณลักษณะดังกล่าวแล้ว คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านมีความประนีประนอม เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความมั่นคงทางอารมณ์สามารถรองรับแรงกดดันด้านอารมณ์ได้ดี ไม่โมโหง่าย เป็นปัจจัย ที่สำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพราะจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกเต็มใจทำงาน มีความเป็นกันเอง และมีความรู้สึกว่าคุณบริหารให้ความไว้วางใจ ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยสร้าง บรรยากาศของความ เป็นประชาธิปไตย ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบ

และกล้าตัดสินใจ ก่อให้เกิดความรักในงานของตนเอง ด้วยเหตุผลเหล่านี้จึงทำให้คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

องอาจ จุ่มสีมา (2562, หน้า 499) ได้ศึกษาภาวะผู้นำและการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อคุณภาพครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปผลวิจัยได้ว่า ตัวแปรหลักทั้งสามตัวแปร ภาวะผู้นำของผู้บริหารการการบริหารแบบมีส่วนร่วมและคุณภาพครู มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ซึ่งผลวิจัยของ Bush (2012, p. 110) ที่ค้นพบว่าภาวะผู้นำกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารร่วมกับกลุ่มที่มีส่วนได้เสีย เป็นกลยุทธ์หนึ่งซึ่งนำมาใช้กับโรงเรียนเน้นการทำงานร่วมกัน ทุกคนที่เกี่ยวข้องมีอำนาจในการตัดสินใจและต้องรับผิดชอบความสำเร็จของนักเรียน ดังนั้น ผลการวิจัยนี้สรุปได้ว่าตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร การบริหารแบบมีส่วนร่วมและคุณภาพครู มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและมีอิทธิพลต่อกันและกันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

1.3 ปัจจัยของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน

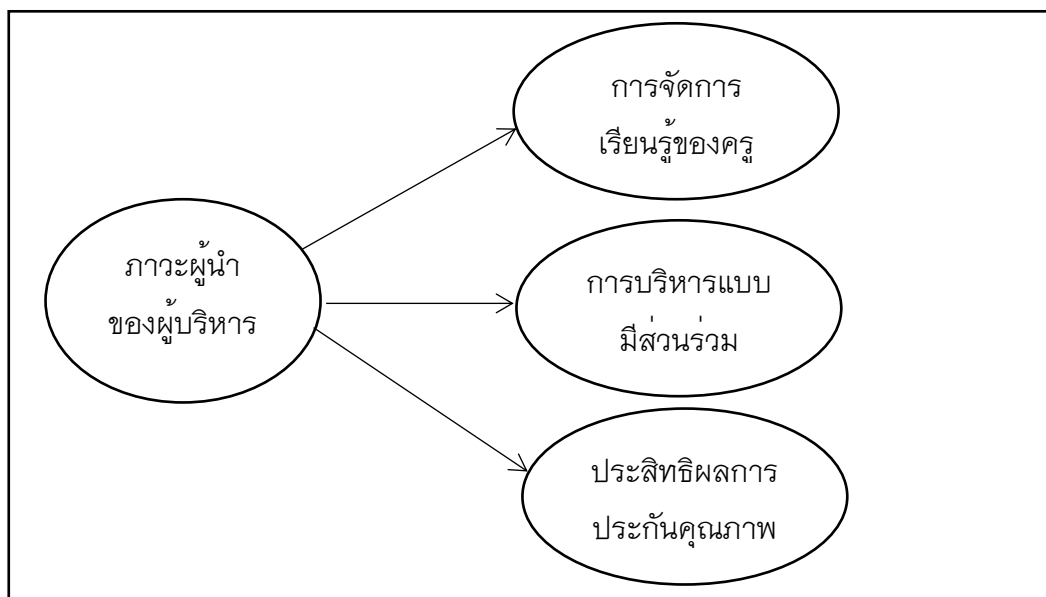
นภนตักฤต สรรพอาสา (2562, หน้า 323) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LM) มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.11 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูหรือบุคลากรภายในโรงเรียนมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นในการดำเนินงานและกิจการภายในโรงเรียนพิจารณาความสัมพันธ์การพยากรณ์ (R2) ตัวแปรทุกตัวในโมเดลร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 82 ( $R^2 = 0.82$ )

สุธิตา ทับจาก (2565, หน้า 175) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้



อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
กำแพงเพชร เป็นผู้มีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ในการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้  
เกิดประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาสูงขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ความ  
สนใจกับประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษา โดยถือว่าเป็นภารกิจที่ทุกคนต้องทำ  
และมีส่วนร่วม โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงจุดแข็ง จุดอ่อน  
ปัญหาต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา  
อย่างสม่ำเสมอ ทำให้ครูมีการคิดวิเคราะห์แสดงความคิดเห็นและเหตุผลต่าง ๆ ร่วมกัน  
อย่างเป็นระบบ ให้กำลังใจครูในการคิดหาทางแก้ปัญหาในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูใช้  
เหตุผล ข้อมูลหลักฐานในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุน  
เปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์หาแนวทางปฏิบัติ  
และวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน มองเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ทำหายและเป็น  
โอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน จึงส่งเสริมประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษา  
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชรสูงขึ้น  
ด้วย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ย่อมส่งผลต่อประสิทธิผล  
การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้นด้วย

จากการศึกษาเส้นทางอิทธิพลจากงานวิจัยที่นักวิชาการและนักการ  
ศึกษาได้กล่าวถึงสามารถกำหนดเส้นทางอิทธิพลภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผ่านปัจจัย  
การจัดการเรียนรู้ของครู การบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลงานประกันคุณภาพ  
ภายในโรงเรียน ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 โมเดลความสัมพันธ์ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครู การบริหารแบบมีส่วนร่วม และประสิทธิผลการประกันคุณภาพ

## 2. อิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

### 2.1 ปัจจัยของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการจัดการเรียนรู้ของครู

วีรศักดิ์ แก้วสมศรี (2563, หน้า 13) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรกับทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยวิธีการของ Pearson's Product Moment Correlation ของตัวแปรของตัวแปรการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และกระบวนการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานพบว่ามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าระหว่าง .513 ถึง .628 และอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับคู่ที่มีความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ ทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และกระบวนการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานมีค่า  $r = .629$  รองลงมา คือ การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรและกระบวนการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานมีค่า  $r = .619$  และการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร และทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีค่า  $r = .513$  แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรกับทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการ

เรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันสอดคล้องกับสัมฤทธิ์  
ทองทับ (2557, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของ  
โรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์  
ขององค์ประกอบวัฒนธรรมโรงเรียนเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาประกอบด้วย  
วัฒนธรรมโรงเรียนคุณภาพการศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน  
ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การพัฒนารูปแบบวัฒนธรรมโรงเรียน  
เพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนระดับประถมศึกษาด้านวัฒนธรรมโรงเรียนและ  
คุณภาพการศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .05

## 2.2 ปัจจัยของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นาฎพิมล คุณเผือก (2556, หน้า 64) ได้ทำการวิจัยเรื่อง  
ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน  
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัด  
พระนครศรีอยุธยา โดยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับ  
วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .01 (มีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง)  $r = .84$  และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์  
ในแต่ละด้านของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์กร อีกทั้งยังพบว่า  
มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผลกับวัฒนธรรมองค์กร  
และที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับวัฒนธรรมองค์กร

ทวีพัฒน์ ไมตรีจิตร (2559, หน้า 111-112) ได้ศึกษาการพัฒนา  
วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขต  
ภาคเหนือตอนล่าง พบว่า เป้าประสงค์ที่ 2 วัฒนธรรมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม  
ประกอบด้วยประเด็นกลยุทธ์พัฒนาระบบการบริหารงานแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน  
มีกลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบและกลไกในการบริหารโรงเรียนโดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการ  
ตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นองค์ประกอบ มีมาตรการเป็นองค์ประกอบ  
2 มาตรการ ได้แก่ มาตรการที่ 1 กำหนดให้ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ทำการสอนต้องเป็นผู้ที่มี  
ความเข้าใจในหลักสูตร เนื้อหาวิชาการ เทคนิคการสอนและการวัดผลประเมินผลในสาระ

วิชาที่ตนเองรับผิดชอบทำการสอนอย่างแท้จริงและต่อเนื่องมีตัวชี้วัดความสำเร็จ 1 ตัวชี้วัด  
 มาตรการที่ 2 ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำงานร่วมกับครูในโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะ  
 เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของครูให้นักเรียนเพื่อสร้างวัฒนธรรมภาวะผู้นำร่วม (Shared  
 Leadership) ให้แก่ครูในโรงเรียน มีตัวชี้วัดความสำเร็จ 1 ตัวชี้วัด

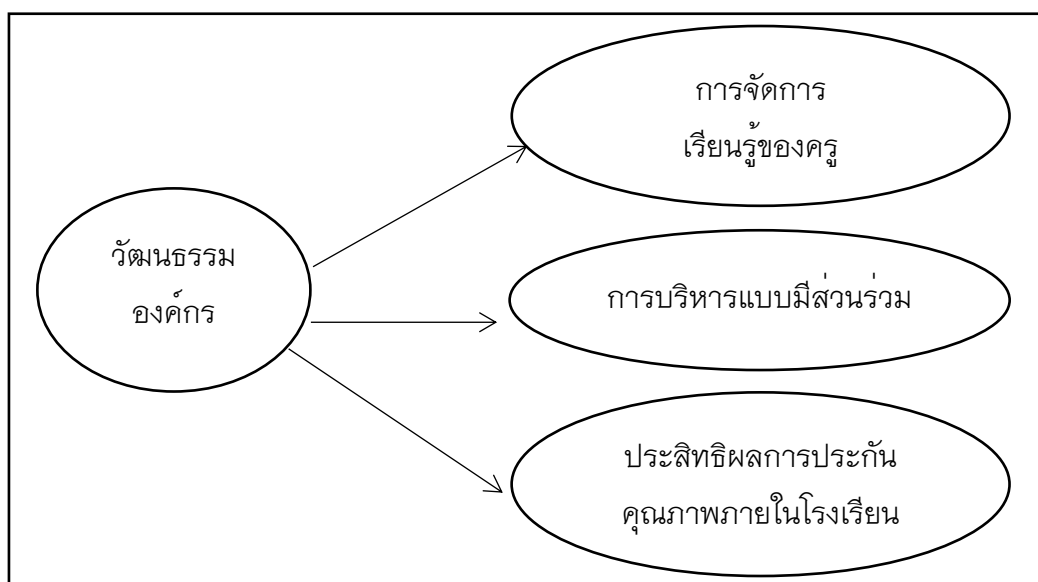
2.3 ปัจจัยของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกัน  
 คุณภาพภายในโรงเรียน

นภนตักฤต สรรพอาษา (2562, หน้า 322) ได้ศึกษาโมเดล  
 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกัน  
 คุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าวัฒนธรรมองค์กร  
 (OC) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน  
 เอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า  
 สัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.37 มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกัน  
 คุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
 ที่ระดับ .05 โดยส่งผ่าน ความผูกพันต่อองค์กรและการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งมีค่า  
 สัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.14 วัฒนธรรมองค์กร (OC) มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผล  
 การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.51  
 แสดงให้เห็นว่า การจะสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้มแข็ง จึงจะสามารถพัฒนา  
 ปัจจัยทั้งหมดควบคู่กันไปได้กระบวนการจัดการกระทำสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมของ  
 องค์กรทั้งหมดหรือบางส่วนและการวางแผนการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อลดผลกระทบ  
 ที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนให้เกิดการปรับตัวและการยอมรับ พร้อมทั้ง  
 สร้างศักยภาพใหม่ ๆ เพื่อรองรับให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างเป็นผลตามเป้าหมาย  
 ที่วางไว้

เจนจบ หาญกลับ (2559, หน้า 130) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัย  
 สู่อุบัติความสำเร็จในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน ในเขต  
 กรุงเทพมหานคร โดยพบว่าการใช้ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ในการดำเนินการประกัน  
 คุณภาพภายในประสบความสำเร็จได้ เนื่องจากโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร  
 ให้ความสำคัญกับบุคลากรมีเจตคติที่ดีและนำระบบวงจรคุณภาพ (PDCA) ใช้ในการ  
 ปฏิบัติงานตามปกติในระดับมากเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ การมีจุดร่วมกันด้วยความ

เข้มแข็งในการทำงานเป็นแรงขับเคลื่อนให้โรงเรียนได้รับการยอมรับในวงการศึกษา และทุกคนทำงานด้วยความรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียน วิจิตร ศรีสอ้าน (2557, หน้า 3) กล่าวว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิธีการทำงานของบุคลากรซึ่งเป็นค่านิยมเกี่ยวกับการศึกษา พัฒนาตนเองเพิ่มเติม โดยการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ สถาบันการศึกษา เพื่อนำมาเผยแพร่ แลกเปลี่ยนกันภายใต้วัฒนธรรมที่ยึดประเพณีไทยในการแต่งกาย การพูดการแสดงกิริยามารยาตามเอกลักษณ์ไทยเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพ นักเรียนอย่างต่อเนื่องในเชิงประจักษ์ทั้งนี้เพราะระบบประกันคุณภาพการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษาตามปกติและเป็นเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมคุณภาพของแต่ละองค์กร ซึ่งเกิดจากการยอมรับของคนภายในองค์กรจึงจะประสบความสำเร็จ เมื่อสถานศึกษาได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกจาก สมศ. ก็จะได้ข้อมูลที่สะท้อนผลการดำเนินงานและได้ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาจนเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากการศึกษาเส้นทางอิทธิพลจากงานวิจัยที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงสามารถกำหนดเส้นทางอิทธิพลวัฒนธรรมองค์กรส่งผ่านปัจจัยการจัดการเรียนรู้ของครู การบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 โมเดลความสัมพันธ์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครู การบริหารแบบมีส่วนร่วม และประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน

### 3. อิทธิพลของปัจจัยการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งผลต่อตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

#### 3.1 ปัจจัยของการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งผลต่อการบริหาร

แบบมีส่วนร่วม

พรรรณี มนพัทธ์ปริพัตร (2560, หน้า 159) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ระดับการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการร่วมวางแผน และการสนับสนุนของผู้บริหารปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือการร่วมปฏิบัติงานการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การรับรู้เป้าหมายร่วมกัน และการร่วมตัดสินใจ 4) ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ประกอบด้วย การร่วมวางแผน และการสนับสนุนของผู้บริหารโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .83 สามารถร่วมกันพยากรณ์การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีได้ร้อยละ 69 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการในการพยากรณ์หรือสมการถดถอยได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ} = .88 + .53X_2 + .29X_5$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน} = .55Z_{X_2} + .36Z_{X_5}$$

สุรพล ศรีศิลป์ (2564, หน้า 241) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนด้วยการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 พบว่าการเปรียบเทียบสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความต้องการในการบริหารแบบมีส่วนร่วมการจัดการเรียนการสอนด้วยการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม พบว่า สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความต้องการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนด้วยการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในภาพรวมแตกต่างกัน โดยมีด้านที่แตกต่างกัน

จำนวน 4 ด้าน ซึ่งในแต่ละด้านความต้องการการบริหารแบบมีส่วนร่วมสูงกว่าสภาพ การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการร่วมประเมินและปรับปรุง ด้านการร่วมคิดและวางแผน และด้านการร่วมดำเนินการ ซึ่งการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และศึกษานิเทศก์ มีความต้องการด้านการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มากที่สุดนั้น อาจเป็นเพราะว่า ในช่วงภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 อยู่ในสถานการณ์ ของการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้โรงเรียนหรือสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ไม่สามารถจัดกิจกรรม หรือเวทีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนด้วยการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ได้อย่างเต็มรูปแบบ และมีข้อจำกัดต่าง ๆ มาก จึงทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องดังกล่าวรู้สึกว่า การดำเนินงานในด้านการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีน้อยเกินไปและไม่ต่อเนื่อง ส่วนในด้านการร่วมรับผลประโยชน์ ซึ่งพบว่า สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความต้องการในการ บริหารแบบมีส่วนร่วมการจัดการเรียนการสอนด้วยการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก โรงเรียนได้มีการยกย่อง ชมเชย มอบรางวัล เกียรติบัตร ให้กับนักเรียน ครูผู้สอนที่มีผลงานโดดเด่น ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสนับสนุน การจัดการเรียนการสอนด้วยการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม อย่างน้อยเทอมละ 1 ครั้ง เพื่อให้มีแรงจูงใจ และสร้างขวัญกำลังใจในการ

### 3.2 ปัจจัยของการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

งานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน

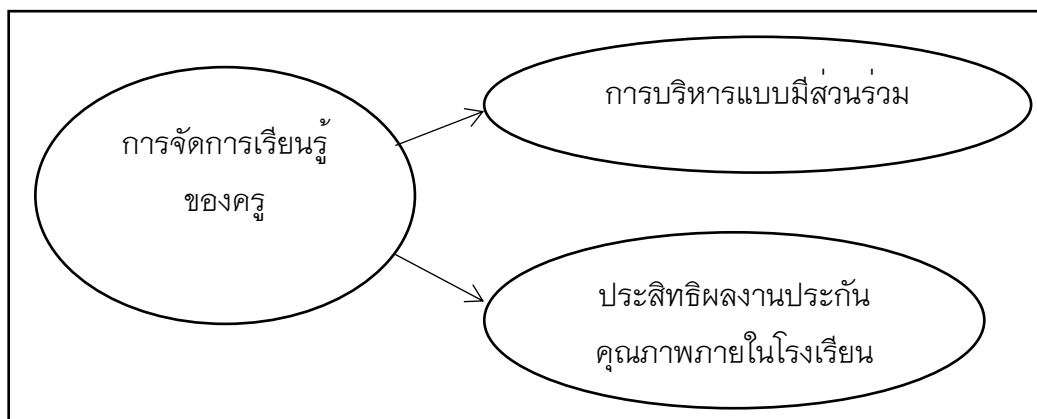
ณพัฐฐิภา ปิติเลิศศิริกุล (2564, หน้า 144) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพ ภายในของสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มบันนังสตา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 2 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอนด้านการดูแลและติดตามการสอน ของครูและด้านการนิเทศการสอนตามลำดับ สอดคล้องกับ Wanpadet Meechai, Wallapha Ariratana and Prakittiya Tuksino (2011) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการ

ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรด้านการบริหารจัดการการเรียนการสอนด้านการส่งเสริมบรรยากาศวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และด้านการนิเทศการศึกษา ตามลำดับ

เกศรินทร์ จุมปา (2557, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยขอโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ทุกด้านมีการปฏิบัติระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ระดับปฐมวัยรองลงมา ด้านการประเมินพัฒนาการระดับปฐมวัย ด้านสื่อการเรียนการสอนระดับปฐมวัย ด้านหลักสูตร และการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยและด้านการนิเทศภายในระดับปฐมวัยตามลำดับ ส่วนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านมีการปฏิบัติ ระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำรายงานประจำปีของสถานศึกษาการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและการจัดระบบบริหารและสารสนเทศภายในสถานศึกษาตามลำดับสำหรับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ( $r = 0.78$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงสุดคือ ด้านหลักสูตร และการบริหารหลักสูตรระดับปฐมวัยกับแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

จากการศึกษาเส้นทางอิทธิพลจากงานวิจัยที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงสามารถกำหนดเส้นทางอิทธิพลการจัดการเรียนรู้ของครูส่งผ่านปัจจัยประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ดังภาพประกอบ 6





ภาพประกอบ 6 โมเดลความสัมพันธ์ปัจจัยการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
การประกันคุณภาพภายในโรงเรียน

#### 4. อิทธิพลของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

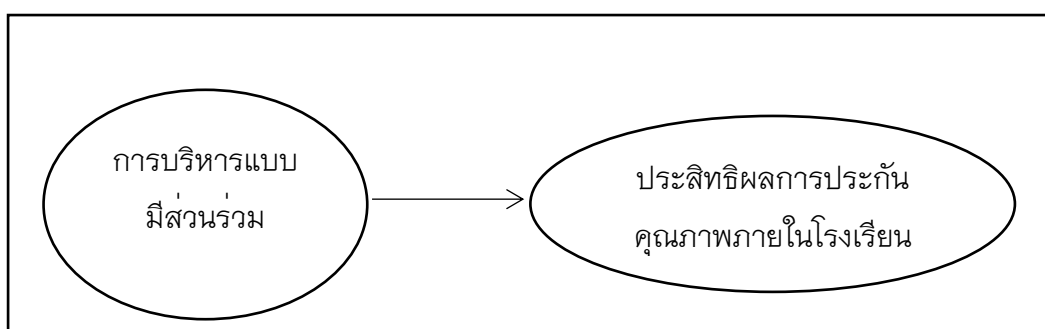
##### 4.1 ปัจจัยของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงาน ประกันคุณภาพภายในโรงเรียน

นภนตักฤต สรรพอาษา (2562, หน้า 322) ได้ศึกษาโมเดล  
ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกัน  
คุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าการมีส่วนร่วม  
ของบุคลากร (COP) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพ  
ภายในของโรงเรียนเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.16 มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน  
ประกันคุณภาพภายใน ของโรงเรียนเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.16 แสดงให้เห็นว่า โรงเรียน  
หรือฝ่ายบริหารต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การดำเนินงาน  
การแบ่งปันผลประโยชน์และการประเมินผลการดำเนินงาน จะเป็นผลทำให้บุคลากร  
เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน ส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

เมธาพันธ์ กระสังข์สรสิริ (2564, หน้า 65) ทำการวิจัยเรื่อง  
ปัจจัยสำคัญการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายนอกสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ซึ่งพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในองค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วม (paA - paC)

มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ และมีค่าอยู่ระหว่าง 0.50–0.55 โดยมีค่าสหสัมพันธ์สูงสุดระหว่างตัวแปรผู้ปกครอง (paA) กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (paB) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (paB) กับชุมชนสังคม (paC) ( $r=0.55$ ) ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายนอกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2560, หน้า 196–198) ระบุว่า ลักษณะการบริหารที่มีประสิทธิผลควรใช้หลักการมีส่วนร่วม ซึ่งการบริหารจัดการศึกษาเพื่อประกันคุณภาพการศึกษานั้น กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง ชุมชน ทุกภาคส่วน ต้องมีส่วนร่วม โดยผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับบุคลากรผู้ปกครอง และชุมชน ให้นำความรู้ ความสามารถ มาพัฒนาสถานศึกษา และมีการพัฒนาเครือข่าย ความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิผล และกรุณา ภูมะลี (2556, หน้า 153) กล่าวว่า สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างแท้จริง ควรเร่งให้เกิดชมรม หรือสมาคมศิษย์เก่า และเกิดชุมชนวิชาการในสถานศึกษา เพื่อการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเส้นทางอิทธิพลจากงานวิจัยที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงสามารถกำหนดเส้นทางอิทธิพลการบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผ่านปัจจัยการจัดการเรียนรู้ของครู และประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 โมเดลความสัมพันธ์ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครู และประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน

3.3 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษาโดยดำเนินการดังนี้

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อยืนยันความเหมาะสมของปัจจัยที่ได้มา รวมทั้งเส้นทางอิทธิพลของโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร. วีรพล สารบรรณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2
4. ดร.หงษา วงศ์จำปา ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลนาแก ผดุงราชกิจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
5. น.ส.ณัฐชญา วีระชานนท์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาระบบ การประกันคุณภาพ

#### ผลการสัมภาษณ์

1. ประเด็นความเหมาะสมของปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา มี 4 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) วัฒนธรรมองค์การ 3) การจัดการเรียนรู้ของครูและ 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญดังต่อไปนี้

“...ปัจจัยที่เลือกมามีความเหมาะสมและเป็นเหตุเป็นผลดี โดยเฉพาะภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2565)

“...ปัจจัยทุกตัวมีความเหมาะสมดีแล้วและมีความสอดคล้องกับเอกสารที่ได้นำมาศึกษาเป็นอย่างดี...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2565)

“...ประสิทธิภาพภายในโรงเรียนนั้น มีอยู่หลายปัจจัยด้วยกัน ดังที่ผู้วิจัยได้ศึกษาพบว่าเอกสารมาจะมีตัวแปรที่สำคัญอีกหนึ่งตัวคือการบริหารแบบมีส่วนร่วม ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร เพื่อที่จะร่วมขับเคลื่อนองค์กรไปด้วยกันจะต้องให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติงานและร่วมชื่นชมและยินดีกับผลงาน...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์, 10 เมษายน 2565)

“...ปัจจัยทุกตัวมีความเหมาะสมดีมาก และสอดคล้องกับเอกสารที่ได้นำมาศึกษา แต่ควรศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยว่ายังมีองค์ประกอบตัวใดอีกบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2565)

“...ปัจจัยทุกตัวมีความเหมาะสมและมีความสอดคล้องกับเอกสารที่ได้นำมาศึกษาเป็นอย่างดี...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์, 10 เมษายน 2565)

## 2. ประเด็นความเหมาะสมของเส้นทางอิทธิพล

อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อประสิทธิภาพของประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา มีดังนี้ อิทธิพลทางตรง 4 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) วัฒนธรรมโรงเรียน 3) การจัดการเรียนรู้ของครูและ 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วม อิทธิพลทางอ้อม มี 2 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์การส่งผ่านปัจจัยการจัดการเรียนรู้ของครู 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

และวัฒนธรรมโรงเรียนส่งผ่านปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม สามารถสรุปรวมได้ว่า  
 อิทธิพลรวมมี 4 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) วัฒนธรรมโรงเรียน  
 3) การจัดการเรียนรู้ของครู และ 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังผลการสัมภาษณ์  
 ผู้เชี่ยวชาญ ดังต่อไปนี้

“...เส้นทางอิทธิพลมีความเหมาะสมดี ภาวะผู้นำของผู้บริหาร  
 ถือว่ามีอิทธิพลทางตรงอย่างเห็นได้ชัดต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน  
 ประถมศึกษา...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2565)

“...วัฒนธรรมโรงเรียน ถือได้ว่าเป็นตัวแปรที่ส่งผลโดยตรงต่อ  
 ประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ส่วนเส้นทางอิทธิพลอื่น ๆ  
 ก็ถือว่ามีความเหมาะสมดี....”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2565)

“....เส้นทางอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมมีความสอดคล้อง  
 กับเอกสารที่ได้นำมาศึกษาดี....”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์, 10 เมษายน 2565)

“...เส้นทางอิทธิพลมีความสอดคล้องกับเอกสารที่ได้นำมา  
 ศึกษา....”

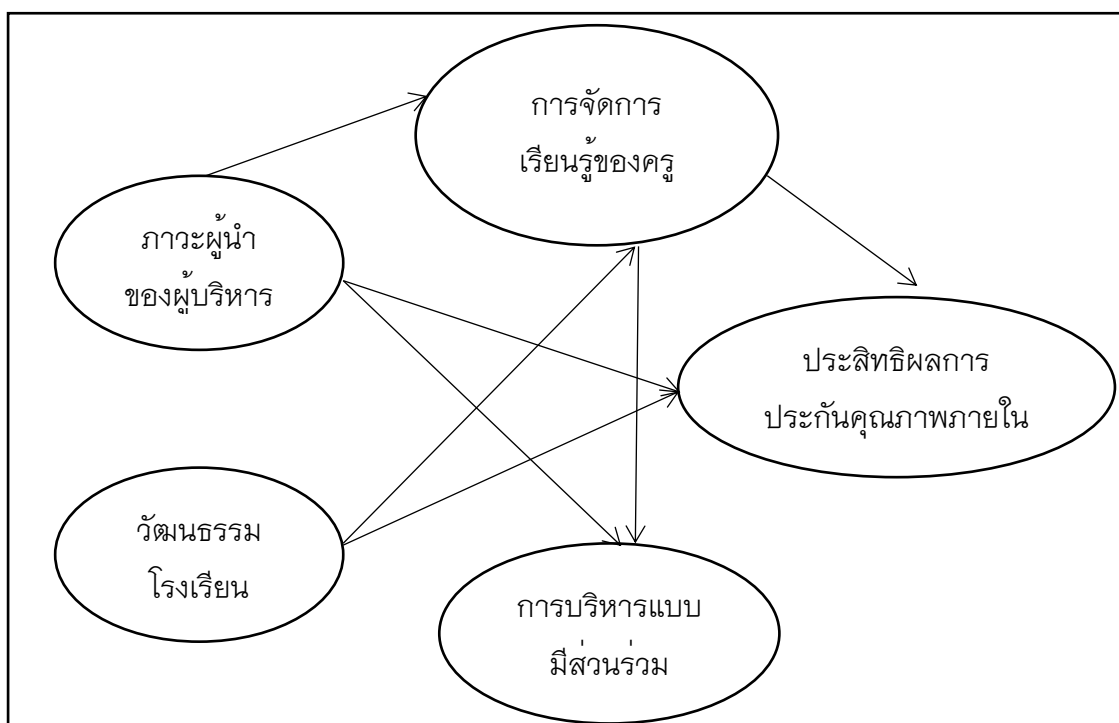
(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2565)

“...ภาวะผู้นำถือว่าเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
 งานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนโดยเฉพาะโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลทางตรง  
 ต่อประสิทธิผลงานประกัน ส่วนเส้นทางอิทธิพลอื่น ๆ มีความเหมาะสมดี....”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์, 10 เมษายน 2565)

จากผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันปัจจัยที่ส่งผล  
 ต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา และข้อมูลจากการ  
 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด 5 คน เพื่อยืนยันปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิผลงานประกัน  
 คุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา สามารถกำหนดเส้นทางอิทธิพลทางตรง อิทธิพล

ทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน ได้ดังนี้  
 อิทธิพลทางตรง 4 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) วัฒนธรรมโรงเรียน  
 3) การจัดการเรียนรู้ของครูและ 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วม อิทธิพลทางอ้อม  
 มี 2 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผ่านปัจจัยการจัดการเรียนรู้ของครู  
 และการบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 2) วัฒนธรรมโรงเรียนส่งผ่านปัจจัยการจัดการเรียนรู้  
 ของครูและการบริหารแบบมีส่วนร่วม และอิทธิพลรวม 4 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำของ  
 ผู้บริหาร 2) วัฒนธรรมโรงเรียน 3) การจัดการเรียนรู้ของครู และ 4) การบริหารแบบมี  
 ส่วนร่วม สามารถนำมาจัดเรียงเป็นแผนภาพซึ่งแสดงเป็นโมเดลการวัด ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล  
 การประกันคุณภาพภายในโรงเรียน

## 1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

### 1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

#### 1.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 282) ได้ให้ความหมายของ  
 ภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะ อิทธิพล อำนาจ

หน้าที่และพลังอำนาจที่มีอยู่ เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบ ให้บรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556, หน้า 90) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารจะให้ตนเองมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นและมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ปฏิบัติงานบรรลุมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

รัชดาพร วรรณจันทร์ (2557, หน้า 25) ได้สรุป ความหมายของภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของบุคคลที่มีศิลปะในการชักจูง จูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือกลุ่มเพื่อให้ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และเป็นกระบวนการสร้างอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ภายในสถานการณ์หนึ่ง ๆ

เกรียงศักดิ์ วงศ์รัตน์ (2557, หน้า 20) ได้สรุป ความหมายภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลในการโน้มน้าว จูงใจ ของผู้นำ กับผู้ตาม หรือ กับบุคคล หรือกลุ่มคนได้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือ ในการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์ (2557, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะในการชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจ เต็มความสามารถและกระตือรือร้น หรือภาวะผู้นำ คือ ผู้ที่เป็นแบบอย่าง และมี ความสามารถพิเศษแสดงบทบาทในการสั่งการและออกคำสั่งที่มีอิทธิพลต่อคนอื่น

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน (2557, หน้า 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการนำ ซึ่งเป็นสิ่ง สำคัญยิ่ง สำหรับความสำเร็จของผู้นำ ที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำหรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล

Lunenburg & Ornstein (2000, p. 113) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำ” หมายถึงการชักจูงให้คนอื่นตั้งใจทำงาน ตามจุดหมายของกลุ่มที่บุคคลนั้น เป็นสมาชิก

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

Donaldson (2001, p. 41) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความสามารถในการทำให้ผู้ตามมีความเชื่อถือ ความคิดและยอมทำตาม ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

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

Cheng (2002, p. 51) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้คนในองค์กรตื่นตัว มุ่งทำงานตามจุดหมายจนกระทั่ง บรรลุผล

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

Owens (2004, p. 263) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลเหนือคนอื่น เพื่อให้เกิดผลตามจุดมุ่งหมาย ลดความขัดแย้ง สร้างความพึงพอใจแก่ผู้ตาม

จากนิยามของนักวิชาการและนักการศึกษา สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้นำ ที่มีในการบริหารตนเอง และผู้อื่น สามารถครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุน โน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานให้สำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้

### 1.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภารดี อนันต์นารี (2551, หน้า 77 – 78) ได้ทำการศึกษา ความสำคัญของภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้ 1) เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความก็คือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้ และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ที่วางไว้ 2) ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วย บุคคล จำนวนหนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้ มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ



การที่บุคคลที่มีความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์การหนึ่ง มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือความ ขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคน ยอมรับนับถือแล้วก็มักจะสามารประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลใน หน่วยงานได้ โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของ หน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง 3) ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ องค์การจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิก ตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ก็คือ ผู้บริหารขององค์การจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่น ว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์การให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้าความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์การด้วย

4) เป็นหลักยึดให้แก่ บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายใน หน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการบริหารผู้บริหาร

สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การ ปัจจุบันในยุคของการแข่งขันทางวิชาการจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีคุณลักษณะมีความสามารถเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มุ่งพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

### 1.1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ประกิจ แฟมไธสง (2556, หน้า 35) รูปแบบองค์ประกอบภาวะผู้นำในการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยมีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำ ในการบริหารของผู้บริหาร

เพื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบภาวะผู้นำ ในการบริหารของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำในการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยองค์ประกอบด้านสภาพการ บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารด้าน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามลำดับ

อุดม มุ่งเกษม (2559, หน้า 16 – 18) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ที่ควรส่งเสริมสร้างให้เกิดขึ้นในตัวของผู้บริหาร หรือผู้นำทางการศึกษา ยุคใหม่ ให้กว้างขวางโดยกล่าวถึงคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้นำทางการศึกษาไว้ว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ 1) การมีความ เป็นผู้นำเชิงรุก (Proactive) 2) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) 3) การทำงานเป็นทีม (Participative) 4) การมีทัศนคติเชิงบวก (Positive) และ 5) การมีความสามารถในการปรับตัว (Adaptive)

เพ็ญศิริกรณ์ ประเทียบอินทร์ (2559, หน้า 139 – 160) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการบริหาร จัดการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน และเพื่อยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการ บริหารจัดการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการบริหารจัดการศึกษา ปฐมวัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อ การบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้องค์ประกอบหลัก จำนวน 8 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้จำนวน 88 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบการมี วิสัยทัศน์ ผลการวิจัยค้นพบว่า องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ มีจำนวน 14 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย สำรวจความต้องการจำเป็นปฏิบัติตามกฎหมายอย่างตรงไปตรงมาวาง ยุทธศาสตร์เพื่อ ประเมินความน่าเชื่อถือสนับสนุนความเป็นเลิศ ให้นักเรียนสร้างรูปแบบ การพัฒนางาน กำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลชัดเจนชี้แจงวิสัยทัศน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ให้การต้อนรับ เป็นอย่างดี โดยเท่าเทียมกันมีการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่มีภาพอนาคตของโรงเรียน

ชัดเจนกำหนด แนวทางตรวจสอบผลการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล เพื่อสร้างภาพ ในอนาคตที่ต้องการ

Hoy and Miskel (2005, pp. 112 – 135) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำทางวิชาการว่ามีสาระสำคัญ คือ 1) การให้ความสำคัญในงานด้านวิชาการ มาเป็นลำดับแรก 2) การสื่อสารให้เป็นที่เข้าใจถึง วิสัยทัศน์ตรงกัน 3) ความรับผิดชอบ ในการพัฒนาบรรยากาศของสถานศึกษาและ 4) การ พัฒนาอาชีพครูอย่างต่อเนื่อง

Dimmock Clive & Walker Allan (2005, p. 109) ยังได้ให้แนวคิด เกี่ยวกับองค์ประกอบหลักที่สำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 4 ด้าน คือ 1) การบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การสร้าง บรรยากาศและ วัฒนธรรมการเรียนรู้และ 4) การเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง ภาวะผู้นำทาง วิชาการได้กลายเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมท่ามกลางหมื่นนักวิชาการ 5) องค์ประกอบ นำการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยค้นพบว่า องค์ประกอบที่ 5 การนำ เปลี่ยนแปลง จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ รายละเอียดดังนี้ กระตุ้นให้เป็นสมาชิกร่วมบริหารจัดการศึกษา ส่งเสริมการ ทำงานเป็นทีม นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานพัฒนาตนเองให้เป็นตัวอย่าง อย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้มีการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศให้โอกาส ผู้เรียนเข้ามีส่วนร่วม ในการวางแผนงาน มีบุคลิกลักษณะที่ดี รักและเมตตาและผู้ร่วมงาน สร้างมาตรฐาน ทางวิชาการ

Daft (2008, pp. 4 – 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ และผู้ตามที่มีความตั้งใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและการเปลี่ยนแปลงนั้นสะท้อนถึง จุดมุ่งหมายที่มีร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตามภาวะผู้นำกับการบริหาร มีความแตกต่างกัน ในด้านกระบวนการที่อยู่ภายใต้บริบทเดียวกัน 6) องค์ประกอบ สร้างแรงบันดาลใจ ผลการวิจัยค้นพบว่า องค์ประกอบที่ 6 สร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย มีความสามารถในการเจรจาต่อรอง เสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียน ยินดีกับความสำเร็จของทีมผู้นำของโรงเรียน มีการจัดระบบการทำงาน สร้างคุณภาพผู้เรียนตามความต้องการของท้องถิ่นสร้างแรงบันดาลใจในการยอมรับการ เปลี่ยนแปลง สร้างแรงบันดาลใจ เสริมสร้างให้ครูและบุคลากรมีเจตคติเชิงบวก สนใจร่วม กิจกรรมอย่างตั้งใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

พัทธนันท์ ทรราชกริมย์โชค (2557, หน้า 95 – 128) ได้ให้แนวคิด เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กในชุมชน ปัจจัยแห่งความสำเร็จคือ

ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ การวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก คุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารในโรงเรียนดีเด่น ประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านความรู้และทักษะ 3) ด้านบุคลิกภาพ 4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 5) ด้านการจัดการเรียนรู้ 6) ด้านการพัฒนาทีมงาน และ 7) ด้านการพัฒนาชุมชนและการมีส่วนร่วม

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

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2559, หน้า 144) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิต นักศึกษา พบว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 7 คุณลักษณะ คือ 1) การมีคุณธรรมจริยธรรม 2) สร้างแรงจูงใจ 3) มีวิสัยทัศน์ 4) กล้าตัดสินใจ 5) ทักษะการสื่อสาร 6) ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและ 7) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับ ทีมงาน

ลีปนพนธ์ มั่งอะนะ และวิทยา จันทรศิลา (2560, หน้า 296 – 303) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ 6) ด้านการปฏิบัติงาน และ 7) ด้านการดำรงตน

Phatak, Bhagat and Kashlak (2009, p. 415) ได้รวบรวมคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ มีดังนี้ 1) แรงผลักดัน (Drive) คือ แรงจูงใจภายในของผู้นำ 2) แรงจูงใจในการเป็นผู้นำ (Leadership Motivation) คือ ความต้องการเป็นผู้นำใน Socialized Power เพื่อบรรลุเป้าหมายของทีมงาน 3) ความซื่อสัตย์ (Integrity) 4) ความมั่นใจในตัวเอง (Self-confidence) คือ ความเชื่อมั่นในทักษะการเป็นผู้นำของตนเองและเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ 5) ความเฉลียวฉลาดไหวพริบ (Intelligence) คือ ทักษะในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์

ที่เหนือกว่าคนทั่วไป 6) ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจ (Knowledge of the Business) คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานะแวดล้อมของบริษัท (โรงเรียน) เพื่อที่จะได้ตัดสินใจในทางธุรกิจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 7) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) คือ ความสามารถในการรับรู้ถึงอารมณ์และการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้ดังตาราง 7

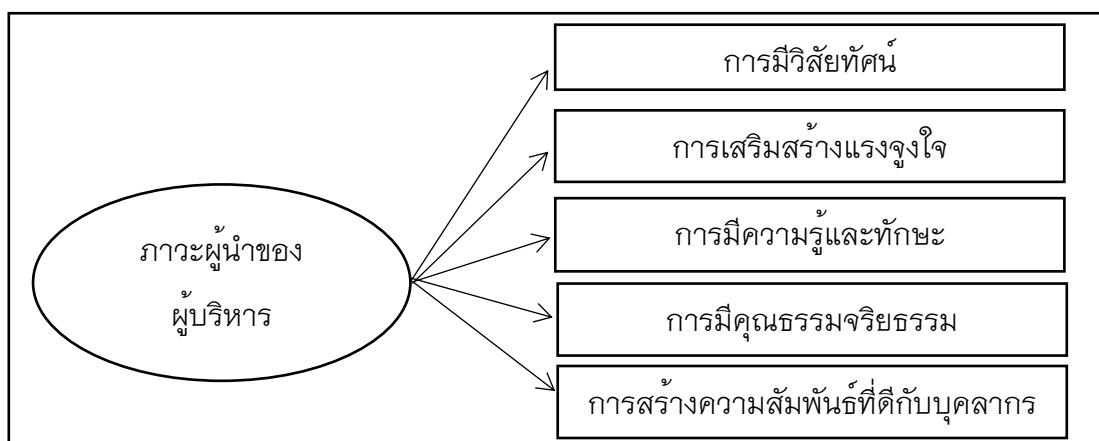
ตาราง 7 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร

องค์ประกอบภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร	ประกิจ แพม ไธสง (2556)	พัทธนันท์ หารรรษาภิรมย์โชติ (2557)	คมศิลป์ ประสงค์สุข (2558)	ฉัญฉวี ศิริจันทร์ (2559)	อุดม มุ่งเกษม (2559)	เพ็ญศิริกรณ ประเทยอินทร์ (2559)	สิปนนท์ มั่งคะนะ และคณะ (2560)	Phatak, Bhagat and Koshlak (2009)	ความถี่ (8 คน)	ร้อยละ
1. การมีวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		7	87.75
2. การเสริมสร้างแรงจูงใจ			✓	✓			✓	✓	4	50.00
3. การมีความรู้และทักษะ	✓	✓		✓			✓		4	50.00
4. การมีคุณธรรมจริยธรรม	✓	✓		✓		✓			4	50.00
5. การสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีกับบุคลากร		✓		✓	✓		✓		4	50.00
6. คำนี้ถึงความเป็นปัจเจก บุคคล						✓	✓		2	25.00
7. มุ่งผลสำเร็จ			✓	✓					2	25.00
8. การบริหารแบบมีส่วนร่วม		✓	✓						2	25.00
9. นำทางวิชาชีพ	✓					✓			2	25.00
10. กล้าตัดสินใจ				✓					1	12.50
11. เป็นผู้นำเชิงรุก					✓				1	12.50

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร	ประจักษ์ แฟมไธลง (2556)	พิพนันท์ หารรรษากิจมัยโชค (2557)	คมศิลป์ ประสงค์สุข (2558)	ฉัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2559)	อุดม มุ่งเกษม (2559)	เพ็ญศิริภรณ์ ประเทียอินทร์ (2559)	สิปนนท์ มั่งอระนะ และคณะ (2560)	Phatak, Bhogat and Kashlak (2009)	ความถี่ (8 คน)	ร้อยละ
12. มีทัศนคติเชิงบวก					✓				1	12.50
13. สามารถปรับตัว					✓				1	12.50
14. การนำวิชาการ						✓			1	12.50
15. นำการเปลี่ยนแปลง						✓			1	12.50
16. มีการจัดการ ด้านเทคโนโลยี						✓			1	12.50

ผลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จากนักวิชาการและนักการศึกษา ดังในตาราง 7 พบว่ามีจำนวน 5 องค์ประกอบ ที่มีค่าความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป) คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเสริมสร้างแรงจูงใจ 3) การมีความรู้และทักษะ 4) การมีคุณธรรมจริยธรรมและ 5) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร ดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 โมเดลการวัดภาวะผู้นำของผู้บริหาร

1.1.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร จากผลการศึกษาในข้างต้น สามารถระบุองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเสริมสร้างแรงจูงใจ 3) การมีความรู้และทักษะ 4) การมีคุณธรรมจริยธรรมและ 5) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร ซึ่งผู้วิจัยสรุปเป็นนิยาม และตัวบ่งชี้ของแต่ละตัวแปร ดังตาราง 8

ตาราง 8 องค์ประกอบ นิยาม และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ตัวแปรสังเกตได้	นิยาม	ตัวบ่งชี้
1. การมีวิสัยทัศน์	การมองภาพอนาคตของผู้บริหาร และกำหนดจุดหมาย ปลายทาง ที่เชื่อมโยงกับ ภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อ เข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่จุดหมาย ปลายทางที่ต้องการ แบบชัดเจน ท้าทาย มีพลัง และมีความเป็นไปได้	1. ผู้บริหารต้องปฏิบัติตาม กฎหมายอย่างเคร่งครัด 2. ผู้บริหารวางยุทธศาสตร์ เพื่อ ประเมินความน่าเชื่อถือ สนับสนุนความเป็นเลิศ ให้นักเรียน 3. ผู้บริหารสร้างรูปแบบการ พัฒนางานกำหนดจุดประสงค์ การวัดและประเมินผลชัดเจน 4. ผู้บริหารชี้แจงวิสัยทัศน์ต่อ ผู้ที่เกี่ยวข้อง รุ้ข้อมูลข่าวสาร

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	นิยาม	ตัวบ่งชี้
		<p>ทั้งภายในและภายนอก โรงเรียน</p> <p>5. ผู้บริหารมีการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาที่มีภาพอนาคต ของโรงเรียนชัดเจน</p> <p>6. ผู้บริหารกำหนดแนวทาง ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน วิสัยทัศน์ วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลเพื่อ สร้างภาพในอนาคตที่ต้องการ</p>
2. การเสริมสร้าง แรงจูงใจ	สร้างพลังผลักดันให้คนมี พฤติกรรม และสามารถกำหนด ทิศทางและเป้าหมายของ พฤติกรรมนั้นด้วย	<p>1. ผู้บริหารสามารถ ประพัตติตน เป็นที่ยอมรับและ สามารถจูงใจให้สมาชิกภายใน องค์กรทำหน้าที่ของแต่ละคน อย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมาย</p> <p>2. ผู้บริหารมีความสามารถในการ โน้มน้าวจูงใจในการทำงาน</p> <p>3. ผู้บริหารสามารถเสริมสร้าง บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียน</p> <p>4. ผู้บริหารร่วมแสดง ความยินดี กับความสำเร็จ ของทีมงานในโรงเรียน</p> <p>5. ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจ ในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง เสริมสร้างให้ครูและบุคลากร มีเจตคติเชิงบวก</p>



## ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	นิยาม	ตัวบ่งชี้
3. การมีความรู้ และทักษะ	ความเข้าใจในเรื่องบางเรื่อง หรือสิ่งบางสิ่งซึ่งอาจจะรวม ไปถึงความสามารถในการนำ สิ่งนั้นไปใช้เพื่อเป้าหมาย ที่กำหนดไว้	4. ผู้บริหารมีความสามารถ ในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ติดต่อสื่อสารข้อมูลและ ประสานงานระหว่างบุคคล ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรได้ 5. ผู้บริหารมีความสามารถ ในการทำงานและสามารถ เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น
4. การมีคุณธรรม จริยธรรม	การใช้หลักธรรมปฏิบัติในการ บริหารราชการ ให้ได้ผลดีมี ประสิทธิภาพสูง	1. ผู้บริหารใช้เหตุผลเชิง จริยธรรมใน การแก้ปัญหา 2. ผู้บริหารมีจิตใจดีงาม มีความ ผูกพันต่อองค์กร 3. ผู้บริหารมีความยึดมั่น ในการ ปกครองระบอบ ประชาธิปไตย อดทนต่อปัญหา และอุปสรรค
5. การสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดี กับบุคลากร	มีมนุษยสัมพันธ์และใช้ มนุษยสัมพันธ์ได้ดี ถูกต้อง เหมาะสม เพื่อให้การ ดำเนินงานประสบผลสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	1. ผู้บริหารให้ความเคารพต่อ ตนเองและผู้อื่นเป็นผู้ที่มี ส่วน ร่วมในกลุ่มอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะด้วยความคิดเห็น การปฏิบัติหรือการตัดสินใจ 2. ผู้บริหารทำความเข้าใจต่อ บทบาทของกันและกัน อดทน ต่อปฏิกริยาต่อต้าน 3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ ผู้ร่วมงานทุกคนได้เป็นส่วนหนึ่ง ของกลุ่ม กล่าวคือ ต้องกระตุ้น

## ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	นิยาม	ตัวบ่งชี้
		<p>ให้ผู้ร่วมงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในกลุ่ม คำนึงถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดในกลุ่ม</p> <p>4. ผู้บริหารมีความมั่นใจและเชื่อในความสามารถของตนเอง กว้างและเปิดโอกาสให้มีการโต้ตอบกันแบบสื่อสาร 2 ทาง เพื่อชี้แจงข้อบกพร่องข้อขัดแย้ง</p> <p>5. ผู้บริหารใช้วิธีการพูดที่มีประสิทธิภาพทั้งวาจาและกิริยาท่าทางให้ดูแล้วชื่นใจ ให้หลักการสื่อสารที่ดี เพื่อให้มีการส่งข้อมูลที่ถูกต้อง</p>

## 1.2 วัฒนธรรมโรงเรียน

วัฒนธรรมโรงเรียนได้กลายมาเป็นศูนย์รวมของความสนใจ

ในการศึกษาพฤติกรรมองค์กร และชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมเป็นสิ่งสำคัญที่บ่งบอกถึงความสำเร็จขององค์กร โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งในสังคมทุกโรงเรียนมีวัฒนธรรมที่เป็นลักษณะเฉพาะของตนเอง และวัฒนธรรมโรงเรียนยังเป็นพื้นฐานสำหรับการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จ ดังนั้น วัฒนธรรมโรงเรียนในทางบวกจึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา

## 1.2.1 ความหมายขององค์กร

อรุณ รักธรรม (2560, หน้า 171) องค์กรคือกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์ขององค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมหรือผลผลิตขององค์กร โดยมีกระบวนการปฏิบัติที่เป็นระบบและทุกคนในองค์กรตระหนักถึงหน้าที่ที่ตนปฏิบัติ และประการสุดท้ายคือ จะต้องมิบุคคลมารวมตัวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

สมคิด บางโม (2562, หน้า 16) มีความเห็นว่า องค์การ คือ กลุ่มบุคคลหลาย ๆ คน ร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การร่วมกันของกลุ่มต้องถาวร มีการจัดระเบียบภายในกลุ่มเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละคน ตลอดจนกำหนดระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้ถือปฏิบัติ

สรุปได้ว่า องค์การคือกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยมีวัตถุประสงค์ขององค์การเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ มีกระบวนการปฏิบัติที่เป็นระบบ มีการจัดระเบียบภายในกลุ่มละทุกคนในองค์การตระหนักถึงหน้าที่ที่ตนปฏิบัติ

ในส่วนของโรงเรียนถือเป็นหน่วยหนึ่งขององค์กร โดยโรงเรียนมีบุคคลร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีกระบวนการปฏิบัติที่เป็นระบบ มีการจัดระเบียบภายในกลุ่มเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละคน เมื่อพิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ จึงสามารถสรุปได้ว่า โรงเรียนถือว่าเป็นองค์การประเภทหนึ่งที่ทำหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในด้านการเรียนการสอน

#### 1.2.2 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับวัฒนธรรม องค์กร ดังนี้

Newstrom and Davis (2002, p. 91) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ชุดของข้อสมมติฐาน ความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐานซึ่งสมาชิกในองค์กร ได้ร่วมกันยึดถือปฏิบัติ

Stephen P. Robbins & Mary Coulter (2002, p. 168) อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ระบบของความหมายที่มีร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กรที่เป็นตัวกำหนดว่าสมาชิกควรจะทำพฤติกรรมใดในองค์กร ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรแต่ละแห่งจะมีเอกลักษณ์ของตนเองทำให้องค์การนั้น ๆ แตกต่างจากองค์กรอื่น

Robbins (2003, p. 525) นิยามความหมายวัฒนธรรมองค์กร ว่าเป็นระบบของความหมายร่วมที่ยึดถือโดยสมาชิกขององค์กร ทำให้มีความแตกต่างจากองค์กรอื่น ระบบของความหมายร่วมนี้จะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญทางค่านิยมขององค์กร

Robbins and DeCenzo (2004, p. 129) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดความเข้าใจแนวปฏิบัติ บทบาทและหน้าที่ของสมาชิก

ในองค์การ ประกอบด้วย ระดับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ระดับความเสี่ยง ระดับความ  
ร่วมมือ ระดับการควบคุม ลักษณะการจัดการความขัดแย้ง รูปแบบการสื่อสาร ผลลัพธ์  
ที่เกิดขึ้นคือการให้ความสนใจคนกับงาน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การทำงานเชิงรุก

Schein (2004, p. 17) ได้อธิบายความหมายของวัฒนธรรม  
องค์การว่า หมายถึง แบบแผนของฐานคิดร่วมกันซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ในองค์การ  
ช่วยให้เกิดการแก้ปัญหา การปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอกและเกิดการบูรณาการ  
ต่อสิ่งแวดล้อมที่อยู่ภายในองค์การ สามารถดำเนินไปได้อย่างดีและได้รับการถ่ายทอด  
สู่สมาชิกใหม่ในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้องต่อการแก้ปัญหานั้น

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยมและ ความเชื่อที่มี  
ร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์การ วัฒนธรรมองค์การจึงเป็น เสมือน “บุคลิกภาพ”  
หรือ “จิตวิญญาณ” ขององค์การ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนซึ่งเป็น  
วัฒนธรรมองค์การประเภทหนึ่ง

### 1.2.3 ตัวแปรสังเกตได้ของวัฒนธรรมโรงเรียน

ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงตัวแปรสังเกตได้ของวัฒนธรรมโรงเรียน  
ดังนี้

ธร สุนทรายุทธ์ (2551, หน้า 505 อ้างถึงใน ลักษณ์า ธาณี,  
2560, หน้า 28-29) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีอิทธิพลอย่างมากต่อการบริหาร  
โรงเรียน อย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) เป็นเครื่องมือหรือวิธีการที่ทำให้โรงเรียนบรรลุ  
วัตถุประสงค์ รวมทั้งเป็นเทคนิควิธีที่จะปฏิบัติงานโรงเรียน 2) เป็นกฎเกณฑ์หรือระเบียบ  
ของการกระทำหรือการปฏิบัติงานของบุคคล 3) ชี้นำทิศทางที่กำหนดในเป้าหมาย ซึ่งจะแปล  
ความหมายให้แต่ละคนทำสิ่งใด ๆ ตามค่านิยมของคน ค่านิยมของโรงเรียน สัญลักษณ์  
และความเชื่อ เป็นองค์ประกอบสำคัญของวัฒนธรรมที่จะบอกให้รู้ว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญ  
ในโรงเรียน ค่านิยมที่เหมาะสมจะเพิ่มแรงจูงใจ ความผูกพัน ความกระตือรือร้น  
และความสำคัญขององค์ประกอบของวัฒนธรรมเหล่านี้ ย่อมสามารถจัดการศึกษา  
ในโรงเรียนในบรรลุตามความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นเครื่องมือ  
ที่ยึดเหนี่ยวบุคลากรในโรงเรียนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในระบบโรงเรียน และเป็น  
เครื่องมือที่จะเชื่อมโยงกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนให้ดำเนินไปได้ด้วยดี นอกจากนี้ยังเป็นสิ่ง  
ที่ยึดองค์การโรงเรียนไว้ด้วยกันและมีอิทธิพลต่อสมาชิกในโรงเรียนอย่างจริงจังที่จะเพิ่ม

ความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและครู ผู้บริหารสามารถใช้วัฒนธรรมเป็นเครื่องมือในการบริหารได้ในรูปแบบต่าง ๆ กัน 4 รูปแบบ คือ 1) วัฒนธรรมอำนาจ (Power culture) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญของบุคลากรกลุ่มย่อยหรือผู้บริหาร ที่จะใช้อิทธิพลต่อคนกลุ่มใหญ่โดยมุ่งใช้อำนาจบารมี 2) วัฒนธรรมทำงาน (Task culture) มุ่งให้ความสำคัญกับเป้าหมาย และความสำเร็จของงาน โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีม ให้เกียรติ ยกย่อง และให้อิสระแก่สมาชิกในองค์การทำให้สามารถปรับเปลี่ยนและยืดหยุ่นได้ ซึ่งช่วยให้ทุกคนสามารถทำงานเต็มศักยภาพ 3) วัฒนธรรมบทบาท (Role culture) เน้นการจําต้องคํการตามลำดับชั้นของการบังคับบัญชา การสื่อสาร การวางแผนงาน และการตัดสินใจ เป็นไปตามเหตุผล บทบาทหน้าที่ของทุกคนชัดเจน การดำเนินงานเป็นระบบ ระเบียบ และเป็นไปตามระบบราชการ บางครั้งจึงเรียกว่า วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic culture) 4) วัฒนธรรมบุคคล (Person culture) มุ่งให้ความสำคัญเฉพาะบุคคลในการแสดงความสามารถ ผู้บริหารบางคนมุ่งเน้นการให้อำนาจบังคับมากกว่าให้คนมีส่วนร่วม ซึ่งอาจจะมีผลดีในองค์การหนึ่ง แต่อาจจะมีผลเสียในองค์การอื่น ๆ ผู้บริหารจึงควรนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับปัจจัยขององค์การ 4 ประการ คือ 1) ขนาด 2) สภาพแวดล้อม 3) กระบวนการทำงาน 4) ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน ผู้บริหารควรเลือกให้เหมาะสมสอดคล้องกับเจตคติและพฤติกรรมของคน เพื่อให้มีอิทธิพลต่อโรงเรียนและกระบวนการต่าง ๆ ในโรงเรียน ความสลับซับซ้อนในการจัดการศึกษามีขึ้นในปัจจุบัน ทั้งกิจกรรมทางปัญญาและสภาพสังคม การยอมรับว่าโรงเรียนเป็นระบบสังคม จึงมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมโรงเรียน สนใจเกี่ยวกับบรรทัดฐาน ความคาดหวัง ความเชื่อ และรูปแบบพฤติกรรมประจำวันซึ่งนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ หรือล้มเหลว ได้หลายแนวคิดเห็นตรงกันว่า การศึกษา และการทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนและสัญลักษณ์โรงเรียนเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่ให้โรงเรียนมีประสิทธิผล ส่วนของการบริหารพบว่าผู้นำที่มีแผนการเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลมักมีวัฒนธรรมโรงเรียนที่แข็งแกร่ง องค์ประกอบของวัฒนธรรมในระดับค่านิยมเป็นปัจจัยสำคัญ ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ การสื่อความหมายของค่านิยมผ่านกลไกทางวัฒนธรรมโรงเรียนจะขยายผลออกไป ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในโรงเรียน และระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งปรากฏให้เห็นชัดเจนในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ปัจจัยที่อธิบายโรงเรียนที่มีประสิทธิผลได้ดีที่สุด คือ วัฒนธรรมโรงเรียน

สาคร วระไล (2556, หน้า 43) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียน เป็นสิ่งที่สำคัญ โดยการทำงานร่วมกันจะต้องควรมีการชี้แจงมอบหมายงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติงานแก่บุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคนแต่ละคน มีการสนับสนุนและ กระตุ้นให้ทุกฝ่ายสร้างสิ่งที่มีความแตกต่างของแต่ละคนออกมาให้เห็นศักยภาพและเกิดผลงานที่เป็น ประโยชน์ต่อตนเองและโรงเรียน มีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน และยอมรับในความแตกต่าง ทั้งรูปแบบการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน หรือแม้แต่วิธีการสอนที่แตกต่างกัน ด้านความเอื้ออาทร โรงเรียนควรมีการจัดสวัสดิการอย่างเป็นธรรมและทั่วถึงให้ความเป็น ธรรมตามความเหมาะสม จัดกิจกรรมให้บุคลากรได้แสดงออกถึงการเข้าใจซึ่งกันและกัน โดยการช่วยเหลือ เกื้อกูล มีการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงาน ให้ความเป็นกันเอง ดูแลเอาใจใส่อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ส่งเสริมการสร้างผลงานและการพัฒนา วิชาชีพของครู ด้านวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โรงเรียนควรมีการประชุมปรึกษาหารือ ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ร่วมกันระดมความคิด และช่วยกันแสดงความคิดเห็น มีการประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติร่วมกันให้ทราบโดยทั่วถึง และรวดเร็ว เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

ธนกรณีย์ เข้มทอง (2553, หน้า 30) กล่าวว่า โรงเรียนเป็น องค์การที่มีบุคลากรมากมายหลายฝ่ายและจำเป็นต้องผลักดันในการดำเนินการให้เป็น โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งแต่ละคนในโรงเรียน ล้วนแล้วแต่มีแนวคิดความเชื่อ ค่านิยม แบบแผนพฤติกรรมที่ปฏิบัติแตกต่างกันตามลักษณะสังคมที่ตนเองดำเนินชีวิตอยู่ ดังนั้น เมื่อมาอยู่รวมกันในโรงเรียนหรือในสังคมอีกสังคมหนึ่ง ก็จะมีการหลายความคิด ค่านิยม ความเชื่อการบริหารจัดการคนในองค์กร และพฤติกรรมให้เป็นเป้าหมายและแนวทาง เดียวกันที่ทุกคนยอมรับ มีการทำงานร่วมกัน และปฏิบัติกันมาจนกลายเป็นวัฒนธรรม โรงเรียน ซึ่งจะมีผลต่อการบริหารภายในโรงเรียนรวมทั้งการนิเทศภายในโรงเรียนด้วย

Deal & Peterson (1990, pp. 9–11) กล่าวว่า วัฒนธรรม โรงเรียนมีอิทธิพลและทำให้ครู นักเรียนและผู้บริหารโรงเรียน เกิดความคิด ความรู้สึกลึก และแนวทางการปฏิบัติในโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นเรื่องของพิธีการและประเพณี ปทัสถาน และค่านิยมซึ่งมีผลต่อทุกชีวิตในโรงเรียน และวัฒนธรรมโรงเรียนยังมีผลต่อ สมาชิกในเรื่องความสนใจความขยันขันแข็งและผลผลิตที่ได้ วัฒนธรรมโรงเรียนได้สร้างข้อผูกมัดและความชัดเจนในเรื่องค่านิยมหลักในโรงเรียน การทำงานเป็นที่มั่งคั่งสร้างแรงจูงใจ

เพื่อให้สมาชิกมีแรงบันดาลใจเป็นเหตุให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ และเพิ่มประสิทธิผล และผลิตโดยครูและนักเรียนร่วมกันทำงานหนักเพื่อความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสุดท้าย และใช้ในการแก้ปัญหาโดยเน้นไปที่การเรียนการสอนของนักเรียนทุกคน

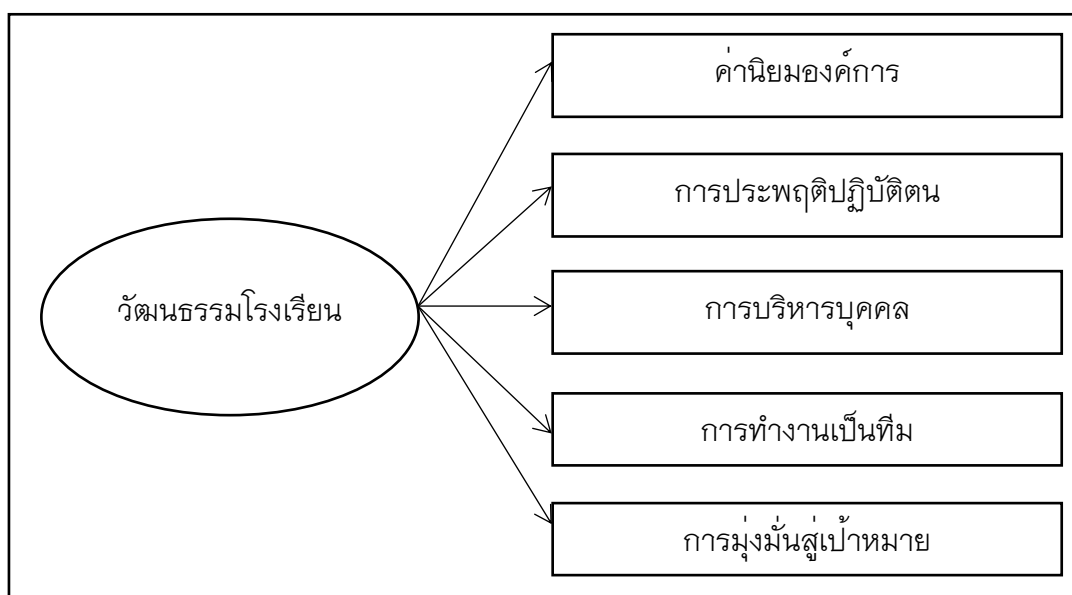
Owen (1980, p. 17) กล่าวว่า การก่อตัวของวัฒนธรรม ในองค์กรใดนั้นจะเกิดขึ้นโดยที่ประวัติความเป็นมาขององค์กรนั้นมีอิทธิพลต่อความเชื่อ ความเชื่อมีอิทธิพลต่อค่านิยมค่านิยมมีอิทธิพลต่อบรรทัดฐานและมาตรฐานของงาน และบรรทัดฐานมีอิทธิพลต่อรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรที่แสดงออกมา โดยมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเกิดขึ้นที่ละน้อย อย่างสม่ำเสมอ และกลายเป็นสิ่งหล่อหลอมพฤติกรรมของบุคคลนั้นขึ้น อย่างมีประสิทธิภาพ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เป็นตัวแปร สังเกตได้วัฒนธรรมองค์กรโรงเรียน ได้ดังตาราง 9

ตาราง 9 การสังเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมโรงเรียน

องค์ประกอบ วัฒนธรรมโรงเรียน	ลักขณา ธาณี (2560)	ชนกรณ์ เต็มทอง (2553)	สาคร วรระไล (2556)	Owen (1988)	Deal & Peterson (1990)	ความถี่ (5 คน)	ร้อยละ
1. ค่านิยมองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	5	100.00
2. การจัดการบุคลากร		✓	✓	✓		3	60.00
3. การประพฤติปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓		4	80.00
4. การทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓	✓	✓	5	100.00
5. การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย		✓		✓	✓	3	60.00
6. สภาพแวดล้อม	✓					1	20.00
7. การตัดสินใจ	✓					1	20.00

ผลจากการสังเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ของวัฒนธรรมโรงเรียนตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จากนักวิชาการและนักการศึกษา ดังในตาราง 9 พบว่ามี จำนวน 5 ตัวแปรสังเกตได้ ที่มีค่าความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป) คือ 1) ค่านิยมองค์กร 2) การประพฤติปฏิบัติ 3) การจัดการบุคลากร 4) การทำงานเป็นทีมและ 5) การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย ซึ่งแสดงเป็นรูปแบบการวัด ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 โมเดลการวัดวัฒนธรรมโรงเรียน

จากผลการศึกษาในข้างต้น สามารถระบุตัวแปรสังเกตได้วัฒนธรรมโรงเรียนที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ 1) ค่านิยมองค์กร 2) การประพฤติปฏิบัติ 3) การบริหารบุคลากร 4) การทำงานเป็นทีมและ 5) การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย ซึ่งผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามและตัวบ่งชี้ของแต่ละตัวแปร ดังตาราง 1

ตาราง 10 องค์ประกอบ นิยาม และตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมโรงเรียน

ตัวแปรสังเกตได้	นิยาม	ตัวบ่งชี้
1. ค่านิยมองค์กร	การรวมพลังความคิด และความเชื่อของทุกคน ในองค์การให้ เป็นไปในทิศทาง เดียวกัน	1. มีเป้าหมายที่จะ ดำเนินงาน อย่างชัดเจน (เป้าหมาย เดียวกัน)



ตาราง 10 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	นิยาม	ตัวบ่งชี้
		<p>มีทิศทางกระบวนการที่จะเดินไปสู่เป้าหมายนั้น และคนในองค์กรทุกคนต้องเดินไปพร้อม ๆ กัน เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้</p> <p>2. มีการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน</p> <p>3. มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อมเสมอ พร้อมสร้างเสริมให้บุคลากรใน องค์กรมีจิตเป็นสาธารณะ</p> <p>4. ทุกคนจะต้องคำนึงถึงการให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกฝ่าย ทุกแผนกในการทำงานร่วมกัน อย่างมีความสุข</p> <p>5. มีการปรับปรุงพัฒนาตนเอง ให้เป็นคนใฝ่เรียนรู้เพื่อที่จะนำ ความรู้มาแก้ปัญหาใหม่ ๆ ขององค์กรให้ลุล่วงไปได้</p>
2. การประพฤติปฏิบัติตน	การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไปที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง	<p>1. ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร รวมถึงต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน ให้ดีที่สุด</p> <p>2. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ในการปรึกษาหารือ การระดมความคิด ไม่ยึดถือความคิดของตนเองถูกต้องเสมอไป</p>

ตาราง 10 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	นิยาม	ตัวบ่งชี้
		3. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้านความประพฤติส่วนตัว การแต่งกาย กิริยาวาจา 4. การมีส่วนร่วมในกิจกรรม ขององค์การ 5. ปฏิบัติตนให้ผู้เรียนเกิดความ เลื่อมใสศรัทธาและถือเป็น แบบอย่าง
3. การจัดการ บุคคล	การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมหรือพัฒนา บุคลากร	1. สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับ ตำแหน่งงาน 2. คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับ ตำแหน่งงาน 3. รักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้ทำงานอยู่กับ องค์การนาน ๆ 4. มอบหมายงานให้เหมาะกับ ความรู้ความสามารถของคน ทำให้เกิดประสิทธิผลหรือได้รับ ประโยชน์สูงสุด 5. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และเสริมทักษะ ให้มีความรู้ความชำนาญมากขึ้น
4. การทำงานเป็น ทีม	เป็นการทำงานร่วมกันอย่าง สร้างสรรค์ของกลุ่ม มีการทำงานร่วมกันแบบ มีวิสัยทัศน์	1. มีการคิด การตัดสินใจ การวางแผนร่วมกัน 2. มีการรับผิดชอบงานร่วมกัน 3. มีการทำงานร่วมกัน โดยมีการ วางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์

ตาราง 10 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	นิยาม	ตัวบ่งชี้
		4. มีการทำงานร่วมกัน โดยมีการวางแผนอย่างมีการระดมความคิด 5. มีการประเมินผลรวม โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน
5. การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย	ความใส่ใจ เพียรพยายาม เพื่อความสำเร็จของงาน ตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้	1. มีการกำหนดเป้าหมายก่อนลงมือทำงาน 2. มีการวางแผนก่อนการทำงาน และขณะลงมือ ปฏิบัติงาน 3. ใส่ใจ เพียรพยายาม เพื่อความสำเร็จของงาน 4. มีระเบียบวินัยในการทำงาน ตรงเวลา ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด 5. มีการประเมินผลลัพธ์ของงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่

### 1.3 ปัจจัยการจัดการเรียนรู้ของครู

การจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการเรียนการสอน เป็นงานอีกชนิดหนึ่งที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ผู้สอนหรือผู้จัดการเรียนการสอนจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากต้องมีความรู้ในเรื่องที่จะสอนเป็นอย่างดีแล้วยังต้องมีศิลปะในการถ่ายทอดความรู้หรือมีเทคนิคที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในเนื้อหาวิชาอย่างถ่องแท้พร้อม ๆ กับมีความสุขในการเรียน มีเจตคติที่ดีต่อวิชาที่เรียน และต่อครูผู้สอน (อัชรา เอิบสุขสิริ, 2556, หน้า 106)

#### 1.3.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้ของครู

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

ดังนี้

การจัดการเรียนรู้ ไม่ใช่เป็นเพียงการถ่ายทอดเนื้อหาวิชา โดยใช้วิธีการบอกให้จดจำและนำไปท่องจำเพื่อการสอบเท่านั้น แต่การจัดการเรียนรู้ เป็นศาสตร์อย่างหนึ่งซึ่งมีความหมายที่ลึกซึ้งกว่านั้น กล่าวคือ วิธีการใดก็ตามที่ผู้สอน นำมาใช้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เรียกได้ว่าเป็นการจัดการเรียนรู้ทางการศึกษา หลายท่าน ได้ให้ ความหมายของการจัดการเรียนรู้ในทัศนะต่าง ๆ ดังนี้

ประกาศิต อานุกาฬแสนยากร (2556, หน้า 2) ได้ให้ ความหมายของการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการพัฒนาผู้เรียนที่สอดคล้องกับ ความสนใจ ความต้องการ ความถนัดและความแตกต่างของผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียน ทางด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ และสังคม โดยผู้เรียนมีบทบาทและมีความสำคัญ มากที่สุดในชั้นเรียน เป็นผู้ลงมือปฏิบัติและรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง สามารถนำ ความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้

สำนักบริหารการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2557, หน้า 12) กล่าวว่า การเรียนรู้ต้องไม่ใช่สถานการณ์สมมติในห้องเรียน แต่ต้องออกแบบ การเรียนรู้ให้ได้เรียนในสภาพที่ใกล้เคียงชีวิตจริงที่สุด และควรเป็นบริบทหรือ สภาพแวดล้อมในขณะที่เรียนรู้ เกิดการสังสมประสบการณ์ใหม่ เอามาได้แย้งความเชื่อ หรือค่านิยมเดิม ทำให้ละจากความเชื่อเดิมหันมายึดถือความเชื่อ หรือค่านิยมใหม่ ที่เรียกว่ากระบวนการทัศน์ใหม่ ทำให้เป็นคนที่มีความคิดเชิงกระบวนการทัศน์ที่ชัดเจน และเกิดการ เรียนรู้เชิงกระบวนการทัศน์ใหม่ได้ ทั้งนี้จำเป็นต้องมีความสามารถในการรับรู้ข้อมูลหลักฐาน ใหม่ และนำมาสังเคราะห์เป็นความรู้เชิงกระบวนการทัศน์ใหม่ ข้อสำคัญสำหรับคนที่จะเรียนรู้ ได้ต้องเกิดประเด็นคำถามอยากรู้อีกก่อน

Lefranceois (2000, p. 117) ได้แปลความหมายของการ เรียนรู้ไว้ว่า การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางศักยภาพสำหรับพฤติกรรม ที่ค่อนข้างถาวร ทั้งหมดที่เป็นผลมาจากประสบการณ์ แต่การเปลี่ยนแปลงนั้นไม่เกี่ยวเนื่อง กับความเมื่อยล้า การมีวุฒิภาวะการณืบาดเจ็บหรือเชื้อโรค

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง กระบวนการ พัฒนาผู้เรียนโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียน ทางด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ และสังคม

### 1.3.2 องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ของครู

การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกช่วยให้นักเรียนได้สืบค้นรวบรวมความรู้จากแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้ สร้างกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกลุ่มเพื่อน นำไปสู่การได้คำตอบที่มีทฤษฎีความรู้รองรับ เกิดจินตนาการสร้างกระบวนการพัฒนางานที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของตน และคนในสังคม วางแผนการทำงาน สืบค้น สร้างขั้นตอนและกระบวนการตามการอ้างอิงของทฤษฎีความรู้

ประกาศิต อานุกาภาพแสนยากร (2556, หน้า 4 – 7)

การจัดการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ต้องอาศัยองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้เรียนเป็นผู้ที่อยู่ในกระบวนการเรียนรู้ มีความแตกต่างกันระหว่างบุคคลซึ่งความแตกต่างเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน ความแตกต่างของผู้เรียน ได้แก่ สติปัญญา ผลสัมฤทธิ์ บุคลิกภาพ ความรู้เดิม สภาพครอบครัวและกลุ่มเพื่อน ถ้าผู้สอนรู้จักผู้เรียนก็สามารถปรับวิธีสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนได้ และในการพัฒนาหลักสูตร ผู้พัฒนาต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของหลักสูตรที่มีต่อผู้เรียนในแต่ละวัยและระดับชั้นเรียน (ชูเกียรติ โพธิ์มัน, 2548, หน้า 15) การจัดการเรียนรู้เกิดขึ้นได้เพราะมีผู้เรียนเป็นเหตุหลัก ผู้เรียนจึงเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในการจัดการเรียนรู้เป็นอย่างยิ่ง การเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน สามารถอธิบายลักษณะได้ตามทฤษฎีการเรียนรู้ เช่น ทฤษฎีพัฒนาการของเพียร์เจตต์ (Piaget) ที่อธิบายพัฒนาการสติปัญญาตามช่วงอายุของผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน และผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากกระบวนการ ซึมซับข้อมูลและประสบการณ์ต่าง ๆ เข้าไปเชื่อมโยงกับโครงสร้างทางสติปัญญาเดิมของตนได้ จะเกิดภาวะไม่สมดุลซึ่งผู้เรียนจะต้องใช้กระบวนการปรับสภาวะเข้าไปช่วย เป็นต้น

Anderson and Krathwohl (2001, p. 310) ได้ปรับแนวคิด

เกี่ยวกับทฤษฎีความสามารถทางสติปัญญาของ Bloom โดยในส่วนของพุทธิพิสัย ให้แยกระดับที่ 1 เป็น 2 มิติ คือ แยกเป็นความรู้ (Knowledge) และจดจำ (Remembering) และย้ายสลับระดับที่ 5 กับ 6 โดยมีการเพิ่มระดับที่ 7 คือ การสร้างสรรค์ (Creating) ด้านจิตพิสัย จำแนกเป็น การรับรู้ การตอบสนอง การสร้างค่านิยม การจัดระบบ และการสร้างคุณลักษณะจากค่านิยม ด้านทักษะพิสัยจำแนกเป็นทักษะการเคลื่อนไหวของร่างกาย ทักษะการเคลื่อนไหวอวัยวะสองส่วนหรือมากกว่าพร้อม ๆ กัน ทักษะการสื่อสารโดยใช้ท่าทาง และทักษะการแสดงพฤติกรรมทางการพูด

เนื้อหาการเรียนการสอน องค์ประกอบนี้ หมายถึง การเลือกและการจัดลำดับเนื้อหา ที่สอนการกำหนดเนื้อหาจะทำให้ผู้สอนได้ทราบว่า การสอนอะไร ผู้เรียนควรได้รับ ประสบการณ์ใดบ้าง ประสบการณ์ใดควรได้รับก่อน และในขอบเขตมากน้อยเพียงใด จึงจะเหมาะสม การกำหนดเนื้อหาไว้ล่วงหน้าจะทำให้การสอนมีสาระค้ำกับเวลาที่ผ่านไป และมีคุณค่าแก่ผู้เรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ข้อนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญเช่นกัน

สำนักแผนและประกันคุณภาพการศึกษา (2558,

หน้า 3 - 5) ได้ระบุองค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน

ในศตวรรษที่ 21 คือ มาตรฐานศตวรรษที่ 21 การประเมินผลหลักสูตร การเรียนการสอน การพัฒนาอาชีพและสภาพแวดล้อม การเรียนรู้จะต้องสอดคล้องกับระบบสนับสนุน การผลิตที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักเรียนในปัจจุบัน มีดังนี้

- 1) มาตรฐานศตวรรษที่ 21 ได้แก่ มุ่งเน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 นักเรียนมีความรู้ในเนื้อหา และความเชี่ยวชาญสร้างความเข้าใจระหว่างวิชาหลัก เช่นเดียวกับรูปแบบสหวิทยาการ ศตวรรษที่ 21 เน้นความเข้าใจ อย่างลึกซึ้งมากกว่าความรู้แบบผิวเผินของมีส่วนร่วม ของนักเรียนกับข้อมูลและเครื่องมือในโลกแห่งความเป็นจริง
- 2) การประเมินด้านทักษะ ในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ รองรับความสมดุลของการประเมินรวมทั้งมีคุณภาพสูง การทดสอบมาตรฐานที่มีคุณภาพสูงพร้อมกับการประเมินผลในชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ
- 3) หลักสูตรและการสอนในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ สอนทักษะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งแยกกัน ในบริบทของวิชาหลักและรูปแบบสหวิทยาการในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นไปที่การให้โอกาส สำหรับการใช้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ในเนื้อหาและวิธีการตามความสามารถในการเรียนรู้ ช่วยให้วิธีการเรียนรู้นวัตกรรมที่บูรณาการการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนแนวทาง เพิ่มเติมในการใช้ปัญหาเป็นฐาน และทักษะการคิดขั้นสูง และสนับสนุนให้รวมทรัพยากรของชุมชน ภูมิปัญญาชาวบ้าน แหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียน
- 4) การพัฒนาอาชีพในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ครูมีแนวทางการสอนมีความสามารถสำหรับการบูรณาการทักษะในศตวรรษที่ 21 เครื่องมือและกลยุทธ์การเรียนการสอนไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียนของพวกเขา
- 5) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ สร้างการเรียนรู้วิถีปฏิบัติที่สนับสนุน ความต้องการของมนุษย์และสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะสนับสนุนการเรียนการสอน และการเรียนรู้ด้วยทักษะในศตวรรษที่ 21 สนับสนุนการเรียนรู้ชุมชนมีอาชีพที่ช่วยให้ การศึกษาเพื่อการทำงานร่วมกันแบ่งปันแนวทางปฏิบัติที่ดีและบูรณาการทักษะในศตวรรษ ที่ 21 ในการปฏิบัติในชั้นเรียน ช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ในงานที่เกี่ยวข้องในโลกศตวรรษ

ที่ 21 แวดล้อมจริง (เช่น ปฏิบัติจริงหรือผ่านการทำงานที่ใช้ตามโครงการหรืออื่น ๆ) เรียนรู้การใช้เครื่องมือเทคโนโลยีและทรัพยากรอย่างมีคุณภาพ รู้จักการทำงานสำหรับการเรียนรู้เป็นกลุ่มทีมและรายบุคคล สนับสนุนการติดต่อกับชุมชนและการมีส่วนร่วมระหว่างต่างชาตินในการเรียนรู้โดยตรงและออนไลน์ การเตรียมความพร้อมให้นักเรียนในศตวรรษที่ 21 อาศัยการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการมีวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายที่ชัดเจน ผู้เรียนจะต้องมีความรู้ที่จำเป็นในการใช้ชีวิตและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้และทักษะเพื่อให้สามารถการใช้ชีวิต การทำงาน ดำรงชีพอยู่ได้กับภาวะเศรษฐกิจในสังคมโลกปัจจุบัน

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สพฐ. (2559, หน้า 18 - 26) ได้กล่าวถึง ระบบที่นำมาใช้สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ Partnership for 21st Century Skills (2009) กล่าวถึง ปัจจัยสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดประสิทธิผลสูงสุดทางการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ว่ามีดังต่อไปนี้

1. ระบบ มาตรฐานการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (21st Century Standards) จุดเน้น คือ เน้นทักษะความรู้และความเชี่ยวชาญที่เกิดกับผู้เรียน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ จึงเน้นไปที่เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติในรูปแบบ Project-Based Learning: PBL ที่ถูกกระตุ้นให้นักเรียนเกิดคำถามอยากรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning) เกิดความต้องการสืบค้นหาคำตอบที่ถูกอ้างอิงด้วยทฤษฎีความรู้ โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกลุ่มเพื่อนและร่วมกันลงมือปฏิบัติ เพื่อพิสูจน์ยืนยันสมมติฐานคำตอบ เกิดจินตนาการพัฒนาผลงาน และนวัตกรรมที่ทำให้การดำรงชีวิตมีคุณภาพ สร้างความรู้ความเข้าใจในการเรียน ที่มีการบูรณาการความเข้าใจอันสาระเนื้อหาวิชาใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้งในรายวิชาและข้ามรายวิชา รวมทั้งบูรณาการสาระเนื้อหาความรู้ในศตวรรษที่ 21 เข้าไปด้วย การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ จึงต้องจัดทำหน่วยการเรียนรู้บูรณาการขึ้น เพื่อนำตัวชี้วัดมาตรฐานรายวิชาของรายวิชาที่มีสาระเนื้อหาซ้ำซ้อน หรือเป็นเรื่องเดียวกัน นำไปบูรณาการกับบริบท สภาพแวดล้อมของชุมชน ภูมิปัญญาถิ่นฐาน ที่เป็นสถานการณ์ที่นักเรียนรู้จักและคุ้นเคยทำให้เชื่อมโยงความคิดไปสู่ความเข้าใจได้ง่ายขึ้น โดยเฉพาะการกระตุ้นคำถามอยากรู้ มุ่งเน้นการสร้างความรู้และเข้าใจในเชิงลึกมากกว่าการสร้างความรู้แบบผิวเผิน กิจกรรมการเรียนรู้จึงต้องออกแบบให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกลุ่มเพื่อนในเชิงการอภิปรายกลุ่ม ตั้งแต่คำถามคำถามอยากรู้ สมมติฐานคำตอบ เพื่อช่วยกันสืบค้นทฤษฎีความรู้ที่มีแหล่งอ้างอิงเชื่อถือได้

มาอภิปรายสนับสนุน หรือโต้แย้งยืนยันคำตอบที่เป็นจริง รวมถึงการใช้ทฤษฎีความรู้ สร้างกระบวนการทดลอง หรือปฏิบัติเพื่อพัฒนาชิ้นงาน ผลงานหรือนวัตกรรม ซึ่งเป็น การฝึกทักษะการเข้าถึงสารสนเทศและพัฒนาการคิดแบบมีวิจารณญาณ ซึ่งจะทำให้เกิด ความรู้และเข้าใจในเชิงลึกมากกว่าการบอกเล่าเรื่องให้นักเรียนจดจำ ยก ระดับ ความสามารถผู้เรียนด้วยการให้ข้อมูลที่เป็นจริง การใช้สื่อหรือเครื่องมือที่มีคุณภาพ จากการเรียนรู้ในสถานศึกษา การทำงานและในการดำรงชีวิตประจำวัน ผู้เรียนได้เรียนรู้ อย่างมีความหมายและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ การออกแบบกิจกรรมเน้นไป ที่การให้นักเรียนได้สืบค้น เข้าถึงทฤษฎีความรู้แบบเท่าทันสารสนเทศและสื่อที่ได้จากแหล่ง อ่างอิงที่เชื่อถือได้ ซึ่งจะทำให้นักเรียนมีทักษะการเท่าทันสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี ไม่ถูก ชวนเชื่อ หรือชักจูงแบบไม่มีเหตุผล โดยสืบค้นจากหนังสือ หรือให้เทคโนโลยีการสืบค้น แบบอิเล็กทรอนิกส์ ได้อย่างมีทักษะการใช้งาน และใช้หลักการวัดประเมินผลที่มีคุณภาพ ระดับสูง การออกแบบและเลือกใช้เครื่องมือวัดผลประเมินผลต้องสอดคล้องกับการ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และตัวชี้วัดมาตรฐานรายวิชา ซึ่งจำแนกเป็นการวัด ประเมินผลความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับทฤษฎีความรู้ (Knowledge) หรือด้านพุทธิพิสัย (Cognitive domain) การวัดประเมินผลทักษะการปฏิบัติ (Skill) เป็นการวัดระดับคุณภาพ ของทักษะการปฏิบัติตามขั้นตอนกระบวนการทำงาน และวัดระดับคุณภาพของผลงาน ด้านทักษะพิสัย (Psychomotor domain) และการวัดผลประเมินผลเจตคติ (Attitude) ด้านจิตพิสัย (Affective domain)

## 2. ระบบการประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21

(Assessment of 21st Century Skills) จุดเน้น คือ สร้างความสมดุลในการประเมินผล เชิงคุณภาพ โดยการใช้แบบทดสอบมาตรฐาน สำหรับการทดสอบย่อยและทดสอบรวม ให้ใช้ในการประเมินผลในชั้นเรียน ส่วนแบบทดสอบมาตรฐานนั้น จุดมุ่งหมายในการใช้ ประโยชน์ จำแนกได้ 3 ประเภท คือ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ (Achievement Test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดปริมาณความรู้ความสามารถ ทักษะเกี่ยวกับด้านวิชาการ ที่ได้เรียนรู้มาว่ารับรู้ไว้ได้มากน้อยเพียงไร แบบทดสอบความถนัด (Aptitude Test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดความสามารถที่เกิดจากการสะสมประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้มา ในอดีตส่วนมากใช้ในการทำนาย สมรรถภาพของบุคคลว่าสามารถเรียนไปได้ไกลเพียงไร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพยากรณ์ อนาคตข้อเท็จจริงทั้งในปัจจุบัน และประสบการณ์ในอดีต



ให้นำมาเป็นรากฐานการทำงานใน 2 ลักษณะ คือ แบบทดสอบวัดความถนัดทางการเรียน (Scholastic Aptitude Test) ใช้วัดเพื่อทำนายว่าเด็กแต่ละคน จะสามารถเรียนต่อไปในแขนงใดจึงจะดีและจะเรียนไปได้มากเพียงใด และแบบทดสอบความถนัดเฉพาะอย่างหรือความถนัดพิเศษ (Specific Aptitude Test) หมายถึง แบบทดสอบวัดความถนัดที่เกี่ยวข้อง อาชีพหรือความสามารถพิเศษที่นอกเหนือ จากความสามารถด้านวิชาการ เช่น ความถนัดเชิงกล ความถนัดทางด้านดนตรี ศิลปะ การแกะสลัก กีฬา เป็นต้น ซึ่งความถนัดประเภทนี้ มีความสัมพันธ์กับความถนัดทางการเรียน ส่วนจุดมุ่งหมายการใช้ประโยชน์ของแบบทดสอบมาตรฐาน ประเภทที่ 3 คือ แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ (Personal Social Test) มีหลายประเภท คือ แบบทดสอบวัดทัศนคติ (Attitude Test) ใช้วัดทัศนคติของบุคคลที่มีต่อบุคคลสิ่งของการกระทำ สังคม ประเทศ ศาสนา แบบทดสอบวัดความสนใจ อาชีพ และแบบทดสอบวัด การปรับตัว ความมั่นใจ เน้นการนำประโยชน์ของผลสะท้อนจากการปฏิบัติของผู้เรียนมาปรับปรุงการแก้ไขงาน ผลลัพธ์ที่เกิดจากการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Project Based Learning: PBL จำเป็นต้องมีการติดตามความก้าวหน้าของระดับคุณภาพการปฏิบัติ ตามขั้นตอนในแต่ละกระบวนการ และวัดระดับคุณภาพของผลงาน หรือผลิตภัณฑ์เพื่อตรวจสอบการติดขัด หรือความก้าวหน้าตามทฤษฎีการเรียนรู้ และทฤษฎีการปฏิบัติซึ่งเป็นจุดสำคัญของครูในศตวรรษที่ 21 ต้องมีเครื่องมือวัดผล และจัดเก็บข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลนำไปวิเคราะห์เปรียบเทียบ และแยกแยะจัดกลุ่มคุณภาพนำไปออกแบบการปรับปรุงแก้ไข หรือสนับสนุนต่อยอดความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นกลุ่มหรือรายบุคคลต่อไป ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการทดสอบวัดและประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การติดตามความก้าวหน้าของทฤษฎีการเรียนรู้ และทฤษฎีการปฏิบัติ รวมถึงความรู้ความสามารถในศตวรรษที่ 21 เน้นการวัดผลประเมินผลพฤติกรรม การปฏิบัติและเจตนาคติ ในการปฏิบัติกิจกรรมตามการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูมีการออกแบบไว้อย่างเข้าใจข้อมูลพฤติกรรมที่รวดเร็ว และกว้างขวางทั้งเรื่องสถานที่และเวลาเครื่องมือการวัดผล และเทคโนโลยีเชิงระบบที่นำมาใช้สนับสนุนการติดตามความก้าวหน้าและวิเคราะห์ผล เก็บรวบรวมผลจึงต้องเหมาะสม และใช้ได้ตรงลักษณะของการใช้งานที่สามารถให้นักเรียนรายงานผลการรับรู้สภาพของปัญหา ผลข้อสรุปการอภิปรายสมมติฐานคำตอบของคำถามอยากรู้ ผลข้อสรุปของผังมโนทัศน์การได้มาซึ่งการค้นหาคำตอบผลข้อค้นพบเชิงคุณภาพของนักเรียนเป็นรายกลุ่มและรายบุคคล มีการบันทึกผลงาน ภาพ เสียง หรือวิดีโอ และอื่น ๆ ได้อย่างดี เครื่องมือเชิงระบบอีกอย่างคือ

คลังข้อสอบที่สามารถจัดเก็บ วิเคราะห์ผลความรู้ ความสามารถของนักเรียน ตามตัวชี้วัด มาตรฐานรายวิชาสามารถชี้จุดอ่อนของการเรียนรู้ได้รายตัวชี้วัดมาตรฐานรายวิชา ทั้ง ภาพรวมทุกคนและรายบุคคล ที่นำไปแก้ไขกระบวนการเรียนรู้ ทั้งรูปแบบกิจกรรม เครื่องมือที่ใช้ในการเรียนรู้ ข้อบกพร่องของนักเรียน หรือแม้กระทั่งของครูและระดับ ความยากง่ายของข้อสอบและถ้าเป็นระบบที่ลดงานครูเชิงเอกสารได้แล้วครูจะมีเวลา ไปเตรียมการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนได้มากขึ้น โดยเฉพาะการลดการกรอกใบ ปพ.5 สร้างและพัฒนาระบบแฟ้มสะสมงาน (Portfolios) ของผู้เรียนให้เป็นมาตรฐานและมีคุณภาพ ผลจากการใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการ ติดตาม วิเคราะห์จัดเก็บสารสนเทศเชิงคุณภาพของนักเรียนเป็นรายกลุ่มและรายบุคคล รวมถึงการเก็บผลสัมฤทธิ์ภาพรวมทุกวิชาและภาพรวมเฉพาะทางความสามารถตาม โปรแกรมการเรียนของนักเรียนรายบุคคลเก็บผลการวัดความถนัดทางการเรียนของ โปรแกรมการเรียนและความถนัดเฉพาะทางด้านอาชีพ เก็บผลการวัดบุคลิกภาพที่มีต่อ การทำงานที่ถูกออกแบบกิจกรรมการทำงานในหน่วยบูรณาการเฉพาะทางสำหรับ โปรแกรมการเรียนหรือกิจกรรมบริการสาธารณประโยชน์ในวันสำคัญของชาติและของ ทุกศาสนา เก็บชิ้นงานผลงานของนักเรียนรายบุคคล ที่ถูกสร้างและพัฒนาเป็นระบบแฟ้ม สะสมงาน (Portfolios) มีการนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการวิเคราะห์ จัดเก็บ และนำเสนอ รายงาน ที่นำไปสู่การมองเห็นภาพความสามารถ ความถนัด และบุคลิกภาพของนักเรียน ทั้งตัวอันจะเป็นประโยชน์ของการตัดสินใจในการวางเส้นทางการศึกษาต่อสู่การ ประกอบอาชีพของนักเรียนเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างแม่นยำ ไม่เกิดการหลงทางกับนักเรียน

3. ระบบหลักสูตรและการสอนในศตวรรษที่ 21 (21st Century Curriculum & Instruction) จุดเน้น การสอนให้เกิดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นเชิงสหวิทยาการของวิชาแกนหลัก โดยการสอนเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ร่วมมือกัน ค้นคว้า หรือศึกษาสิ่งที่สนใจ และนักเรียนกับครูจะต้องร่วมมือกันออกแบบกิจกรรมการ เรียนรู้อาจเป็นกลุ่มเล็ก ๆ หรือศึกษาเป็นรายบุคคลก็ได้ เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยง หลายรายวิชาเข้าด้วยกัน ไม่ใช่แต่ด้านเนื้อหาวิชา แต่ยังรวมถึงวิธีการสอนของครูอีกด้วย ถ้าครูสอนแยกเป็นรายวิชาจะทำให้การเรียนการสอนไม่ต่อเนื่องลักษณะของหลักสูตร แบบสหวิทยาการ จะต้องจัดตารางเวลาให้มากพอแก่การเรียนรู้ นั่นคือลดเวลาฟังบรรยาย แต่มาเพิ่มกิจกรรมการเรียนรู้ การศึกษาหาความรู้ต้องเป็นไปอย่างอิสระภายใต้การแนะนำ

ของครูการศึกษาเพื่อเสริมสร้างนั้น ครูต้องใช้เวลาให้เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างรากฐานความรู้ให้นักเรียน โดยต้องมีความตอบสนองความสนใจของนักเรียนที่ต่างกัน ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ ทำให้ครูค้นพบความสามารถ และความสนใจของนักเรียน และเปิดโอกาสให้นักเรียนได้พัฒนาทักษะต่าง ๆ ของตนให้ก้าวหน้าต่อไปหลักสูตรเชิงสหวิทยาการจะรวมเนื้อหาหลายวิชามาอยู่ในหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการและการทำโครงการจะจัดตารางเรียนในคาบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และเนื้อหาวิชาจะต้องจัดให้เอื้อต่อการเรียนการสอนที่เกี่ยวกับวิถีชีวิตประจำวันของนักเรียนมากยิ่งขึ้น นักเรียนจะใช้เวลาเรียนรู้ทักษะของวิชาต่าง ๆ และใช้เวลาประยุกต์ทักษะเหล่านั้นไปใช้กับกิจกรรมในชีวิตจริง ซึ่งหลักสูตรเชิงสหวิทยาการจะแบ่งวิธีการสอนเป็น 2 แบบ คือ การสอนทางตรง [Direct Teaching] สำหรับทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของแต่ละวิชาหลักโดยเฉพาะสาระเนื้อหาที่ยุ่ยาก ซับซ้อนจะใช้การเรียนรู้ในห้องเรียนปกติ และการสอนทางอ้อม [Indirect Teaching] สำหรับบทเรียนที่นักเรียนนำทักษะพื้นฐานมาใช้ในการทำกิจกรรมที่ต้องใช้ความรู้จากหลาย ๆ วิชา ตารางการเรียนรู้ จะจัดในห้องเรียนรวม หรือลานกิจกรรม และสถานที่ฝึกทักษะประสบการณ์ ส่วนบทบาทของครูผู้สอน ควรพยายามให้นักเรียนเข้าร่วมโครงการให้มากที่สุด นักเรียนต้องเรียนรู้ จากกิจกรรม และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จัดให้การเรียนของนักเรียนต้องใช้วิธีหลากหลาย

#### แหล่งเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (21st Century Learning

Environment) ได้แก่ สร้างสรรค์แนวปฏิบัติทางการเรียนการสอนรับการสนับสนุนจากบุคลากร และสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เกื้อหนุนเพื่อช่วยให้การเรียนการสอนบรรลุผลสนับสนุนทางวิชาชีพแก่ชุมชนทั้งในด้านการให้การศึกษา การมีส่วนร่วมการแบ่งปันสิ่งปฏิบัติที่เป็นเลิศระหว่างกันรวมทั้งการบูรณาการหลอมรวมทักษะหลากหลายสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน สร้างผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่ปฏิบัติจริงตามบริบท โดยเฉพาะการเรียนแบบโครงการ สร้างโอกาสในการเข้าถึงสื่อเทคโนโลยี เครื่องมือหรือแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและ ออกแบบระบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมทั้งการเรียนเป็นกลุ่มหรือการเรียนรายบุคคลนำไปสู่การพัฒนาและขยายผลสู่ชุมชนทั้งในรูปแบบการเผชิญหน้าหรือระบบ ออนไลน์

Gerlach and Ely (1980, pp. 188 – 206) ได้นำเสนอระบบการจัดการพัฒนาการเรียนรู้ที่เรียกว่าระบบการวัดการสอนของเกอร์ลัคและอีไล เป็นระบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้กันอย่างแพร่หลายทั่วไป ซึ่งมี 10 ขั้นตอน ได้แก่

1) การกำหนดวัตถุประสงค์ ระบบการจัดการเรียนรู้นี้จะเริ่มต้นการจัดการเรียนรู้ด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนขึ้นมาก่อน โดยควรเป็นวัตถุประสงค์เฉพาะหรือ “วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม” ที่ผู้เรียนสามารถปฏิบัติและผู้สอน สามารถวัดหรือสังเกตได้

2) การกำหนดเนื้อหาเป็นการเลือกเนื้อหาที่เหมาะสมเพื่อกำหนดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และบรรลุถึงวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ตั้งไว้ 3) การประเมินผลพฤติกรรมเบื้องต้น เป็นการประเมินผลก่อนการเรียนเพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมและภูมิหลังของผู้เรียนก่อนที่จะเรียน เนื้อหานั้น ๆ ว่าผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในเรื่องที่จะสอนนั้นมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางที่จะจัดการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม 4) การกำหนดกลยุทธ์ของวิธีการจัดการเรียนรู้ เป็นวิธีการของผู้สอนในการใช้ความรู้เรื่องราวเลือกทรัพยากร และกำหนดบทบาทของผู้เรียนในการเรียน ซึ่งเป็นแนวทางเฉพาะเพื่อช่วยให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ 4.1) การจัดการเรียนรู้แบบเตรียมเนื้อหาความรู้ให้แก่ผู้เรียนโดยสมบูรณ์ทั้งหมด (Expository approach) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ผู้สอนป้อนความรู้ให้แก่ผู้เรียน โดยการใช้สื่อต่าง ๆ และจากประสบการณ์ของผู้สอนการจัดการเรียนรู้แบบนี้ ได้แก่ การจัดการเรียนรู้แบบบรรยายหรือแบบอภิปราย ซึ่งผู้เรียนไม่จำเป็นต้องค้นคว้าหาความรู้ใหม่ด้วย ตนเองแต่อย่างใด 4.2) การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (Discovery หรือ inquiry approach) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ผู้สอนมีบทบาทเพียงเป็นผู้เตรียมสื่อและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการเรียนเป็นการจัดสภาพการณ์เพื่อให้การเรียนรู้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย โดยที่ผู้เรียนต้องค้นคว้าหาความรู้เอาเอง 5) การจัดแบ่งกลุ่มผู้เรียน เป็นการจัดกลุ่ม ผู้เรียนให้เหมาะสมกับวิธีสอน และเพื่อให้ได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างเหมาะสม การจัดกลุ่มจะต้องพิจารณาจากวัตถุประสงค์ เนื้อหาและวิธีการจัดการเรียนรู้ด้วย 6) การกำหนดเวลาเรียน การกำหนดเวลาหรือการใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้จะขึ้นอยู่กับเนื้อหาที่จะเรียน วัตถุประสงค์สถานที่และความสนใจของผู้เรียน 7) การจัดสถานที่เรียน การจัดสถานที่เรียนจะขึ้นอยู่กับขนาดของกลุ่มผู้เรียน แต่ในบางครั้งสถานที่เรียนแต่ละแห่งอาจจะไม่เหมาะสมกับวิธีการจัดการเรียนรู้แต่ละอย่าง ดังนั้น จึงควรมีสถานที่เรียนหรือห้องเรียนในลักษณะต่างกัน 3 ขนาด คือ ห้องเรียนขนาดใหญ่ สามารถสอนได้ครั้งละ 50 – 300 คน ห้องเรียนขนาดเล็ก เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้แบบกลุ่มย่อย หรือการจัดกลุ่มสัมมนาหรืออภิปรายและห้องเรียนแบบเสรีหรืออิสระ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนตามลำพังซึ่งอาจเป็นห้องศูนย์สื่อการจัดการเรียนรู้ที่มีห้องเรียนรายบุคคล 8) การเลือกสรรทรัพยากรเป็นการที่ผู้สอนเลือกสื่อการจัดการเรียนรู้

ที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการจัดการเรียนรู้และขนาดของกลุ่มผู้เรียน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ 9) การประเมินผล หมายถึง การประเมินผลพฤติกรรมของผู้เรียนอันเกิดจากกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนด้วยตนเอง ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน หรือระหว่างผู้เรียนกับสื่อการจัดการเรียนรู้ การประเมินผลการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญมากในการเรียนและเป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายของระบบการจัดการเรียนรู้ที่ยึดเอาวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เป็นหลักในการดำเนินงานและ 10) การวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับ เมื่อขั้นตอนของการ ประเมินผลเสร็จสิ้นลงแล้วก็จะทำให้ทราบได้ว่าผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด ถ้าผลที่เกิดขึ้นนั้นไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ก็ต้องทำการวิเคราะห์ผลหรือย้อนกลับมาพิจารณาว่าในการดำเนินงานตั้งแต่ต้นนั้นมีข้อบกพร่องอะไรบางอย่างในระบบหรือมีปัญหาประการใดบ้าง ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขระบบการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

เอลเลียต ซีฟ (Elliott Seif, Ph.D.) และเจย์ แม็คไท (Jay McTighe, Ed.D.) ได้สำรวจ และตอบคำถามที่ว่า การรวมผลลัพธ์ที่พึงประสงค์สำหรับศตวรรษที่ 21 เข้าไปในหลักสูตรที่อัดแน่นซึ่งตกค้างมาจากศตวรรษก่อนได้อย่างไร โดยใช้แนวทางโดยรวมในการปฏิรูป การศึกษาจากหลักและแนวปฏิบัติของการออกแบบการเรียนรู้เพื่อสร้างความเข้าใจ ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบหลักที่สัมพันธ์กัน 5 ประการคือ 1) พันธกิจด้านการสอน 2) หลักในการเรียนรู้ 3) หลักสูตรและระบบประเมินผล 4) โปรแกรมการสอนและแนวปฏิบัติ และ 5) ปัจจัยสนับสนุนโดยรวม ซึ่งสามารถนำแนวคิดนี้ไปปฏิบัติในการเรียน การสอนเพื่อสร้างทักษะแห่งศตวรรษใหม่แก่นักเรียนทุกคน (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 5 และบุญชม ศรีสะอาด, 2561, หน้า 143)

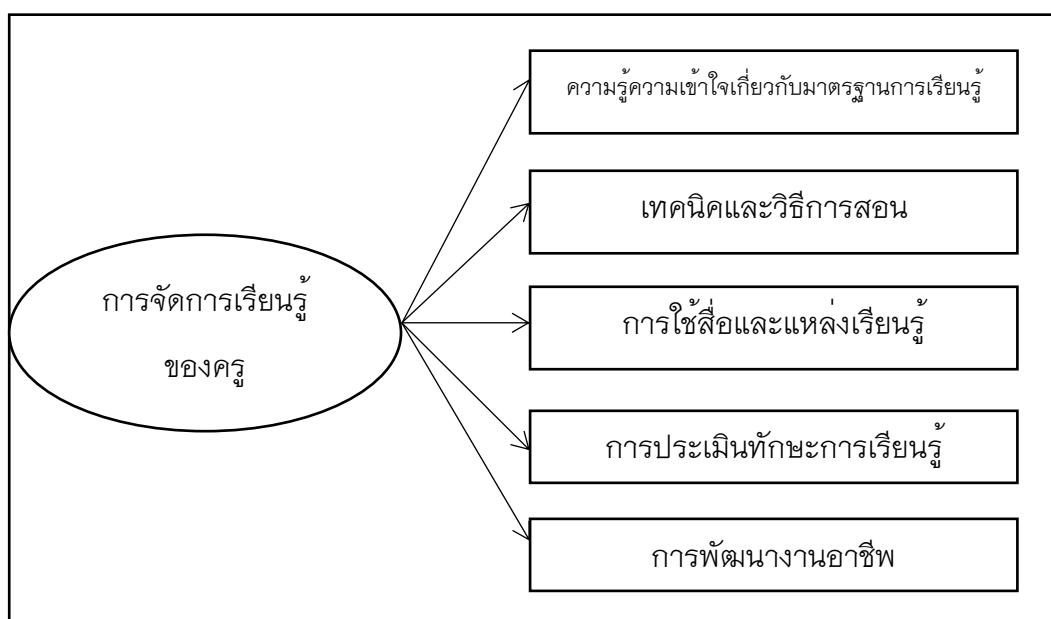
จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ของคุณ ได้ดังตาราง 11

ตาราง 11 องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ของครูของครู

องค์ประกอบ การจัด การเรียนรู้ของครู	ประกาศิต อาณัติ (2556)	สำนักแม่และประกันคุณภาพการศึกษา (2558)	สำนักบริหารงานกรมสามัญศึกษาตอนปลาย สพฐ. (2559)	บุญชม ศรีสะอาด (2561)	Gerlach and Ely (1980)	Elliott Seif, Ph.D.	Jay McTighe, Ed.D.	Partnership for 21st Century Skills (2009)	ความถี่ (8 คน)	ร้อยละ
	1. การประเมินผลทักษะ การเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
2. มาตรฐานการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	100
3. เทคนิคและวิธีการสอน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	100
4. การพัฒนางานอาชีพ		✓	✓	✓	✓			✓	5	62.50
5. สื่อและแหล่งเรียนรู้		✓	✓	✓	✓			✓	5	62.50
6. บรรยากาศที่เอื้อต่อ การเรียนรู้	✓				✓				2	25.00
7. ผู้เรียน	✓				✓				2	25.00
8. ผู้สอน	✓								1	12.50
9. การวิเคราะห์ข้อมูล ย้อนกลับ					✓				12.5 0	10.00

ผลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ของครูตามกรอบ  
แนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จากนักวิชาการและนักการศึกษา

ดังในตาราง 11 พบว่ามี จำนวน 5 องค์ประกอบ ที่มีค่าความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 4 คนขึ้นไป) คือ 1) ความรู้ความเข้าใจมาตรฐานการเรียนรู้ 2) เทคนิคและวิธีการสอน 3) สื่อและแหล่งเรียนรู้ 4) การประเมินผลทักษะการเรียนรู้และ 5) การพัฒนางานอาชีพ และเพื่อให้เกิดความชัดเจนเกี่ยวกับองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ของครู ผู้วิจัยขอปรับข้อความของบางองค์ประกอบ คือ มาตรฐานการเรียนรู้ และสื่อและแหล่งเรียนรู้ ซึ่งแสดงเป็นโมเดลการวัด ดังภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 โมเดลการวัดการจัดการเรียนรู้ของครู

### 1.3.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ของครู

จัดการเรียนรู้ของครู

จากผลการศึกษาในข้างต้น สามารถระบุองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ของครูที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้ 2) เทคนิคและวิธีการสอน 3) การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ 4) การประเมินทักษะการเรียนรู้และ 5) การพัฒนางานอาชีพ ซึ่งผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละตัวแปร ดังตาราง 12

ตาราง 12 องค์ประกอบ นิยาม และตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนรู้ของครู

ตัวแปรสังเกตได้	นิยาม	ตัวบ่งชี้
1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้	ข้อกำหนดคุณภาพผู้เรียน ด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมเพื่อใช้เป็นจุดมุ่งหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	1. มีทักษะ ความรู้และความเชี่ยวชาญที่เกิดกับนักเรียน 2. สร้างความรู้ความเข้าใจในการเรียนที่มีการบูรณาการความซับซ้อนสาระเนื้อหา 3. มุ่งเน้นการสร้างความรู้และเข้าใจในเชิงลึก มากกว่าการสร้างความรู้แบบผิวเผิน 4. ยกระดับความสามารถผู้เรียนด้วยการให้ ข้อมูลที่เป็นจริง
2. เทคนิคและวิธีการสอน	ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เขียนขึ้นอย่างเป็นทางการหรือผ่านการร่างอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย รายละเอียดของ หลักการ จุดหมาย โครงสร้างเนื้อหา กิจกรรม แนวทางหรือวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อ การวัดผล และประเมินผล	1. การสอนให้เกิดทักษะ มุ่งเน้นเชิงสหวิทยาการของวิชาแกนหลัก 2. การประยุกต์ทักษะเชิงบูรณาการข้ามสาระเนื้อหา และสร้างระบบการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะเป็นฐาน 3. สร้างนวัตกรรมและวิธีการเรียนรู้ ในเชิงบูรณาการที่มีเทคโนโลยีเป็นตัว เกื้อหนุน 4. บูรณาการแหล่งเรียนรู้ จากชุมชนเข้ามาใช้ในโรงเรียน 5. การสอนด้วยเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย
3. การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้	แหล่งข้อมูล ขาวสาร สารสนเทศและ ประสิทธิภาพ ที่สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนใฝ่เรียนใฝ่รู้	



ตาราง 12 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	นิยาม	ตัวบ่งชี้
	แสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเองตาม อัจฉริยะ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สร้างสรรค์แนวปฏิบัติทางการเรียน</li> <li>2. สนับสนุนทางวิชาชีพแก่ชุมชนด้านการศึกษา</li> <li>3. สร้างผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่ปฏิบัติ จริงตามบริบท โดยเฉพาะการเรียนแบบ โครงงาน</li> <li>4. สร้างโอกาสในการเข้าถึงสื่อเทคโนโลยี</li> <li>5. ออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม ทั้งการ เรียนเป็นกลุ่มหรือการเรียนรายบุคคล</li> </ol>
4. การประเมินทักษะการเรียนรู้	การเก็บรวบรวม การวิเคราะห์ และการแปลความของทักษะการเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สร้างความสมดุลในการประเมินผล เชิงคุณภาพ</li> <li>2. เน้นการนำประโยชน์ของผลสะท้อนจากการ ปฏิบัติของนักเรียนมาปรับปรุงการแก้ไขงาน</li> <li>3. ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการทดสอบวัด และประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด</li> <li>4. สร้างและพัฒนาระบบแฟ้มสะสมงาน (Portfolios) ของนักเรียนให้เป็นมาตรฐาน</li> <li>5. ใช้หลักการวัดประเมินผลที่มีคุณภาพระดับสูงและมีคุณภาพ</li> </ol>

ตาราง 12 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	นิยาม	ตัวบ่งชี้
5. การพัฒนางานอาชีพ	การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ให้ผู้เรียนรู้และเข้าใจตลอดจนวางแผนเกี่ยวกับเส้นทางการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับศักยภาพ ความสามารถของผู้เรียน รวมทั้งดำเนินการฝึกอบรมและเสริมประสบการณ์ให้กับผู้เรียน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สร้างสมรรถนะทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน</li> <li>2. ครูสามารถวิเคราะห์ผู้เรียนและสามารถทำงานวิจัยเชิงคุณภาพที่มุ่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน</li> <li>3. ครูสามารถพัฒนาความสามารถผู้เรียนให้สูงขึ้น</li> <li>4. ประเมินผู้เรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อ สร้างทักษะและเกิดการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้</li> <li>5. สร้างตัวแบบที่มีการพัฒนาทางวิชาชีพได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน</li> </ol>

#### 1.4 การบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลผู้บริหารใช้การจูงใจให้ บุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ เพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจตลอดจนการประเมินผลให้ทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน อันจะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมคิดตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงาน จึงก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพัน ผูกมัดและตกลงใจร่วมกันในการบริหารโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม จึงทำให้เกิดประโยชน์ได้แก่ (เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร 2562, หน้า 131)

1. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดระดมความคิดความนึกคิดทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ซึ่งดีกว่าการคิดและตัดสินใจเพียงบุคคลคนเดียว

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นการลดการต่อต้าน และก่อให้เกิด การยอมรับมากขึ้น

3. การมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดี สามารถ แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4. การมีส่วนร่วมทำให้เกิดการตัดสินใจมีคุณภาพและทำให้เกิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นความพยายามที่จะจูงใจให้ผู้ร่วม ปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมมือกันการพัฒนา งานด้วยความเต็มใจ เทคนิคที่สำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ 1) การใช้กลุ่มงาน เฉพาะตัวและคณะกรรมการ 2) การมีคณะกรรมการคอยให้คำแนะนำ 3) การใช้ แนวความคิดของหมุดเชื่อมโยง 4) การติดต่อสื่อสารแบบเปิดประตู 5) การระดมความคิด 6) การฝึกอบรมแบบต่าง ๆ และ 7) การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (มานะ ทองรักษ์, 2549, หน้า 51-52) เช่นเดียวกับ ชีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 185) การบริหารแบบมี ส่วนร่วม เป็นแนวคิดในการบริหารแผนใหญ่ที่มุ่งจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ด้วยความเต็มใจ เป็นการเปิดโอกาส ให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีบทบาทในบางอย่างเพื่อประโยชน์การระดมกำลังความคิดและแบ่ง ภาระหน้าที่ของผู้บริหาร การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการจูงใจให้บุคคลผู้ร่วมปฏิบัติงานใน องค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาองค์กรที่ปฏิบัติ อยู่ด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กร ประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 ประการ คือ (เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร 2562, หน้า 132)

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นสมาชิกขององค์กรย่อม มีความผูกพันกับองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในการ บริหารขององค์กร แม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็นก็ทำให้มีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการ บริหารงานขององค์กรแล้ว

2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เป็นการ กระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นและช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ระหว่างสมาชิก ทำให้สมาชิกทั้งองค์กรมีเป้าหมายเดียวกันพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะมีทั้งการยอมรับ การสนับสนุนจะมีผลต่อการปฏิบัติอย่างเต็มที่

3. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็น และยอมรับในเป้าหมายเดียวกันจะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

สรุป การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการทำงานแบบประชาธิปไตย โดยที่ผู้บริหารใช้การจูงใจให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วม ในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบในกระบวนการบริหาร เพื่อการ พัฒนางาน ที่ปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งการเข้ามาเกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงานต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจด้วยความเป็นมิตร หรือด้วยมีเป้าหมาย และผลประโยชน์ร่วมกันทั้งบุคคล ผู้บริหาร และสมาชิกหรือกลุ่มสมาชิกที่จะปฏิบัติงาน ร่วมกันคิด ตัดสินใจสร้างสรรค์งาน โดยมีการประสานงานจากผู้บริหารทุกเรื่องไม่ใช้การ ชี้นำให้ปฏิบัติตามหรือประสานงานร่วมกันเฉพาะบางงาน แต่เป็นการร่วมกันอย่างอิสระ ในความคิดในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ในผลประโยชน์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และร่วมเผชิญต่อผลการประเมินงานจนเกิดการยอมรับ

#### 1.4.1 เครื่องมือการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ในการบริหารที่มีประสิทธิภาพในบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย ผู้บริหารนิยมมอบหมายและกระจายอำนาจของตนสู่บุคคลผู้ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ จึงเป็นการช่วยลดภาระหน้าที่ของผู้บริหารลง และสามารถใช้เวลาในเรื่องสำคัญอื่น ๆ ได้ เครื่องมือที่ใช้ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีหลายประเภทแตกต่างกันไปตามลักษณะของ งานและบทบาทและภาวะของผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีดังนี้ (เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร 2562, หน้า 133)

1. การให้คำปรึกษา (Consultation) เป็นรูปแบบที่ผู้นำ หรือผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือระหว่างดำเนินการกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นก่อนที่ผู้บริหารจะวินิจฉัยเพื่อให้ภารกิจนั้น ๆ สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ ข้อเสนอแนะเหล่านั้นผู้บริหารอาจเห็นด้วยหรือไม่ก็ได้ การปรึกษาหารือ เป็นการรับฟังความคิดเห็นและตรวจสอบข้อมูลบางประการ ก่อนที่จะมีการตัดสินใจ ดำเนินการและเพื่อประเมินผลบางประการที่อาจมองข้ามไป การปรึกษาหารือยังเป็น ช่องทางหนึ่งในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเพื่อเสริมสร้างให้เกิดความเข้าใจ และเปิดโอกาส ให้มีการเสนอแนะทางเลือกประกอบการตัดสินใจ รูปแบบนี้เหมาะสำหรับการบริหารธุรกิจ ที่ไม่ใหญ่มาก

2. การทำงานเป็นทีมหรือการสร้างทีมงาน (Team Building) เป็นกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งในการทำงานนั้น ทุกคนต้องเข้าใจในวัตถุประสงค์ มีการประสานงานและทำหน้าที่แทนกันได้ อย่างราบรื่น หลักการทำงานเป็นทีม 1) มีการวางแผนในการทำงานร่วมกัน 2) ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย 3) มีบรรยากาศทำงานแบบประชาธิปไตย 4) มีการประสานงานกัน 5) มีการตัดสินใจร่วมกันและ 6) ความสำเร็จของงานจะต้องถือว่าเป็นผลงานของกลุ่ม มิใช่เกิดจากผู้ใดผู้หนึ่ง

3. กลุ่มคุณภาพงาน (QC Circle) อาจเรียกว่า กลุ่มสร้างคุณภาพงานกลุ่มกิจกรรม QC กลุ่มพัฒนาคุณภาพงาน ซึ่งมาจากคำว่า Quality Control Circle เป็นการทำงานกลุ่มเล็ก ๆ ประมาณ 3-15 คน จากแผนกงานเดียวกัน มาพบปะกันเป็นประจำ เพื่อควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงาน ปรับปรุงวิธีการทำงาน โดยมาร่วมกันคิดหาสาเหตุของปัญหา วิเคราะห์จนได้ข้อสรุปของปัญหา จากนั้นเสนอแนวทางแก้ไข วิธีการเหมาะสมสำหรับบุคลากรในระดับพนักงาน ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร หรือระดับหัวหน้างาน

4. การรับฟังข้อเสนอแนะ (Suggestion Prigram: SP) เป็นการทำงานที่ผู้บริหารเปิดโอกาสหรือกระตุ้นให้บุคลากรแต่ละคนแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงานเพื่อจะได้นำมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ข้อคิดเห็นต้องมี สมาชิกทั้งหมดอย่างน้อย 15 คน

5. การฝึกอบรมที-กรุป (T-Group Approach or Sensitivity) เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในรูปของการฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ โดยจัดเป็นกลุ่มเล็ก หนึ่งพูดคุยกันอย่างเปิดเผย ทุกคนต้องทำความเข้าใจบุคคลิก ค่านิยม แรงจูงใจ และปัญหา อุปสรรคในการทำงาน การฝึกนี้จะเน้นกระบวนการ (Process) มากกว่าเนื้อหา (Content) ซึ่งจะทำให้รู้จักตัวเองมากขึ้น อันจะนำไปสู่ทัศนคติที่ดีและคุณค่าใหม่ ๆ ของกลุ่ม

6. การมอบอำนาจ (Delgated Power) เป็นการทำงานที่ผู้บริหารมอบหมายงานหรืออำนาจบางส่วนให้ผู้บังคับบัญชาทำแทน ผู้รับมอบอำนาจจะมีภาระหน้าที่ที่ได้รับรวมถึงอำนาจในการวินิจฉัยตัดสินใจและสั่งการเท่าที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็น การกระจายอำนาจ (Decentralization) เพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บริหาร สร้างบรรยากาศการทำงานแบบประชาธิปไตยและเปิดโอกาสทางเลือกให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการบริหาร

จากการศึกษาเอกสาร บทความและงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้ข้อสรุปดังนี้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในองค์การเพื่อพัฒนาปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การไว้วางใจ 2) ความผูกพัน 3) มีจุดหมายร่วมกันและ 4) ความเป็นอิสระ (กฤษณรัตน์ พุทธเสน, 2559) สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณัญญา บุษยะมา (2559) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน เช่นเดียวกับ กรรณ กุ่มะลิ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมมีอำนาจพยากรณ์ว่าส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมีองค์ประกอบวัดระดับ 2 รายการ ได้แก่ 1) ความสมานฉันท์ และ 2) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ Swansburg (1996) มีองค์ประกอบดังนี้ 1) การไว้วางใจกัน 2) ความยืดหยุ่นผูกพัน 3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 4) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (อ้างถึงใน นิษฐวดี จิโรจน์ภิญโญ, 2560, หน้า 22) ในการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนอนุบาลเอกชน แบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 2) ด้านความรักความผูกพันที่มีต่อโรงเรียน 3) ด้านการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง 4) ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร 5) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 6) ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (นิสสากร พิมพ์ทอง, 2557, หน้า 79) ในการสร้างรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ได้องค์ประกอบเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม 5 หลักการ โดยมีการร่วมมือด้าน 1) การมีส่วนร่วมวางแผน 2) การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ 3) การมีส่วนร่วมการกระจายอำนาจ 4) การมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีมและ 5) การมีส่วนร่วมประสาน/ประชาสัมพันธ์ (กชมล อยู่สุข, 2557, หน้า 153)

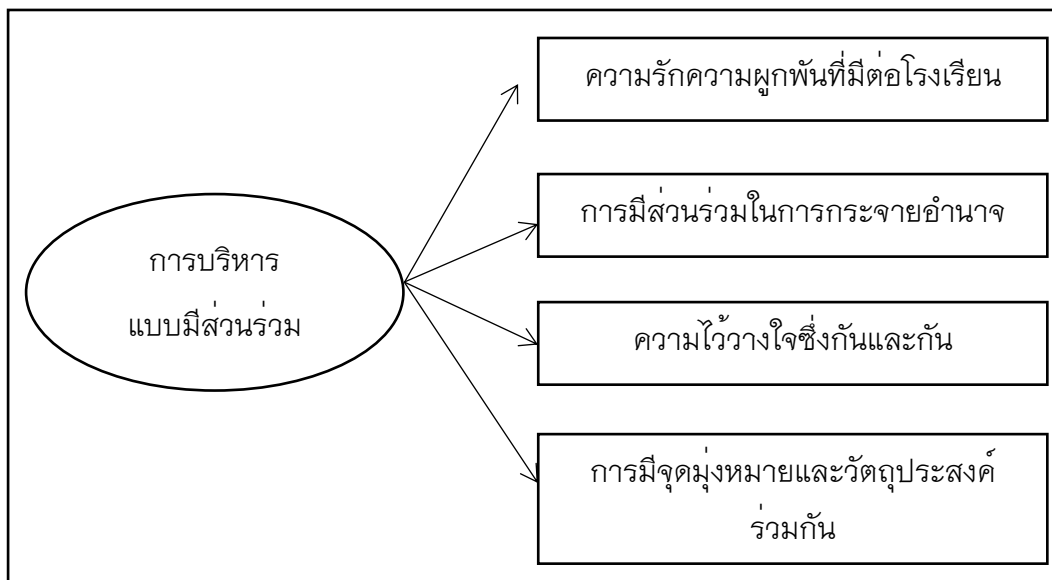
จากแนวคิด และงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมดังกล่าวข้างต้น สรุปถึงองค์ประกอบได้ดังตาราง 13

ตาราง 13 องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

องค์ประกอบของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม	กษมด อยุธยา (2557)	กรุณา ภูมะลิ (2557)	นิลสการ พิมพทอง (2557)	กฤษณรัตน์ พุทธิเสนา (2559)	Swansburg (1996)	ความถี่ (5 คน)	ร้อยละ
1. ความรักความผูกพันที่มีต่อโรงเรียน			✓	✓	✓	3	60.00
2. การมีส่วนร่วมการกระจายอำนาจ	✓		✓			2	40.00
3. การมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน			✓	✓	✓	3	60.00
4. มีจุดหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน				✓	✓	2	40.00
5. การมีส่วนร่วมวางแผน	✓					1	20.00
6. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ	✓					1	20.00
7. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบ ในงาน				✓	✓	2	40.00
8. การมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีม	✓					1	20.00
9. ความสมานฉันท์		✓				1	20.00
10. การมีส่วนร่วมประสาน/ ประชาสัมพันธ์	✓					1	20.00
11. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง		✓				1	20.00
12. การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง			✓			1	20.00

จากตาราง 13 องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากเอกสารโดยมีผู้เสนอแนวคิดไว้ 6 แนวคิด พบว่า มีจำนวน 12 รายการ สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความรักความผูกพันที่มีต่อโรงเรียน 2) การมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ 3) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 4) การมีจุดหมายและวัตถุประสงค์ ร่วมกัน ซึ่งผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้ คือความถี่คิดเป็น

ร้อยละ 40 ขึ้นไป (ความถี่ 2 คนขึ้นไป) ของงานวิจัยที่ศึกษาจากองค์ประกอบดังกล่าว สามารถแสดงเป็นโมเดลการวัดการบริหารแบบมีส่วนร่วมดังภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 โมเดลการบริหารแบบมีส่วนร่วม

#### 1.4.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จากผลการศึกษาในข้างต้น สามารถระบุองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ 1) ความรักความผูกพันที่มีต่อโรงเรียน 2) การมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ 3) ความไว้วางใจซึ่งกันและกันและ 4) การมีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละตัวแปร ดังตาราง 14



ตาราง 14 องค์ประกอบ นิยาม และตัวบ่งชี้ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ตัวแปรสังเกตได้	นิยาม	ตัวบ่งชี้
1. ความรักความผูกพันที่มีต่อโรงเรียน	ครูบุคลากรนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษามีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อโรงเรียน มีความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกสภาพในโรงเรียน	1. ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน 2. ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อโรงเรียน 3. ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกสภาพในโรงเรียน
2. การมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ	ครูบุคลากรนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ ติดตามผลและชื่นชมผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน	1. ครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ ติดตามผลและชื่นชมผลงาน 2. ครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติ 3. ครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการติดตามผลการปฏิบัติงาน 4. ครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการชื่นชมผลงานของโรงเรียน

ตาราง 14 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	นิยาม	ตัวบ่งชี้
3. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา มีความไว้วางใจกัน ให้เกียรติและให้การยอมรับกัน ครูและบุคลากรมีความมั่นใจ ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ มีความเชื่อมั่นต่อเจตนาและความสามารถของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	1. ผู้บริหาร ครู มีความไว้วางใจให้เกียรติและให้การยอมรับกัน 2. ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความมั่นใจและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ 3. ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นต่อเจตนาและความสามารถของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร
4. การมีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	ผู้บริหารครูและบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา มีอุดมการณ์ร่วมกัน ในการทำงานที่สร้างสรรค์ดำเนินงานด้านต่าง ๆ ไปในทิศทางเดียวกัน มีความมุ่งมั่นจะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	1. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีอุดมการณ์ร่วมกันในการทำงานที่สร้างสรรค์ 2. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนดำเนินงานด้านต่าง ๆ ไปในทิศทางเดียวกัน 3. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมุ่งมั่นจะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

#### 4. โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling : SEM)

เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ทดสอบและประมาณค่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยการใช้การรวบรวมข้อมูลทางสถิติกับข้อตกลงเบื้องต้นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ใช้วิเคราะห์เพื่อยืนยันโมเดลมากกว่าใช้วิเคราะห์เพื่อสำรวจหรือระบุโมเดล เหมาะสำหรับการทดสอบทฤษฎีมากกว่าการสร้างทฤษฎี การวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ซึ่งจะเริ่มจากสมมติฐานการวิจัยที่แสดงในรูปของโมเดล โดยโมเดลนั้นสามารถสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรที่อยู่ในโมเดลได้ แล้วตรวจสอบโมเดล

ว่าเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยหรือไม่ ข้อตกลงเบื้องต้นในโมเดลบางอย่างสามารถผ่อนคลายได้ในระหว่างการวิเคราะห์เพื่อยืนยันโมเดลมีการปรับโมเดลบ้างเพื่อให้สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล แต่โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) มิได้เพื่อสร้างทฤษฎีใหม่โดยปราศจากทฤษฎีพื้นฐาน จุดแข็งของโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) คือการสร้างตัวแปรแฝง (latent variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง โดยการประมาณค่าจากโมเดลด้วยตัวแปรสังเกตได้ (observed variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่วัดค่าได้ และยังสามารถประมาณค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงด้วย (สุภมาศ อังคุชิตี, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์, 2557, หน้า 4) SEM เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปรที่นำเอาเทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลาย ๆ เทคนิคมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เป็นเทคนิคที่สามารถหาความสัมพันธ์และหาเหตุได้นอกจากนั้นยังสามารถใช้วิเคราะห์ได้ทั้งตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) และตัวแปรแฝง (Latent or Unobserved Variable) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2557, หน้า 1)

## 1. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสมการโครงสร้าง (Structural Equation

### Modeling : SEM)

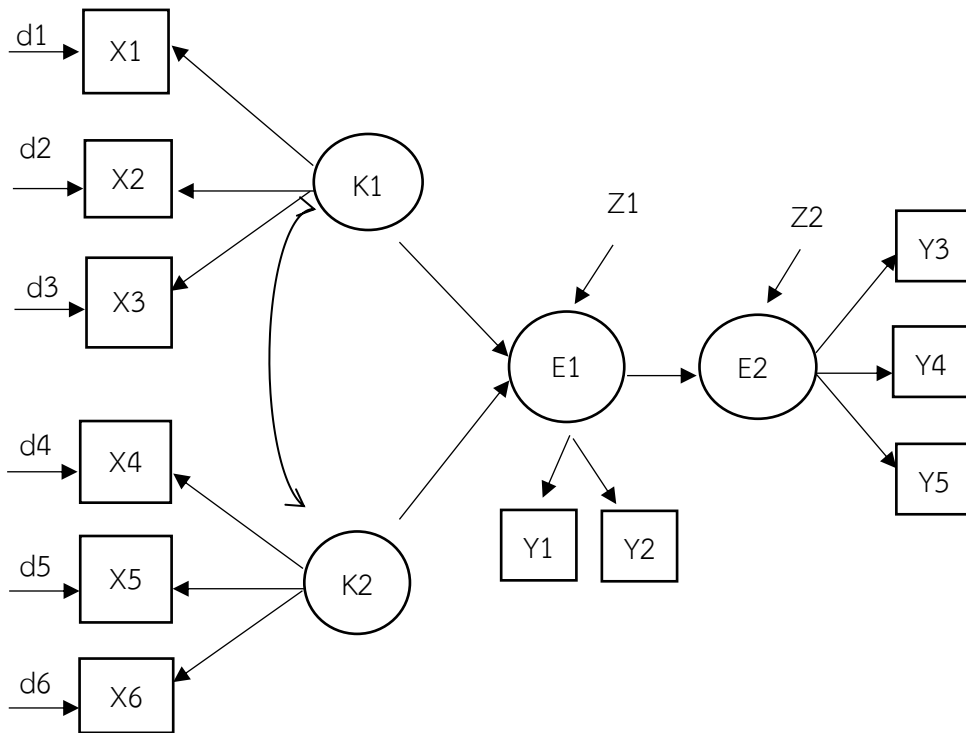
วิโรจน์ สารรัตน์ (2556, หน้า 235 – 237) กล่าวว่า การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) เป็นเทคนิคทางสถิติหนึ่งที่ใช้การทดสอบ และประมาณค่าความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ในการสร้างโมเดลสมการโครงสร้างนั้นมิได้ทั้งเพื่อการยืนยัน เพื่อสร้างทฤษฎีกรณีการทดสอบทฤษฎี สร้างโมเดลด้วยวิธีการเชิงอนุมาน หรือการวิจัยเชิงปริมาณเริ่มต้นจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อกำหนดโมเดลสมมติฐานที่แสดงเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ที่จะได้รับจากการทดสอบจากข้อมูลที่รวบรวมมา ว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ โดยการใช้วิเคราะห์ตัวแปรสังเกตเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) หรือการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แล้วใช้ข้อมูลประมาณค่าพารามิเตอร์อิสระ (Free Parameters) ซึ่งบ่อยครั้งที่สมมติฐานเบื้องต้นอาจมีการปรับโมเดลในกรณีเช่นนี้ใช้การวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

จุดเด่นประการหนึ่งของโมเดลสมการโครงสร้าง คือการสร้างโมเดลที่มีตัวแปรแฝง (Latent Or Unobserved Variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรงแต่จะประมาณค่าได้จากตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) ของแต่ละตัวแปรแฝง ดังนั้น โมเดลสมการโครงสร้างจะสะท้อนให้เห็นถึงการวิเคราะห์ตัวแปรสังเกต

(Factor Analysis) และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis Bullen and Long) ซึ่งให้เห็นด้วยว่าในการสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง ผู้สร้างโมเดลจะต้องคำนึงถึงตัวแปรที่แตกต่างกัน 2 ประเภท คือ ตัวแปรภายนอก (Exogenous Variables) และตัวแปรภายใน (Endogenous Variables) ตัวแปรภายนอกจะพิจารณาให้เป็นจุดเริ่มต้นของโมเดล เป็นจุดเริ่มต้นของหัวลูกศร ตัวแปรภายนอกจึงเป็นได้เฉพาะตัวแปรต้น/ตัวแปรอิสระ ส่วนตัวแปรภายในเป็นได้ทั้งตัวแปรต้นตัวแปรอิสระ (independent variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ที่ถูกทำนายด้วยตัวแปรภายนอกและตัวแปรภายในอื่น ๆ ซึ่งทุกตัวแปรต้องอยู่ภายใต้ทฤษฎีในการเชื่อมโยงกัน ซึ่งแตกต่างจากตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ในสมการถดถอย (Regression) ซึ่งแสดงให้เห็นเฉพาะตัวแปรต้นและตัวแปรอิสระที่ส่งผลหรือทำนายตัวแปรตาม

ตัวแปรสังเกตที่สำคัญของโมเดลสมการโครงสร้าง คือ โมเดลโครงสร้างและโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Model/Structural Equation Model) ซึ่งอาจเป็นแบบทางเดียวและแบบเส้นเชิงบวก (Recursive and linear additive) หรือแบบสองทางแบบเส้นเชิงบวก (Non-Recursive an 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) ที่ไม่มีนัยสำคัญ คือ ค่า P - Value สูงกว่า .05 2) ค่าสัดส่วน ไค - สแควร์/df มีค่าไม่ควรเกิน 2.00 3) ค่า Goodness of fit index : GFI, adjusted goodness of fit index : AGFI, comparative fit index: CFI มีค่าตั้งแต่ .09 - 1.00 4) ค่า Standardized root mean squared residual : standardized RMR, Root Mean Squared Of Error Approximation : RMSEA มีค่าต่ำกว่า .05 5) ค่า Critical n : CN มีค่าเท่ากับ หรือมีค่ามากกว่า 200 ของกลุ่มตัวอย่าง 6) ค่า Largest Standardized Residual มีค่า -2 ถึง 2 ความเข้าใจเกี่ยวกับสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง มีความสำคัญต่อนักวิจัยเพื่อใช้วิเคราะห์และเขียนแทนความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ในโมเดล ดังภาพประกอบ 13 (สุภมาศ อังคุชิตี และคณะ, 2557, หน้า 5 - 7)

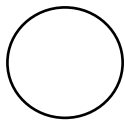


ภาพประกอบ 13 โมเดลสมการโครงสร้าง

ประกอบด้วยสัญลักษณ์ต่าง ๆ ดังนี้



หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้ (observed variable)



หมายถึง ตัวแปรแฝง (latent variable)

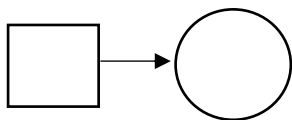


หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หรือนำหน้าตัวแปรสังเกตได้

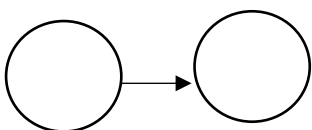


หมายถึง ความสัมพันธ์หรือความแปรปรวนรวมของสองตัวแปร

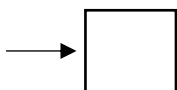
ในการสร้างโมเดลการวิจัย ผู้วิจัยนำสัญลักษณ์เหล่านี้เขียนรวมกันเพื่อใช้แทนความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ในโมเดล ดังนี้



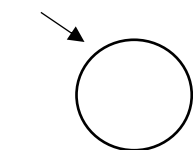
แทน สมบัติหรือคุณลักษณะของตัวแปรสังเกตได้บนตัวแปรแฝง หรือสัญลักษณ์ของตัวแปรสังเกต



แทน สมบัติหรือคุณลักษณะของตัวแปรสังเกตหนึ่งบนอีกตัวแปรสังเกตหนึ่ง หรือสัญลักษณ์ของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ



แทน ความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตได้



แทน ความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ตัวแปรสังเกต

ตัวแปรแฝงในโมเดลสมการโครงสร้างจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ตัวแปรแฝงที่เป็นสาเหตุ เรียกว่า ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variables) (ในภาพ คือ K1 และ K2) ใช้สัญลักษณ์ K หรือ  $\zeta$  (อ่านว่า KSI)
2. ตัวแปรแฝงที่เป็นผล เรียกว่า ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variables) ในภาพ คือ E1 และ E2) ใช้สัญลักษณ์ E หรือ  $\eta$  (อ่านว่า ETA)

ตัวแปรสังเกตได้ในสมการโครงสร้าง แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ตัวแปรสังเกตได้สำหรับวัดตัวแปรแฝงภายนอก ใช้สัญลักษณ์ X
2. ตัวแปรสังเกตได้สำหรับวัดตัวแปรแฝงภายใน ใช้สัญลักษณ์ Y

ความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตได้ X ใช้สัญลักษณ์ d หรือ  $\delta$  (อ่านว่า DELTA) ส่วนความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตได้ Y ใช้สัญลักษณ์ e หรือ  $\epsilon$  (อ่านว่า EPSILON) ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรแฝง E ใช้สัญลักษณ์ z หรือ  $\zeta$  (อ่านว่า ZETA)

จากโมเดลในภาพ พบว่า

ตัวแปรแฝงภายนอก มี 2 ตัว คือ K1 และ K2

ตัวแปรแฝงภายใน มี 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 Y3 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 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) บาคครั้ง เรียกว่า ตัวแปรวัด (Measurement Variable) หรือ Manifest Variable หรือ Reference Variable เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยสามารถเก็บหรือวัดได้โดยตรง เช่น คำถามในแบบสอบถามและนำมาสร้างเป็นตัวแปร จึงเรียกว่า ตัวแปรสังเกตได้และจะใช้สัญลักษณ์สี่เหลี่ยม (□) สำหรับตัวแปรสังเกตได้ 2) ตัวแปรแฝงหรือปัจจัยแฝง (Latent Variable) หรือ Unobserved Variable หรือ Constructed Variable หรือบางครั้งเรียกว่า Factor Variable เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยไม่สามารถเก็บหรือวัดได้โดยตรง โดยนำตัวแปรที่เป็นตัวแปรสังเกตได้มาเป็นตัวบ่งชี้ หรือเรียกว่าตัวแปรแฝงเป็นตัวแปรตัวแทนของตัวแปรบ่งชี้หลาย ๆ ตัว ดังนั้นจะพบว่ามีนักวิจัย เรียกตัวแปรสังเกตได้ว่า ตัวแปรบ่งชี้ (Indicator Variable) เพราะตัวแปรสังเกตได้หลาย ๆ ค่า จะเป็นตัวแปรบ่งชี้ของตัวแปรแฝง เช่น การวัดพฤติกรรมการเสพติด ไม่อาจถามได้โดยตรงว่า “คุณติดยาเสพติดหรือไม่” จึงจำเป็นต้องใช้คำถามหลาย ๆ คำถาม เพื่อตรวจวัดว่าผู้ตอบติดยาเสพติดหรือไม่ โดยคำถามคำตอบที่ได้ คือ ตัวแปรสังเกตได้หรือการวัดประสิทธิภาพในการทำงาน จะต้องวัดด้วยปัจจัยหลายด้าน ตัวแปรของแต่ละด้านถือเป็นตัวแปรสังเกตได้ ส่วนประสิทธิภาพ

ถือเป็นตัวแปรแฝง หรือปัจจัย (Factor) การแบ่งประเภทตัวแปรด้วยสถานะของตัวแปร เมื่อพิจารณาตัวแปรใน SEM ด้วยหน้าที่หรือสถานะของตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้าง จะแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) ตัวแปรแฝงนอก (Exogenous Variable) เป็นตัวแปรแฝงใน SEM เป็นตัวแปรอิสระ เนื่องจากไม่มีตัวแปรต้นเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรภายนอกในโมเดล ถึงแม้ว่าจะมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ นอกโมเดล 2) ตัวแปรภายใน (Endogenous Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ซึ่งตัวแปรต้นกลางเป็นได้ทั้งตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557, หน้า 4 – 5)

## 2. ตัวแปรสังเกตของโมเดลโครงสร้าง

โมเดลสมการโครงสร้าง ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ โมเดล การวัด (measurement model) และโมเดลโครงสร้าง (Structural Model) (สุภมาศ อังคุชิตี และคณะ, 2557, หน้า 7)

2.1 โมเดลการวัด (measurement model) เป็นโมเดลที่ระบุ ความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ มี 2 ชนิด คือ โมเดลวัด สำหรับตัวแปรแฝงภายนอก และโมเดลวัดสำหรับตัวแปรแฝงภายใน หรือเป็นส่วนของการ วิเคราะห์ตัวแปรสังเกตเชิงยืนยัน จากภาพมีโมเดลวัดตัวแปรแฝงภายนอก คือ โมเดลตัวแปรสังเกตของ K1 และ K2 และมีโมเดลวัดตัวแปรแฝงภายใน คือ โมเดลตัวแปรสังเกตของ ดE1 และ E2

2.2 โมเดลโครงสร้าง (Structural model) เป็นโมเดลระบุความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรแฝงจากภาพโมเดลโครงสร้าง คือ โมเดลที่ระบุความสัมพันธ์ ระหว่าง K1 K2 กับ E1 กับ E2

เช่นเดียวกับแนวคิดของ กัลยา วานิชย์บัญชา (2557, หน้า 186)

โมเดลสมการโครงสร้างขั้นพื้นฐาน จะมีตัวแปรสังเกต 2 ส่วน คือ โมเดลการวัดและโมเดล โครงสร้าง ดังนี้

1. โมเดลการวัด (Measurement Model) เป็นโมเดลที่ผู้วิจัย ต้องการยืนยันว่าตัวแปรสังเกตได้หลาย ๆ ตัวแปร สามารถเป็นตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝง ได้หรือไม่ 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) เป็นการศึกษาคอิทธิพลเฉพาะตัวแปรสังเกตได้หรือแปรบ่งชี้ ดังนั้น จึงใช้เฉพาะรูปสี่เหลี่ยมเท่านั้นและเป็นเทคนิคที่ใช้หลักการของการวิเคราะห์ความถดถอย แต่สามารถหาอิทธิพลของตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อม ในขณะที่การวิเคราะห์ความถดถอยจะหาได้เฉพาะอิทธิพลทางตรงเท่านั้น

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

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

3.2.2 EFA จะแตกต่าง คือ ไม่ทราบจำนวนปัจจัยมาก่อนไม่มีการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับน้ำหนักปัจจัย ไม่มีการตรวจสอบความกลมกลืนและความคลาดเคลื่อนของตัวแปรต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน EFA สามารถคำนวณคะแนนปัจจัยได้

3.3 โมเดลโครงสร้าง (Structural Regression Model : SR) เทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยนั้นจะใช้เฉพาะกับตัวแปรสังเกตได้หรือตัวแปรบ่งชี้เท่านั้น คือ

ตัวแปรอิสระทุกตัวและตัวแปรตามต้องเป็นตัวแปรสังเกตได้ และมีข้อสมมติว่าสามารถวัดตัวแปรอิสระได้โดยไม่มีความคลาดเคลื่อนจากการวัด สำหรับการหาสาเหตุหรือการหาอิทธิพลของ SEM ก็ใช้หลักการของวิเคราะห์ความถดถอยเช่นกัน แต่ตัวแปรที่ศึกษาส่วนใหญ่ทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเป็นปัจจัยแฝง นอกจากนั้นในเทคนิค SEM นั้นตัวแปรสังเกตได้มีความคลาดเคลื่อนจากวัด และใน SEM ส่วนใหญ่จะเป็นการรวม CFA และ SR เข้าด้วยกัน ทำให้สามารถศึกษาถึงการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันและการหาสาเหตุไปพร้อมกัน

### 3.4 โมเดลโค้งการพัฒนา (Latent Growth Model : LGM)

หรือเรียกว่าโมเดลโค้งการเปลี่ยนแปลง (Latent Change Model : LCM) เป็นเทคนิคย่อยเทคนิคหนึ่งของ SEM ในปัจจุบันมีงานวิจัยด้านสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์และวิจัยทางการแพทย์ที่สนใจศึกษาการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มคนกลุ่มเดียว เมื่อเวลาผ่านไป หรือเรียกว่าการวัดซ้ำ (Repeated Measure) การวัดซ้ำเป็นการวัดที่ผู้วิจัยสนใจการเปลี่ยนแปลงของบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลหรือองค์การ เมื่อเวลาเปลี่ยนแปลงไป จึงต้องรวบรวมข้อมูลระยะยาว (Longitudinal data) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคคลเดิมหรือองค์การเดิมหลาย ๆ ครั้ง เมื่อเวลาเปลี่ยนไป ระยะเวลาเปลี่ยนไป ระยะเวลาในการศึกษาขึ้นอยู่กับผู้วิจัยและความเหมาะสมของเนื้อหาว่าจะศึกษานานเป็นเวลาเท่าใด ระยะเวลาของเวลา ระยะเวลาของเวลา (time interval) ของข้อมูลระยะยาวอาจจะเท่ากันหรือไม่เท่ากันก็ได้ การวัดซ้ำควรวัดมากกว่า 2 ครั้ง

## 4. ขั้นตอนการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้างมีขั้นตอนการดำเนินการ (สุภมาศ อังศ์โชติ และคณะ, 2557, หน้า 9 – 13) ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ความสำคัญของการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษา นอกจากจะทำให้ นักวิจัยสามารถพัฒนากรอบแนวคิดของการวิจัยได้เหมาะสมแล้ว ยังช่วยให้นักวิจัยทราบว่า ควรเลือกตัวแปรใดบ้างเข้ามาอยู่ในโมเดลและทำให้ทราบว่าตัวแปรที่เลือกมานั้น ควรสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรเหล่านั้นอย่างไร

ขั้นที่ 2 การพัฒนาโมเดลการวิจัย หลักจากที่ศึกษาทฤษฎีอย่างดีพอแล้วจะสามารถนำตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยและกำหนดให้เป็นโมเดลการวิจัยของนักวิจัย

ขั้นที่ 3 การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Model Identification) เป็นการศึกษาลักษณะการกำหนดค่าพารามิเตอร์ที่ยังไม่ทราบค่าในโมเดล การวิจัยว่าเป็นไปตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์หรือไม่ โดยการเปรียบเทียบค่า  $n(n+1)/2$  กับจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า ( $n$  แทน จำนวนตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล ทั้งตัวแปรสังเกตได้  $X$  และ  $Y$ ) โดยมีเงื่อนไขการพิจารณา ดังนี้

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

ถ้า  $n(n+1)/2$  เท่ากับ จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า เป็นภาวะ Just Identification) โปรแกรมจะรายงานค่า  $df$  เป็น 0 (fit perfect) ไม่มีการรายงานค่า SE และ  $t$ -value

ถ้า  $n(n+1)/2$  มากกว่า จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า เป็นภาวะ Over Identification โปรแกรมจะรายงานค่า  $df$  เป็นบวก (fit perfect) โปรแกรม จะทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ต่าง ๆ ในโมเดล และรายงานค่า SE และ  $t$ -value

การระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดลนั้น โปรแกรมจะเป็นผู้ ตรวจสอบแล้วรายงานให้ผู้วิจัยทราบ

ขั้นที่ 4 ประมาณค่าพารามิเตอร์ เมื่อตรวจสอบความเป็นได้ค่าเดียว แล้วปรากฏอยู่ในภาวะ Over Identification โปรแกรมจะทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ ทุกค่าในโมเดลแล้วนำค่าพารามิเตอร์เหล่านั้นคำนวณกลับเป็นค่าความแปรปรวน- ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล แล้วแสดงในรูปของเมทริกซ์ เรียกเมทริกซ์นี้ว่า เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมจากการประมาณค่าตามโมเดล (Computed Covariance Matrix :  $\Sigma$ ) ซึ่งในผลการวิเคราะห์จะแสดงเป็น Fitted Covariance Matrix

ขั้นที่ 5 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) โดยโปรแกรมจะนำ เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมจากการประมาณค่าตามโมเดล (Computed Covariance Matrix :  $\Sigma$ ) ลบจาก เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลดิบ (Sample Covariance Matrix :  $S$ ) เรียกเมทริกซ์ผลต่างนี้ว่า เมทริกซ์ส่วนเหลือ (Residual Covariance matrix) โปรแกรมจะใช้ สถิติทดสอบ  $\chi^2$  - test ตรวจสอบว่า Computed Covariance Matrix ( $\Sigma$ ) ต่างจาก Sample

Covariance Matrix (S) หรือไม่ โดยตั้งสมมติฐานว่า  $H_0 : S = \Sigma$  และสมมติฐานทางเลือก  $H_1 : S \neq \Sigma$  ที่ไม่มีนัยสำคัญจะแสดงว่าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์สอดคล้องกลมกลืนกัน

ขั้นที่ 6 การปรับโมเดล ถ้าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกัน ( $\chi^2$  มีนัยสำคัญ) ผู้วิจัยต้องปรับโมเดลแล้วดำเนินการวิเคราะห์ใหม่จนกว่าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะสอดคล้องกลมกลืนกัน จากนั้นจึงนำค่าพารามิเตอร์ต่าง ๆ ในโมเดลไปเขียนรายงานได้

#### 4.1 ประเภทของพารามิเตอร์ในโมเดลสมการโครงสร้าง

พารามิเตอร์ในโมเดลสมการโครงสร้าง จำแนกได้ 3 ประเภท คือ พารามิเตอร์อิสระ (free parameter) (Joreskog & Sorbom, 1993, pp. 12 – 14)

1. พารามิเตอร์ (free parameter) หมายถึง พารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าและต้องการให้มีการประมาณค่า (Estimation) พารามิเตอร์เหล่านี้ ได้แก่ สัมประสิทธิ์ถดถอยในโมเดลโครงสร้าง หรือน้ำหนักตัวแปรสังเกตในโมเดลการวัดที่ผู้วิจัยต้องการทราบค่าในภาษาลิสเรลเรียกชื่อย่อ ๆ ว่า FR

2. พารามิเตอร์ (Fixed Parameter) มีได้ 2 แบบ แบบแรก คือ พารามิเตอร์ที่กรอบทฤษฎีหรือเอกสารงานวิจัยไม่ได้ระบุว่าค่าของพารามิเตอร์นี้หรือบอกได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่าเป็นศูนย์ในกรณีเช่นนี้ ผู้วิจัยต้องกำหนดให้พารามิเตอร์เหล่านี้มีค่าเป็นศูนย์หรือไม่ต้องให้โปรแกรมประมาณค่าพารามิเตอร์เหล่านี้ในภาษาลิสเรล เรียกชื่อย่อ ๆ ว่า FI แบบที่สอง คือ พารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าแต่การประมาณค่าแล้วให้ค่าเท่ากับตัวเลขตัวใดตัวหนึ่งไม่เท่าศูนย์ซึ่งเป็นค่าใด ๆ ก็ตามที่ผู้วิจัยต้องการโดยใช้คำสั่ง VA

3. พารามิเตอร์บังคับ (Constrained Para) หมายถึง พารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าแต่ต้องการให้โปรแกรมลิสเรลประมาณค่าให้เท่ากับค่าพารามิเตอร์ตัวอื่นตามที่ผู้วิจัยระบุให้มีค่าเท่ากัน ด้วยการใช้คำสั่ง EQ (Equality Constrain) ซึ่งจะใช้มากในการวิเคราะห์โมเดลกลุ่มพหุ (Multiple Group) หรือการทดสอบโมเดลตั้งแต่ 2 โมเดลที่เหมือนกันตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป

4.2 ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การตรวจสอบความตรงของโมเดลในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างโปรแกรมลิสเรลจะประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วรายงานค่าดัชนีต่าง ๆ ในรายงานผลการวิเคราะห์ (Print Out) ค่าดัชนีเหล่านั้นจะแสดงว่า โดยภาพรวมโมเดลสมการโครงสร้างสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ดัชนีที่ใช้บอกความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลหลายตัว แต่ไม่มีดัชนีตัวใดตัวหนึ่งที่ดีกว่าดัชนีตัวอื่น ๆ เพราะค่าดัชนีต่าง ๆ แต่ละตัวใช้ในแต่ละกรณี เช่น ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง วิธีการประมาณค่า ความซับซ้อนของโมเดล การเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการแจกแจงปกติพหุนาม (Multivariate Normal Distribution) จำนวนตัวแปรอิสระหรือหลาย ๆ กรณีรวมกัน ดัชนีเหล่านั้นประกอบด้วย (สุภมาศ อังคุโชติ และคณะ, 2557, หน้า 24 – 29)

#### 1. ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) เป็นดัชนีที่ใช้

แพร่หลายในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 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 จำนวนพารามิเตอร์ในโมเดล ที่ต้องประมาณค่าสมมติฐานของการทดสอบ คือ  $H_0 : S = \sum$  เมื่อ  $S$  แทนเมทริกซ์ ความแปรปรวน-ความแปรปรวนรวมของข้อมูลเชิงประจักษ์ และ  $\sum$  แทนเมทริกซ์ ความแปรปรวน-ความแปรปรวนรวมของตัวแปรสังเกตได้ ที่ประมาณมาจากโมเดล ถ้าไค-สแควร์มีนัยสำคัญแสดงว่า โมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่สอดคล้องกลมกลืนกัน การใช้ค่าไค-สแควร์ เป็นค่าสถิติทดสอบวัดความสอดคล้องกลมกลืนต้องใช้ด้วยความระมัดระวัง เพราะค่าสถิติมีข้อตกลงเบื้องต้น 4 ประการ คือ 1) ตัวแปรภายนอกสังเกตได้ต้องมีการแจกแจงปกติ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลต้องใช้เมทริกซ์ ความแปรปรวน-ความแปรปรวนรวม 3) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่ (ไม่ต่ำกว่า 100 และอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรควรจะเป็น 20 ต่อ 1 และ 4) ฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์จริงตามสมมติฐานที่ใช้ทดสอบ ไค-สแควร์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 53 – 54)

#### 2. ค่า NCP (Non-Centrality Parameter) การทดสอบด้วยสถิติทดสอบ ไค-สแควร์ อาจปฏิเสธสมมติฐานศูนย์ เนื่องจากข้อมูลมิได้แจกแจงแบบ ไค-สแควร์ แต่มีการแจกแจงเป็นแบบ Non-Central $\chi^2$ (การแจกแจงแบบไค-สแควร์

เป็นกรณีหนึ่งของการแจกแจงแบบ Non-Central  $\chi^2$ ) ซึ่งมีค่า non-centrality parameter เป็น  $\lambda$  โดยค่า  $\lambda$  จะแสดงความแตกต่างของ S กับ  $\Sigma$  ถ้า  $\lambda$  เท่ากับ 0 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่ายิ่งมากยิ่งมีโอกาสปฏิเสธสมมติฐานว่างมาก โดยโปรแกรมจะแสดงค่า  $\lambda$  ในช่วงความเชื่อมั่น 90% ถ้าโปรแกรมไม่แสดง หมายถึงค่า  $\lambda$  ใหญ่มากจนไม่สามารถประมาณค่าช่วงความเชื่อมั่นได้ (Diamantopoulos & Sigauw, 2000, p. 85)

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

$H_0 : S = \Sigma$  แต่นำค่าองศาความเป็นอิสระมาปรับแก้โดยมีสูตรการคำนวณดังนี้

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

เมื่อ FO คือ population discrepancy function value หรือค่าฟังก์ชันความกลมกลืนเมื่อโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้า FO เท่ากับศูนย์ RMSEA จะเท่ากับศูนย์แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ค่า RMSEA ที่ดีมาก ๆ ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 ค่าระหว่าง 0.05 – 0.08 หมายถึง โมเดลค่อนข้างสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าระหว่าง 0.08 – 0.10 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เล็กน้อยและค่าที่มากกว่า 0.10 แสดงว่าโมเดลยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

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

5. ค่า Model AIC (Akaike's information criterion) เป็นการทดสอบภาพรวมความคลาดเคลื่อนระหว่าง S กับ  $\Sigma$  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 เมื่อตัวแปรที่มีสเกลการวัดที่ต่างกันมาก ตัวแปรบางตัวที่มีสเกลการวัดกว้างจะทำให้ค่าเฉลี่ยของ residual บิดเบือนไปทำให้ค่าที่ได้ผิดไปด้วย ดังนั้นจึงอาจพิจารณาร่วมกับค่าความคลาดเคลื่อน

มาตรฐาน (Standardized Residual) ซึ่งเป็นค่าของความคลาดเคลื่อนหารด้วยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า (estimate standard error) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานไม่ควรมีค่ามากกว่า 12.581

ค่า Standardized RMR เป็นค่าสรุปของ Standardized Residual ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงจะสรุปได้ว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตาราง 15 ค่าดัชนีที่นิยมใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	อ้างอิง
$\chi^2$ -test	ไม่มีนัยสำคัญ ( $p < 0.05$ )	Diamantopoulos และ Sigawaw, 2000, p. 83
$\chi^2/df$	<2.00 สอดคล้องกลมกลืนดี 2.00–5.00 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	Bollen, 1989, p. 278 Diamantopoulos และ Sigawaw, 2000, p. 98
CFI (Comparative Fit Index)	$\geq 0.95$ สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90–0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	Kaplan, 2000, p. 110 Diamantopoulos และ Sigawaw, 2000, p. 88
GFI (Goodness of Fit)	$\geq 0.95$ สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90–0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	Diamantopoulos และ Sigawaw, 2000, p. 87
AGFI (Adjusted Goodness of Fit)	$\geq 0.95$ สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90–0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	Diamantopoulos และ Sigawaw, 2000, p. 87



## ตาราง 15 (ต่อ)

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	อ้างอิง
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
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, pp. 110 – 111. นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 57

## 4.3 การประเมินโมเดลการวัด

โมเดลการวัด (measurement model) เป็นโมเดลที่ใช้ตัวแปรสังเกตได้วัดตัวแปรแฝง ดังนั้นในการแปลผลการวิเคราะห์ควรพิจารณาด้วยว่าตัวแปรสังเกตได้วัดตัวแปรแฝงได้มากน้อยเพียงใด การพิจารณาประสิทธิภาพของโมเดลการวัดพิจารณาทั้งทางตรง (validity) และความเที่ยง (reliability)

ความตรง หมายถึง ความสามารถของตัวแปรสังเกตได้หรือตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงในโมเดล โดยพิจารณาจากความมีนัยสำคัญของน้ำหนักตัวแปรสังเกต (factor loading) ในเมทริกซ์ LX หรือ LY ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตควรมีค่าสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติ (t-value มากกว่า |1.96|) นอกจากนี้สามารถเปรียบเทียบความสำคัญของตัวแปรว่าตัวแปรใดใช้วัดตัวแปรแฝงได้ดีที่สุด โดยการเปรียบเทียบค่าน้ำหนักตัวแปร

สังเกตมาตรฐาน (standardized loading) ตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสำคัญมาก ๆ จะมีน้ำหนักตัวแปรสังเกตมาตรฐานสูง ๆ

ความเที่ยง หมายถึง ความคงเส้นคงวาของการวัด หรือระดับที่ตัวแปรปราศจากความคลาดเคลื่อน การพิจารณาความเที่ยงของตัวแปรพิจารณาที่ผลการวิเคราะห์ในส่วนของ SQUARE MULTIPLE CORRELATION (R<sup>2</sup>) เป็นสัดส่วนความแปรปรวนของตัวแปรที่อธิบายได้โดยตัวแปรแฝงซึ่งมีค่าเท่ากับค่าการรวมกัน (communality) ในการวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตเชิงสำรวจ

#### 4.4 การประเมินโมเดลโครงสร้าง

โมเดลโครงสร้างในโมเดลสมการโครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงในรูปสมการถดถอยระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม สิ่งที่ต้องประเมินประกอบด้วย

1. ทิศทางของสัมประสิทธิ์การถดถอย ควรมีทิศทางสอดคล้องกับทฤษฎี

2. สัมประสิทธิ์การถดถอยควรมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ควรมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของสมการโครงสร้าง

(R<sup>2</sup>)มากกว่า 0.50

หากทิศทางของสัมประสิทธิ์การถดถอยมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ทิศทางตรงข้ามกับทฤษฎีที่เป็นฐานของการพัฒนาโมเดล ผู้วิจัยต้องอธิบายหรือนำไปอภิปรายผลที่เกิดขึ้นว่าเหตุใดผลของการวิจัยจึงขัดแย้งกับทฤษฎี

#### 4.5 การปรับโมเดล

การปรับโมเดลจะใช้เมื่อโมเดลการวิจัยยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การปรับโมเดลจึงมีวัตถุประสงค์เพื่อจะให้มีการประมาณค่าพารามิเตอร์ขึ้นใหม่โดยคาดหวังว่าจะทำให้ S กับ  $\Sigma$  มีค่าใกล้เคียงกันมากขึ้น จนกว่าโมเดลที่วิเคราะห์ใหม่จะสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการปรับโมเดลจะพิจารณาค่า Modification Index หรือ MI ในผลการวิเคราะห์ เพราะค่าของ MI จะแสดงให้เห็นทราบอย่างคร่าว ๆ ว่าหากมีการเพิ่มพารามิเตอร์ในโมเดลและทำการวิเคราะห์ใหม่ ค่า  $\chi^2$  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 มักจะไม่ค้นหาโมเดล ที่ถูกต้องได้ โดยมีหลักการปรับโมเดล ดังนี้

1. ต้องมีเหตุผลเชิงทฤษฎีและสามารถอธิบายได้ว่าทำไม

จึงปรับโมเดล

2. ปรับที่ละ 1 พารามิเตอร์และวิเคราะห์ใหม่

3. พิจารณาร่วม EPC (expected parameter change) ซึ่งเป็นค่า ที่บอกขนาดและทิศทางของพารามิเตอร์ที่กำลังจะปรับ พารามิเตอร์ที่ควรปรับควรมีค่า EPC สูง ๆ และมี MI สูง ๆ ด้วย

นอกจากนี้ยังมีดัชนีที่สามารถใช้พิจารณาในการปรับ

โมเดลโดยพิจารณาจากเมทริกซ์ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standardized residual) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่มากกว่า 2.58 เป็นพารามิเตอร์ที่ควรพิจารณาเพิ่ม พารามิเตอร์นั้นแล้ววิเคราะห์ใหม่ แต่ถ้ามีค่าน้อยกว่า -2.85 ควรพิจารณาตัดเส้นนั้นออกจากโมเดลแล้ววิเคราะห์ใหม่

#### 4.6 การประมาณค่าในโมเดลสมการโครงสร้าง

โปรแกรมลิสเรลมีวิธีการประมาณค่า 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 การศึกษาความแปรปรวนร่วม (Covariance) ระหว่างตัวแปร SEM เป็นเทคนิคที่รวมเทคนิคหาสาเหตุการวิเคราะห์ความถดถอย และเทคนิคการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร (การวิเคราะห์ปัจจัย) ความแปรปรวนร่วม (covariance) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation) จึงทำให้ SEM เป็นได้ทั้งเทคนิคการหาสาเหตุและการหาความสัมพันธ์ นอกจากนั้นแล้ว SEM สามารถตรวจสอบสมการความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้หลายสมการในเวลาเดียวกัน โดยไม่ต้องทำการวิเคราะห์แยกเหมือนเทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอย และตัวแปรใน SEM บางตัวเป็นได้ทั้งตัวแปรต้น และตัวแปรตามมีการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเส้นทางที่สร้างขึ้นกับข้อมูลของจริง โดยใช้สถิติหลาย ๆ ตัวประกอบการตัดสินใจ

## 5. กำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเพื่อเป็นโมเดลสมมติฐานของการวิจัย

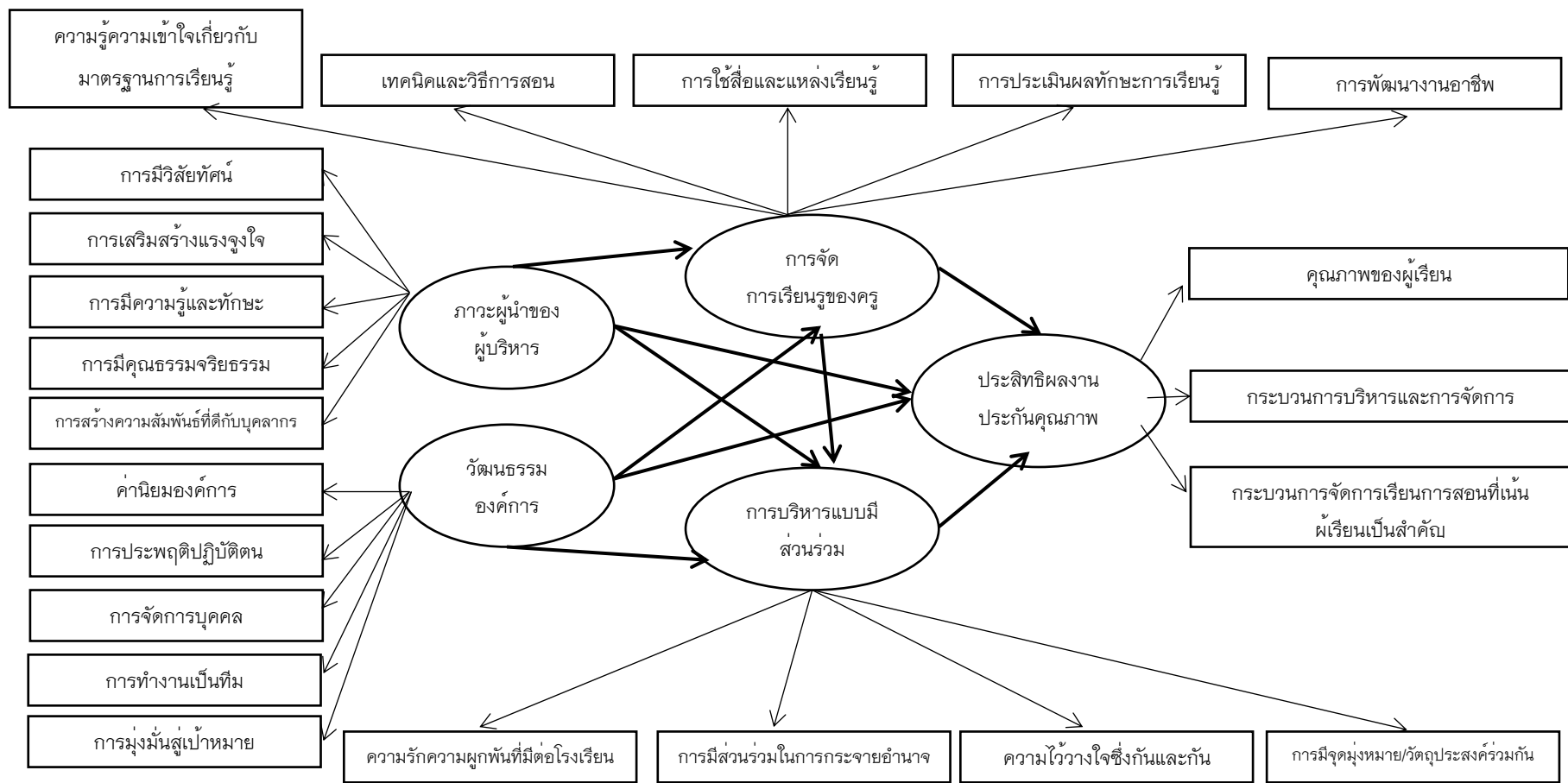
จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ประสิทธิภาพของงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษาที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษามีตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) คุณภาพของผู้เรียน 2) กระบวนการบริหารและการจัดการและ 3) กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในที่ได้คัดสรรแล้ว 4 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) วัฒนธรรมองค์กร 3) การจัดการเรียนรู้ของครูและ 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วม

จากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายใน ทั้ง 4 ปัจจัยนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในลักษณะเหตุและผล (cause and effect)

ซึ่งช่วยให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของปัจจัยที่มีอิทธิพลเพื่อนำไปสู่การกำหนดเส้นทางและยังพบว่าทั้ง 4 ปัจจัยมีตัวแปรสังเกตต่าง ๆ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีตัวแปรสังเกต 5 ตัวแปร ได้แก่
  - 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเสริมสร้างแรงจูงใจ 3) การมีความรู้และทักษะ 4) การมีคุณธรรมจริยธรรมและ 5) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร
2. วัฒนธรรมองค์การ มีตัวแปรสังเกต 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) ค่านิยมองค์การ 2) การประพฤติปฏิบัติ 3) การจัดการบุคลากร 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย
3. การจัดการเรียนรู้ของครู มีตัวแปรสังเกต 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) มาตรฐานการเรียนรู้ 2) เทคนิคและวิธีการสอน 3) สื่อและแหล่งเรียนรู้ 4) การประเมินผลทักษะการเรียนรู้ และ 5) การพัฒนางานอาชีพ
4. การบริหารแบบมีส่วนร่วม 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความรักความผูกพันที่มีต่อโรงเรียน 2) การมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ 3) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และ 4) มีจุดมุ่งหมาย/วัตถุประสงค์ร่วมกันการเรียนรู้

เมื่อได้ตัวแปรสังเกตครบทุกตัวแปรแล้ว และเส้นทางอิทธิพลแล้ว จึงนำมาสร้างเป็นโมเดลสมการโครงสร้างที่ ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกต ทุกตัวตามเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรแฝงที่กำหนดเพื่อเป็นโมเดลสมมติฐานโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังภาพประกอบ 14



ภาพประกอบ 14 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11

## 6. แนวคิดเกี่ยวกับการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

### 6.1 ความหมายการสนทนากลุ่ม

การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นการรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากการสนทนากับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เป็นกลุ่มผู้ร่วมสนทนากลุ่มจะได้มาจากการคัดเลือกตามเกณฑ์ที่นักวิจัยกำหนด ซึ่งเป็นผู้ที่สามารถให้คำตอบตรงประเด็น และสามารถตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้มากที่สุด โดยมีผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) เป็นผู้ถามคำถามตามประเด็นการวิจัยให้กลุ่มตอบ ซึ่งทำให้คนในกลุ่มจะได้อ่านคำตอบของคนอื่นๆ และจะให้คำตอบเพิ่มเติม ที่อาจเป็นคำตอบที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้ (เก็จกนก เอื้อวงศ์และพิชิต ฤทธิจรรยา, 2556, หน้า 185 )

### 6.2 ลักษณะสำคัญการสนทนากลุ่ม

Morgan (1998, pp. 33–35) ได้กล่าวถึงลักษณะของการสนทนากลุ่ม และกลุ่มที่ไม่ถูกจัดไว้ว่าเป็นการสนทนากลุ่ม ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจถึงลักษณะของการสนทนากลุ่มได้ชัดเจนขึ้น ดังนี้

6.2.1 การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ กลุ่มที่มีการพบปะกันเพื่อวัตถุประสงค์อื่น ๆ จะไม่ใช่การสนทนากลุ่ม

6.2.2 ในการสนทนากลุ่ม การอภิปรายภายในกลุ่มจะทำให้ได้ข้อมูล ดังนั้น กลุ่มประเภทอื่น ๆ มารวมกลุ่มกัน เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งโดยไม่ใช้การอภิปรายจึงไม่ใช่การสนทนากลุ่ม เช่น Nominal Groups หรือ Delphi Groups เป็นต้น

6.2.3 การสนทนากลุ่มต้องเป็นการดำเนินการที่มีการวางแผนอย่างรอบคอบที่จะเชิญผู้เกี่ยวข้องหรือผู้ให้ข้อมูลที่เหมาะสม และเตรียมคำถามในการสนทนาเพื่อให้ได้คำตอบในการวิจัย โดยจะต้องมีผู้ดำเนินการที่รับผิดชอบในการดูแลให้กลุ่มได้สนทนาตรงประเด็นที่กำหนดไว้

### 6.3 วัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม

วัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม มีหลายประการ ได้แก่

6.3.1 เพื่อให้ได้ข้อมูลเบื้องต้นที่หลากหลายและแตกต่างของกลุ่มคนที่มีลักษณะ คล้ายคลึงกัน

- 6.3.2 เพื่อให้ได้ข้อมูลเปรียบเทียบพฤติกรรมของกลุ่มที่แตกต่างกัน
- 6.3.3 เพื่อใช้ในงานวิจัยที่ต้องการความรวดเร็ว เพราะสามารถทำได้ง่าย  
ถ้ามีวิธีการ บริหารจัดการอย่างถูกต้อง
- 6.3.4 เพื่อให้ทราบถึงทัศนคติของผู้ร่วมสนทนาในหัวข้อที่กำหนด  
รวมถึงวิธีการคิด และการเรียนรู้ในสถานการณ์นั้น ๆ
- 6.3.5 เพื่อใช้หาข้อมูลสำหรับการสร้างสมมติฐานใหม่ ๆ
- 6.3.6 เพื่อใช้สำรวจความคิดเห็น ทัศนคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ  
ของกลุ่มเป้าหมาย
- 6.3.7 เพื่อทดสอบแนวความคิดเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ หรือ บริการที่เกิดขึ้น  
ใหม่ในชุมชน
- 6.3.8 เพื่อประเมินผลโครงการ หรือ บริการด้านธุรกิจ
- 6.3.9 เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดคำถามในการสร้างแบบสอบถาม
- 6.3.10 เพื่อค้นหาคำตอบที่ยังคลุมเครือ/ไม่แน่ชัด เพื่อช่วยทำให้งานวิจัย  
เชิงสำรวจมีความสมบูรณ์ขึ้น

#### 6.4 วิธีการสนทนากลุ่ม

การสนทนากลุ่มที่รู้จักกันแพร่หลายแบ่งออกเป็น 2 วิธี คือ

- 6.4.1 การสัมภาษณ์กลุ่มแบบเจาะจง (Focus Group Interviews)  
มีลักษณะคล้ายการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ต้องมีการซักถามเจาะจงเฉพาะเรื่อง
- 6.4.2 การสนทนากลุ่มตามธรรมชาติ (Group Discussion) เป็นการ  
สนทนากลุ่มที่เกิดขึ้นได้โดยทั่ว ๆ ไปในการทำงานภาคสนาม เช่น สนทนาใต้ต้นไม้หรือ  
สภากาแฟ เป็นการสนทนาที่ไม่มีโครงสร้างทั้งในแง่ประเด็นการสนทนาและผู้เข้าร่วม  
สนทนา

#### 6.5 สิ่งที่สำคัญในการจัดสนทนากลุ่ม

- 6.5.1 บุคคลากรที่เกี่ยวข้อง (Personnel)
  - 6.5.1.1 ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator / Facilitator)
  - 6.5.1.2 ผู้จดบันทึกการสนทนา (Notetaker/ Recorder)
  - 6.5.1.3 ผู้ช่วยทั่วไป (Assistant/ Caretaker)
- 6.5.2 แนวทางในการสนทนากลุ่ม (Group Discussion Guide)



- 6.5.3 อุปกรณ์สนาม (Field Instruments)
- 6.5.4 แบบฟอร์มคัดเลือกรวมผู้ร่วมสนทนา (Screening Form)
- 6.5.5 สิ่งเสริมสร้างบรรยากาศ (Refreshment & Snack)
- 6.5.6 ของสมนาคุณแก่ผู้เข้าร่วมสนทนา (Remuneration)
- 6.5.7 สถานที่และระยะเวลา (Location and Time)

## 6.6 คุณลักษณะและบทบาทหน้าที่ของบุคคลากรที่เกี่ยวข้อง

- 6.6.1 ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator/Facilitator) ถือเป็นบุคคลสำคัญที่ทำให้การสนทนาบรรลุ เป้าหมาย จึงต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้
  - 6.6.1.1 รูถึงความต้องการ หรือเป้าหมายของโครงการเป็นอย่างดี
  - 6.6.1.2 มีบุคลิกภาพดี
  - 6.6.1.3 มีมนุษยสัมพันธ์ สุภาพ อ่อนโยน มีอารมณ์ขัน
  - 6.6.1.4 สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้
  - 6.6.1.5 สามารถพูด หรือใช้ภาษาท้องถิ่นเพื่อการสื่อสารได้ดี นอกจากนี้ผู้ดำเนินการสนทนาควรบทบาทหน้าที่ดังนี้ 1) สร้างบรรยากาศอย่างเป็นกันเองตั้งแต่เริ่มต้นสนทนาจนกระทั่งเสร็จสิ้นการสนทนา 2) ควรชี้แจงวัตถุประสงค์ของการจัดสนทนา กลุ่มก่อนดำเนินการ 3) ขอความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็นและยินยอมให้มีการบันทึกข้อมูล 4) ควบคุมประเด็น จังหวะของการสนทนา และเวลา 5) ทำตัวเสมือนเป็นผู้เรียนรู้ (เป็นผู้ฟังที่ดี ไม่แสดงความคิดเห็น) ให้ผู้สนทนาได้แสดงความคิดเห็น อย่างเสรี 6) ยืดหยุ่น เปิดใจ อดทนต่อการรบกวน/ไม่ร่วมมือ 7) ระมัดระวังน้ำเสียง ท่าทีของตนเอง และควบคุมอารมณ์ของตนเอง 8) กระตุ้นให้ผู้ร่วมสนทนาทุกคนมีส่วนร่วมในการสนทนา 9) สังเกตพฤติกรรมของผู้ร่วมสนทนาตลอดเวลาการสนทนา กลุ่ม 10) ระมัดระวังความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในการสนทนา หากเกิดขึ้นควรหาทางหลีกเลี่ยง
- 6.6.2 ผู้จดบันทึกการสนทนา (Notetaker/ Recorder) มีบทบาทดังนี้
  - 6.6.2.1 วาดแผนผังการนั่งของผู้ร่วมสนทนาทุกคน พร้อมมีหมายเลขและชื่อกำกับไว้ เพื่อประโยชน์ในการจดบันทึก และการสังเกตพฤติกรรม
  - 6.6.2.2 จดบันทึกการสนทนา โดยการสังเกต และตั้งใจฟัง พร้อมบันทึกตามความเป็นจริง (ถ้อยคำ ปฏิกริยาของผู้ร่วมสนทนา)
  - 6.6.2.3 ถอดเทปการสนทนาด้วยตนเอง
  - 6.6.2.4 ขอควรระวัง ต้องไม่ร่วมสนทนาด้วย

6.6.3 หน้าที่ของผู้ช่วยทั่วไป (Assistant/ Caretaker)

6.6.3.1 จัดเตรียมอุปกรณ์สนามให้พร้อม

6.6.3.2 จัดสถานที่และความพร้อมในการสนทนากลุ่ม

6.6.3.3 คอยควบคุมเครื่องบันทึกเสียง ขณะที่ทำการสนทนา

6.6.3.4 อำนวยความสะดวกแก่ผู้ดำเนินการสนทนา และผู้จัดบันทึก

6.6.3.5 ดูแลบริการเครื่องดื่มและของขบเคี้ยวแก่ผู้ร่วมสนทนา

6.6.3.6 อำนวยความสะดวกทั่ว ๆ ไป

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Method Research) ประเภทการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุและตัวแปรผล (Causal Relationship) เพื่อสร้างและพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 ให้สอดคล้องกับองค์ความรู้ทั้งด้านทฤษฎีและผลการวิจัยเชิงประจักษ์ และสอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้น (assumptions) 4 ข้อ คือ 1) ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดในโมเดลเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้น (liner) แบบบวก (additive) และเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (cause relationship) 2) ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรทั้งตัวแปรภายนอกและตัวแปรภายใน และความคลาดเคลื่อนต้องเป็นการแจกแจงแบบปกติ 3) ลักษณะความเป็นอิสระต่อกัน (independence) ระหว่างตัวแปรกับความคลาดเคลื่อน และ 4) สำหรับกรณีการวิเคราะห์ข้อมูลอนุกรมเวลา (time series data) ที่มีการวัดข้อมูลมากกว่า 2 ครั้ง การวัดตัวแปรต้องไม่ได้รับอิทธิพลจากช่วงเวลาเหลือม (time lag) ระหว่างการวัด (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 25-28) และมีจุดมุ่งหมายเฉพาะ 6 ประการ คือ 1) เพื่อบรรยายลักษณะของโมเดลความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์หรือตัวแปรที่ต้องการศึกษาโดยใช้โมเดลที่ง่ายและประหยัด 2) เพื่อให้ได้โมเดลใช้เป็นฐานสำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มประชากรหลายกลุ่ม 3) เพื่อยืนยันหรือปฏิเสธความสัมพันธ์ตามทฤษฎีและผลการวิจัยเชิงประจักษ์เดิมจะนำไปสู่การพัฒนาหรือปรับปรุงทฤษฎีให้มีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น 4) เพื่อบรรยายและทำความเข้าใจคุณสมบัติของโมเดลเพื่อที่จะสามารถสรุปอ้างอิงไปสู่ประชากรได้อย่างถูกต้องภายใต้เงื่อนไขและบริบทที่แตกต่างกัน 5) เพื่อพยากรณ์ปรากฏการณ์ และ 6) เพื่อทำความเข้าใจลักษณะการเปลี่ยนแปลงหรือพลวัตรของปรากฏการณ์ที่ศึกษา (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 36-37)

โมเดลสมการโครงสร้าง ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง (latent variables) เป็นตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่จะประมาณค่าได้จากตัวแปรสังเกตได้ (observed variables) ของแต่ละตัวแปรแฝง ดังนั้นโมเดลสมการโครงสร้างจะสะท้อนให้เห็นถึงทั้งการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) และการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) องค์ประกอบที่สำคัญของโมเดลสมการโครงสร้าง คือ โมเดลโครงสร้าง หรือโมเดลสมการโครงสร้าง (structural model / structural equation model) ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ (วิโรจน์ สารัตนะ, 2556, หน้า 12-14) โดยสัญลักษณ์ที่ใช้ในโมเดลการวิจัยใช้รูปวงรี แทนตัวแปรแฝง และรูปสี่เหลี่ยม แทนตัวแปรสังเกต สมมติฐานการวิจัยมักเขียนเป็นข้อความบรรยายโมเดลอิทธิพลในโมเดล เป็นภาพรวม สถิติวิเคราะห์จำเป็นต้องใช้สถิติวิเคราะห์ที่สามารถวิเคราะห์ประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลการถดถอยทั้งสองสมการไปพร้อมกัน (simultaneous equation model) และมีการทดสอบทดสอบความสอดคล้องของโมเดล (model goodness of fit test) ได้แก่ การวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้างซึ่งต้องใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เฉพาะ ในการวิเคราะห์ข้อมูล เช่น โปรแกรม LISREL (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 45-48) จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยได้แบ่งวิธีการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 สร้างโมเดลสมมติฐาน ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (rating scale) ระยะที่ 3 การหาแนวทางพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### **ระยะที่ 1 สร้างโมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11**

ผู้วิจัยดำเนินการ 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นการศึกษาลักษณะ ทฤษฎี แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน ดังนี้

1.1 แหล่งข้อมูล ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจาก เอกสาร ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยและแหล่งข้อมูลต่าง ๆ

1.2 วิธีการจัดเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจัดเก็บข้อมูลโดยใช้การศึกษาวเคราะห์ สังเคราะห์หลักการ แนวคิดทฤษฎีจากเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัย และแหล่งข้อมูลต่าง ๆ

1.3 การวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งเป็นข้อมูลเบื้องต้นด้วยการใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

ขั้นที่ 2 การศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วยกลุ่มผู้บริหารระดับ นโยบายทางการศึกษาประถมศึกษา กลุ่มนักวิชาการ และกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา ตามรายนามผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการยืนยันองค์ประกอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ในภาคผนวก

2.2 เครื่องมือในการสัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล มีประเด็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลโดยตรงและปัจจัยที่ส่งผลโดยอ้อมต่อ ประสิทธิภาพงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการ ภาค 11 โดยมีวิธีการสร้างแบบสอบถามตามลำดับ ดังนี้

2.2.1 กำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์ในตัวปัจจัยต่าง ๆ ที่ต้องการในแต่ละประเด็น

2.2.2 จัดทำร่างแบบสัมภาษณ์และรายการข้อคำถาม แต่ละประเด็น

2.2.3 ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม โดยอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.4 นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ติดต่อขอความร่วมมือกับผู้ให้สัมภาษณ์โดยให้แต่ละคน เป็นผู้กำหนด วัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ แล้วส่งประเด็นสัมภาษณ์ล่วงหน้า ประมาณ 2 สัปดาห์ การเก็บรวบรวมใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นและอนุญาตบันทึก

การสัมภาษณ์ด้วยเครื่องเสียง จากนั้นนำมาถอดความเพื่อสรุปเรียบเรียงตามแต่ละประเด็นที่ได้กำหนดไว้

#### 2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ นำเนื้อหาที่ได้มาตรวจสอบให้ครบถ้วนตามประเด็นที่ต้องการ จากนั้นใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา สรุปสาระสำคัญที่เป็นความสอดคล้องของแนวคิดในภาพรวมมาเป็นแนวทางในการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุองค์ประกอบของโมเดล

### ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี 4 ขั้นตอนดังนี้

#### ขั้นที่ 1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1.1 ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,610 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1,305 คน ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายใน จำนวน 1,305 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,120 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 560 คน ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายใน จำนวน 560 คน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเดียวกันจาก 560 โรงเรียน โดยใช้เกณฑ์สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ระบุขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นฟังก์ชันของจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า คือ ต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 20 แห่งต่อ 1 พารามิเตอร์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548, หน้า 53) ดังนั้นผู้วิจัยใช้สัดส่วน 0.7 ในการกำหนดจำนวนโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่มทั้งหมด

การเลือกกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่ม ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ (Strata) นำเสนอ ดังตาราง 16

ตาราง 16 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ศึกษาธิการ จังหวัด	เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา	กลุ่มประชากร (โรงเรียน)				กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)			
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	รวม	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	รวม
สกลนคร	สกลนคร เขต 1	60	107	5	175	35	55	3	93
	สกลนคร เขต 2	140	113	5	258	60	42	3	105
	สกลนคร เขต 3	80	100	2	182	38	55	1	94
นครพนม	นครพนม เขต 1	170	87	5	262	52	40	3	95
	นครพนม เขต 2	94	86	5	185	39	40	3	82
มุกดาหาร	มุกดาหาร	147	96	3	246	50	40	1	91
รวม		691	589	25	1,305	274	272	14	560

ที่มา : สำนักงานศึกษาธิการภาค 11

## ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย โดยผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

2.1 สร้างแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยสร้างข้อคำถามขึ้นจากนิยามของตัวแปร แบ่งเป็น 6 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานะภาพการดำรงตำแหน่ง การศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน กระบวนการบริหารและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย มีวิสัยทัศน์ เสริมสร้างแรงจูงใจ มีความรู้และทักษะ มีคุณธรรมจริยธรรม และ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน

ตอนที่ 4 วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย ค่านิยมองค์การ การประพฤติปฏิบัติตน การบริหารบุคคล การทำงานเป็นทีม การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย

ตอนที่ 5 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย การประเมินผลทักษะการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ หลักสูตรและวิธีการสอน การพัฒนางานอาชีพ แหล่งเรียนรู้

ตอนที่ 6 การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย ความรักความผูกพันที่มีต่อโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

2.2 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยทำการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อความของแบบสอบถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (rating scale) โดยผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

2.2.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



2.2.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไพหล อาจารย์ประจำ  
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.1.3 ดร. วีรพล สารบรรณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2.2.1.4 ดร.หงษา วงศ์จำปา ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลนาแกผดุง  
ราชกิจเจริญ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

2.2.1.5 น.ส.ณัฐชญา วีระชานนท์ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาระบบ  
การประกันคุณภาพ

2.3 นำผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อความของ  
แบบสอบถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการจากผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์เกณฑ์ค่าความเที่ยงตรง  
เชิงเนื้อหาโดยหาค่า IOC (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2553, หน้า 63-64) ดังนี้

2.3.1 ถ้าแน่ใจว่าค่าถ่วงวัดได้ตรงตามเนื้อหา ให้ +1 คะแนน

2.3.2 ถ้าไม่แน่ใจว่าค่าถ่วงวัดได้ตรงตามเนื้อหา ให้ 0 คะแนน

2.3.3 ถ้าแน่ใจว่าค่าถ่วงวัดได้ไม่ตรงตามเนื้อหา ให้ -1 คะแนน

การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม  
เลือกเฉพาะข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปไว้ โดยแบบถ่วงมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 –  
1.00

2.4 นำผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม  
เชิงปฏิบัติการจากผู้เชี่ยวชาญ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้อง  
เหมาะสมอีกครั้ง

2.5 นำแบบสอบถามดังกล่าวไปขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย  
ในมนุษย์ต่อสถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และได้รับการอนุมัติจาก  
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จากเอกสาร  
เลขที่ COA NO. 144/2565, IEC NO. HE 65-097 ลงวันที่ 26 กันยายน พ.ศ. 2565  
ลงนามโดย นางสาวสุธาสิณี คุปตะบุตร ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.6 การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยผู้วิจัย ได้ดำเนินการ ดังนี้

2.6.1 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มผู้ใช้ข้อมูล ที่มีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริง คือ โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ ศึกษาศึกษาภาค 11 จำนวน 30 แห่ง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 20 แห่ง และขนาดกลาง จำนวน 10 แห่ง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีรายละเอียดดังตาราง 17

ตาราง 17 จำนวนโรงเรียนที่เป็นหน่วยทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out)

ศึกษาศึกษา จังหวัด	เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา	โรงเรียนที่เป็นหน่วยทดลอง (Try out)			
		ขนาดเล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่	รวม
สกลนคร	สกลนคร เขต 1	2	1	0	3
	สกลนคร เขต 2	4	2	0	6
	สกลนคร เขต 3	3	1	0	4
นครพนม	นครพนม เขต 1	4	2	0	6
	นครพนม เขต 2	3	2	0	5
มุกดาหาร	มุกดาหาร	4	2	0	6
รวม		20	10	0	30

ที่มา : สำนักงานศึกษาศึกษาภาค 11

2.6.2 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค แบบสอบถามทั้งหมด มีความเชื่อมั่น เท่ากับ .989 และมีความเชื่อมั่นรายด้าน อยู่ระหว่าง .946 - .986 แล้วทำการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป (บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์, 2545, หน้า 39) มาใช้เก็บข้อมูลจริง

2.6.2.1 ด้านประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียน ประถมศึกษามีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .719 - .927 และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .950

2.6.2.2 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .920 - .953 และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .986

2.6.2.3 ด้านวัฒนธรรมโรงเรียนมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .901- .920 และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .979

2.6.2.4 ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .856 - .935 และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .972

2.6.2.5 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .821 - .870 และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .946

### ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยขอหนังสือความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามพร้อมส่งแบบสอบถามถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งแนบซองติดแสตมป์ เพื่อให้ตอบแบบสอบถามกลับคืนมาทางไปรษณีย์ โฉนดผู้วิจัยได้ดำเนินการโทรศัพท์ติดต่อสอบถามโรงเรียนที่ยังไม่ได้ส่งแบบสอบถามกลับมา ในที่สุดแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 1,120 ฉบับ จาก 560 โรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยตรวจสอบแล้วว่าแบบสอบถามทั้งหมดมีความสมบูรณ์สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้

3.3 นำแบบสอบถามทั้ง 1,120 ฉบับ ซึ่งมีความสมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์กำหนดเพื่อทำการวิเคราะห์ต่อไป

### ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์และแปลความหมาย โดยดำเนินการ ดังนี้

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

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

คะแนน	การแปลความหมาย
1	น้อยที่สุด
2	น้อย

3	ปานกลาง
4	มาก
5	มากที่สุด

4.1.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ทำคำนวณได้จากแบบสอบถามแปลความหมายตามเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 103)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

มากที่สุด

#### 4.2 การวิเคราะห์เชิงยืนยัน โดยผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

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

4.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS และโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติขั้นสูง ดังนี้

4.2.2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ด้วยเทคนิคการใช้หลักการของค่าประมาณความควรจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood: ML) ใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ ถ้าใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดต่ำกว่า 100 หน่วย จะมีโอกาสปฏิเสธสมมติฐานในการทดสอบ ไค-สแควร์ (Chi-Square) มาก เพราะค่า ไค-สแควร์ มีแนวโน้มที่จะมีค่าสูง อย่างไรก็ตาม ได้มีข้อเสนอแนะเรื่องขนาดกลุ่มตัวอย่างว่า ควรพิจารณาควบคู่ไปกับจำนวน พารามิเตอร์อิสระที่ต้องประมาณค่า ถ้าพารามิเตอร์จำนวนมาก ควรจะต้องมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มมากขึ้นโดยใช้กฎที่ว่า อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์ ควรจะเป็น 20 ต่อ 1 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548, หน้า 53)

4.2.2.2 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ เช่นเดียวกับการวิเคราะห์การถดถอย เกณฑ์สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างระบุขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นฟังก์ชันของจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า คือ ต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 20 แห่ง ต่อ 1 พารามิเตอร์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรและประสิทธิผลโรงเรียน 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 :  $\chi^2$ ) ที่ระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index: GFI) ระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งนักสถิติส่วนใหญ่กำหนดว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่ เพราะฟังก์ชันความสอดคล้อง (Fit or Fitting Function) จะมีการแจกแจงแบบ ไค-สแควร์ กลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่เท่านั้น Gold (1989, อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 55) ได้เสนอแนะให้พิจารณาขนาดของกลุ่มตัวอย่างควบคู่ไปกับจำนวนพารามิเตอร์อิสระที่ต้องการประมาณค่า ถ้าพารามิเตอร์มีจำนวนมากควรจะต้องมีกลุ่มตัวอย่างเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยการใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรควรเป็น 20 ต่อ 1 ค่าสถิติที่ใช้วัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Measures) มีดังนี้ (สุภมาศ อังคุโชติและคณะ, 2557, หน้า 24–29)

1) ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics :  $\chi^2$ ) เป็นดัชนีที่ใช้แพร่หลายในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยภาพรวม ค่าไค-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 จำนวนพารามิเตอร์ในโมเดล

ที่ต้องประมาณค่าสมมติฐานของการทดสอบ คือ  $H_0 : S = \Sigma$  เมื่อ  $S$  แทน เมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์ และ  $\Sigma$  แทน เมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของตัวสังเกตได้ ที่ประมาณมาจากโมเดล ถ้าโค-สแควร์มีนัยสำคัญแสดงว่า โมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่สอดคล้องกลมกลืนกัน

การใช้ค่าโค-สแควร์ เป็นค่าสถิติทดสอบวัดความสอดคล้องกลมกลืนต้องใช้ด้วยความระมัดระวัง เพราะค่าสถิติมีข้อตกลงเบื้องต้น 4 ประการ คือ 1) ตัวแปรภายนอกสังเกตได้ต้องมีการแจกแจงปกติ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลต้องใช้เมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม 3) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่ (ไม่ต่ำกว่า 100 และอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรควรจะเป็น 20 ต่อ 1 และ 4) ฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์จริงตามสมมติฐานที่ใช้ทดสอบ โค-สแควร์ (นงลักษณ์ วัชรชัย, 2542, หน้า 53-54)

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

$H_0 : S = \Sigma$  แต่หน้าค่าองศาความเป็นอิสระมาปรับแก้ โดยมีสูตรคำนวณ ดังนี้

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

เมื่อ  $F_0$  คือ Population Discrepancy Function Value หรือค่าฟังก์ชันความกลมกลืนเมื่อโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้า  $F_0$  เท่ากับ ศูนย์ RMSEA จะเท่ากับศูนย์ แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ค่า RMSEA ที่ดีมาก ๆ ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 ค่าระหว่าง 0.05 - 0.08 หมายถึง โมเดลค่อนข้างสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าระหว่าง 0.08 - 0.10 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เล็กน้อย และมีค่ามากกว่า 0.10 แสดงว่า โมเดลยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

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

GFI (Goodness of Fit) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล

AGFI (Adjusted Goodness of Fit) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลโดยปรับแก้ด้วยองศาความเป็นอิสระ

PGFI (Parsimony Goodness of Fit) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลที่ปรับแก้โดยความซับซ้อนของโมเดล

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

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

ตาราง 18 ค่าดัชนีที่นิยมใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	อ้างอิง
$\chi^2 - test$	ไม่มีนัยสำคัญ ( $p < 0.05$ )	
GFI (Goodness of Fit)	$\geq 0.95$ สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90 – 0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	Diamantopoulos และ Siguaw, 2000, p. 83
AGFI (Adjusted Goodness of Fit)	$\geq 0.95$ 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 0.08–0.10 สอดคล้องกลมกลืนไม่ค่อยดี $> 0.10$ สอดคล้องกลมกลืนไม่ดี	Diamantopoulos และ Siguaw, 2000, p. 87

### ระยะที่ 3 การหาแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 โดยดำเนินการ ดังนี้

#### 1. การทำสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

1.1 ประมวลข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) และการวิเคราะห์ตัวแบบเชิงเส้น โดยใช้สถิติ ไค-สแควร์ (Chi-square) นำปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 มาจัดทำสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) การหาแนวทางการพัฒนา

1.2 เตรียมการในจัดทำสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ของผู้เชี่ยวชาญในการยกระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 เชิงลึก จำนวน 10 คน ประกอบด้วย

1.2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.2 ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.3 ดร.นฤมล สุภาพทอง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1

2.2.4 ดร.วิทวินทร์ ประทังคะดี ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1

2.2.5 นางสาวณัฐชญา วีระชานนท์ ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2.2.6 ดร.อภิสิทธิ์ อุดคำ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาบัว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

2.2.7 นางสาวพิณทิพา จันรอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาดี 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร



2.2.8 ดร.ปิยณัฐ วงศ์เครือศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกกลาง  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.2.9 นายพงษ์พัฒน์ นารินทร์รักษ์ ครูโรงเรียนบ้านโนนแต่ สำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.2.10 นางสาวมารีสา ภูมิเพ็ง ครูโรงเรียนบ้านกุงโกน สำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการสร้างโมเดลสมมติฐานของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11

2.1 ผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา และปัจจัยเชิงสาเหตุ

2.3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรและความโค้ง ของตัวแปร

2.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร

2.5 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน

2.6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงและการวิเคราะห์ค่าอิทธิพล

3. การหาแนวทางในการพัฒนาของปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

### 1. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

#### 1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variable)

K1 แทน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

วัดจากตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) 5 ตัว คือ

VISI แทน การมีวิสัยทัศน์

MOTI แทน การเสริมสร้างแรงจูงใจ

KNOW แทน การมีความรู้และทักษะ

MORA แทน การมีคุณธรรมจริยธรรม

RELA แทน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร

K2 แทน วัฒนธรรมโรงเรียน

วัดจากตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) 5 ตัว คือ

VALU แทน ค่านิยมองค์กร

BEHA แทน การประพฤติปฏิบัติตน

PERS แทน การจัดการบุคคล

TEAM แทน การทำงานเป็นทีม

GOAL แทน การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย

#### 1.2 ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variable)

##### 1.2.1 ตัวแปรเชื่อมโยง (Mediator Variable)

E1 แทน การจัดการเรียนรู้ของครู

วัดจากตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) 5 ตัว คือ

STAN แทน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน  
การเรียนรู้

TECH แทน เทคนิคและวิธีการสอน

MEDI แทน การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้

ASSE แทน การประเมินทักษะการเรียนรู้

OCCU แทน การพัฒนางานอาชีพ

### 1.2.2 ตัวแปรเชื่อมโยง (Mediator Variable)





E2	แทน	การบริหารแบบมีส่วนร่วม
วัดจากตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) 4 ตัว คือ		
LOVE	แทน	ความรักความผูกพันที่มีต่อโรงเรียน
PART	แทน	การมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ
TRUS	แทน	ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
TARG	แทน	การมีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

### 1.2.3 ตัวแปรเชื่อมตาม (Dependent Variable)

E3	แทน	ประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียน
วัดจากตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) 5 ตัว คือ		
ACHI	แทน	ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน
DESI	แทน	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน
CAPA	แทน	สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน
MANA	แทน	กระบวนการบริหารและการจัดการ
TEAC	แทน	กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ

## 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)
$\chi^2/df$	แทน	อัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
R <sup>2</sup>	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)
CFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
RMR	แทน	ดัชนีของรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Root Mean Square Residual)
$\gamma$	แทน	สัมประสิทธิ์อิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายนอก ไปยังตัวแปรแฝงภายนอก
$\beta$	แทน	สัมประสิทธิ์อิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายใน ไปยังตัวแปรแฝงภายนอก
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 โดยตัวแปร ที่อยู่ปลายลูกศรส่งผลต่อตัวแปรที่อยู่หัวลูกศร
	แทน	เส้นแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

**ผลการสร้างโมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผล  
งานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการ  
ภาค 11 จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

ผลจากการศึกษาและวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ความสัมพันธ์  
เชิงเส้นของตัวแปร ดังนี้

1. ตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัว คือ

1.1 ตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย ตัวแปร  
สังเกตได้ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเสริมสร้างแรงจูงใจ 3) การมีความรู้และทักษะ  
4) การมีคุณธรรมจริยธรรมและ 5) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร

1.2 ตัวแปรแฝงภายนอกวัฒนธรรมโรงเรียน ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกต  
ได้ คือ 1) ค่านิยมองค์กร 2) การประพฤติปฏิบัติตน 3) การจัดการบุคคล 4) การทำงาน  
เป็นทีมและ 5) การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย

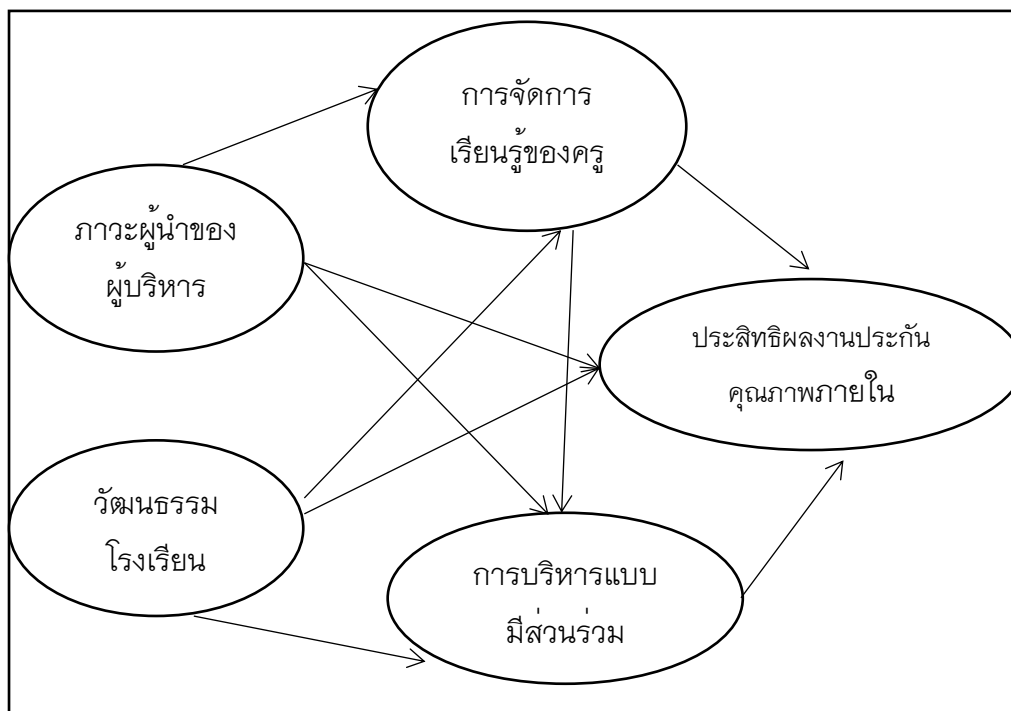
2. ตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัว คือ

2.1 ตัวแปรแฝงภายในการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย ตัวแปร  
สังเกตได้ คือ 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้ 2) เทคนิคและวิธีการสอน  
3) การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ 4) การประเมินทักษะการเรียนรู้ และ 5) การพัฒนางาน  
อาชีพ

2.2 ตัวแปรแฝงภายในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย ตัวแปร  
สังเกตได้ คือ 1) ความรักความผูกพันที่มีต่อโรงเรียน 2) การมีส่วนร่วมในการกระจาย  
อำนาจ 3) ความไว้วางใจซึ่งกันและกันและ 4) การมีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

2.3 ตัวแปรแฝงภายในประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน  
ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน 2) คุณลักษณะ  
ที่พึงประสงค์ของผู้เรียน 3) สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน 4) กระบวนการบริหาร  
และการจัดการและ 5) กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

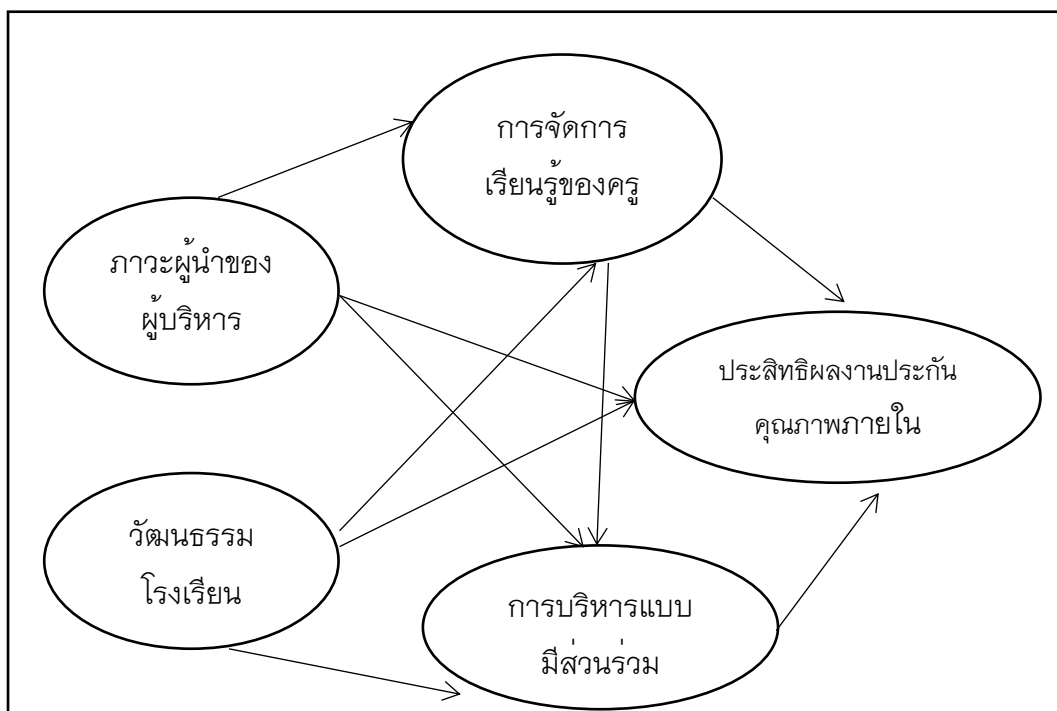
สามารถนำเสนอเป็นภาพประกอบได้ดังภาพประกอบ 15



ภาพประกอบ 15 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. ผลจากการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 จากผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยนำรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ไปนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อยืนยันองค์ประกอบ โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน ได้เห็นด้วยกับองค์ประกอบที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ดังนั้นจะได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 จากการยืนยันองค์ประกอบของผู้เชี่ยวชาญ ดังภาพประกอบ 16



ภาพประกอบ 16 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 ที่ได้รับการยืนยันองค์ประกอบจากผู้เชี่ยวชาญ

### ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 ได้ดำเนินการดังนี้ 1) ผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละของข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรและความโด่งของตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ 3) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ 4) ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้



### 1. ผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละของข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน/รองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คนและ ครูวิชาการ/ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนละ 1 คน จาก 560 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,120 คน โดยสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่งระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน นำเสนอดังตาราง 19

ตาราง 19 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหารโรงเรียน	560	50
1.2 ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายใน	560	50
<b>รวม</b>	<b>1,120</b>	<b>100.00</b>
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	291	25.98
2.2 ปริญญาโท	764	68.21
2.3 ปริญญาเอก	65	5.80
<b>รวม</b>	<b>1,120</b>	<b>100.00</b>
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
3.1 น้อยกว่า 5 ปี	297	26.51
3.2 ตั้งแต่ 5 – 10 ปี	364	32.50
3.3 มากกว่า 10 ปี	459	40.98
<b>รวม</b>	<b>1,120</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 19 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้มี จำนวน 1,120 คน จำแนกเป็นบริหารโรงเรียน จำนวน 560 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายใน จำนวน 560 คน คิดเป็นร้อยละ 50 การศึกษาระดับ

ปริญญาตรี จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 25.98 ปริญญาโท จำนวน 764 คน คิดเป็นร้อยละ 68.21 ปริญญาเอก จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 5.80 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 26.51 ตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 364 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 และมากกว่า 10 ปี จำนวน 459 คน คิดเป็นร้อยละ 40.98

## 2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน

### โรงเรียนประถมศึกษา และปัจจัยเชิงสาเหตุ

2.1 การวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตาราง 20

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11

ปัจจัยเชิงสาเหตุ	( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลความหมาย
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	3.97	.763	มาก
วัฒนธรรมโรงเรียน	3.97	.732	มาก
การจัดการเรียนรู้ของครู	3.90	.692	มาก
การบริหารแบบมีส่วนร่วม	3.95	.706	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ ( $\bar{X} = 3.97$ ) รองลงมา คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ( $\bar{X} = 3.95$ ) และการจัดการเรียนรู้ของครู ( $\bar{X} = 3.90$ ) ตามลำดับ

2.2 การวิเคราะห์หาค่าสถิติเพื่อตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตาราง 21

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11

ประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน	( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลความหมาย
<b>ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน</b>			
1. ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ	3.78	.833	มาก
2. ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา	3.65	.825	มาก
3. ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม	3.73	.836	มาก
4. ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	3.81	.820	มาก
5. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา (แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้มีผลการเรียนไม่ต่ำกว่า 2.00)	3.92	.851	มาก
6. ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ	3.65	.803	มาก
รวม	3.75	.691	มาก
<b>คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน</b>			
7. ผู้เรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด	3.64	.817	มาก
8. ผู้เรียนภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย	3.68	.811	
9. ผู้เรียนยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย	3.62	.833	มาก
10. ผู้เรียนมีสุขภาวะทางร่างกายและจิตสังคม	3.72	.831	
รวม	3.66	.723	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

ประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน	( $\bar{X}$ )	S.D.	แปล ความหมาย
<b>สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน</b>			
11. ผู้เรียนมีความสามารถในการสื่อสาร	3.72	.808	มาก
12. ผู้เรียนมีความสามารถในการคิด	3.67	.823	มาก
13. ผู้เรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหา	3.87	.827	มาก
14. ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต	3.76	.822	มาก
15. ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี	3.76	.829	มาก
รวม	3.76	.704	มาก
<b>กระบวนการบริหารและการจัดการ</b>			
16. โรงเรียนมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจชัดเจน	3.98	.886	มาก
17. โรงเรียนมีระบบบริหารจัดการที่มีคุณภาพ	4.01	.877	มาก
18. โรงเรียนมีการดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพ ผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย	3.95	.888	มาก
19. โรงเรียนพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ ทางวิชาชีพ	4.02	.899	มาก
20. โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและ สภาพแวดล้อมทางสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพ	3.94	.852	มาก
21. โรงเรียนจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุน การบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้	3.95	.840	มาก
รวม	3.98	.784	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

ประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน	( $\bar{X}$ )	S.D.	แปล ความหมาย
<b>กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</b>			
22. ครูจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้	3.93	.855	มาก
23. ครูใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.91	.825	มาก
24. ครูมีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก	4.03	.850	มาก
25. ครูตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน	3.93	.858	มาก
26. ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของตนเอง	3.95	.894	มาก
รวม	3.95	.763	มาก
รวมทั้งหมด	3.82	.655	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ ) เมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้ พบว่า กระบวนการบริหารและการจัดการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.98$ ) รองลงมา คือ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ( $\bar{X} = 3.95$ ) สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ( $\bar{X} = 3.76$ ) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ( $\bar{X} = 3.75$ ) และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ( $\bar{X} = 3.66$ ) ตามลำดับ

2.3 การวิเคราะห์หาค่าสถิติเพื่อตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตาราง 22

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลความหมาย
<b>การมีวิสัยทัศน์</b>			
1. ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	3.97	.871	มาก
2. ผู้บริหารวางยุทธศาสตร์เพื่อประเมินความน่าเชื่อถือสนับสนุนความเป็นเลิศให้ผู้เรียน	3.96	.873	มาก
3. ผู้บริหารสร้างรูปแบบการพัฒนางาน กำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลชัดเจน	4.00	.880	มาก
4. ผู้บริหารชี้แจงวิสัยทัศน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง รวบรวมข่าวสารทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	3.98	.866	มาก
5. ผู้บริหารมีการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่มีภาพอนาคตของโรงเรียนชัดเจน	4.01	.888	มาก
6. ผู้บริหารกำหนดแนวทางตรวจสอบผลการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างภาพโรงเรียนที่ต้องการ	4.03	.873	มาก
รวม	3.99	.797	มาก
<b>การเสริมสร้างแรงจูงใจ</b>			
7. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่ยอมรับและเป็นแบบอย่างในการทำงานแก่ครูในโรงเรียน	4.01	.888	มาก
8. ผู้บริหารจูงใจให้สมาชิกภายในองค์กรทำหน้าที่ของแต่ละคนอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมาย	4.00	.886	มาก
9. ผู้บริหารเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน	3.99	.905	มาก
10. ผู้บริหารแสดงความยินดีกับความสำเร็จของทีมงานในโรงเรียนอย่างจริงใจ	3.99	.900	มาก

ตาราง 22 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	( $\bar{X}$ )	S.D.	แปล ความหมาย
11. ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นจริงกับครูและบุคลากร	3.97	.855	มาก
รวม	3.99	.811	มาก
<b>การมีความรู้และทักษะ</b>			
12. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คาดการณ์ และพยากรณ์สถานะในอนาคตของโรงเรียนและสังคมไทย	3.95	.884	มาก
13. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ คิดสร้างสรรค์และคิดริเริ่ม	3.97	.881	มาก
14. ผู้บริหารสามารถนำความคิดในด้านต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติให้เป็นจริงได้	4.00	.870	มาก
15. ผู้บริหารมีความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ติดต่อสื่อสารข้อมูลและ ประสานงานระหว่างบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรได้	3.96	.862	มาก
16. ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานและสามารถเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น	4.00	.902	มาก
รวม	3.97	.799	มาก
<b>การมีคุณธรรมจริยธรรม</b>			
17. ผู้บริหารใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	3.96	.869	มาก
18. ผู้บริหารมีจิตใจดีงามมีความผูกพันต่อองค์กรโรงเรียน	3.92	.889	มาก
19. ผู้บริหารมีความยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อดทนต่อปัญหาและอุปสรรค	3.96	.878	มาก
รวม	3.95	.826	มาก

ตาราง 22 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	( $\bar{X}$ )	S.D.	แปล ความหมาย
<b>การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร</b>			
20. ผู้บริหารให้ความเคารพตนเองและผู้อื่นเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในกลุ่มอย่างแท้จริงไม่ว่าจะด้วยความคิดเห็น การปฏิบัติหรือการตัดสินใจ	3.96	.869	มาก
21. ผู้บริหารทำความเข้าใจตอบทบาทของตนเอง และอดทนต่อปฏิกริยาต่อต้าน	3.91	.887	มาก
22. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกคนได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม กล่าวคือต้องกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในกลุ่มค่านึงถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดในกลุ่ม	3.96	.851	มาก
23. ผู้บริหารมีความมั่นใจและเชื่อมั่นในความสามารถของตน มีความใจกว้างและเปิดโอกาสให้มีการโต้ตอบกัน แบบสื่อสาร 2 ทางเพื่อชี้แจงข้อบกพร่องข้อขัดแย้ง	3.97	.866	มาก
24. ผู้บริหารใช้วิธีการพูดที่มีประสิทธิภาพทั้งวาจาและกิริยาท่าทางให้ดูแล้วชื่นใจ ให้หลักการสื่อสารที่ดีเพื่อให้มีการส่งข้อมูลที่ถูกต้อง	3.93	.885	มาก
รวม	3.94	.795	มาก
รวมทั้งหมด	3.97	.763	มาก

จากตาราง 22 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$ ) เมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้ พบว่า การมีวิสัยทัศน์และการเสริมสร้างแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน ( $\bar{X} = 3.99$ ) รองลงมา คือ การมีความรู้ และทักษะ ( $\bar{X} = 3.97$ ) การมีคุณธรรมจริยธรรม ( $\bar{X} = 3.95$ ) และการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร ( $\bar{X} = 3.94$ ) ตามลำดับ

2.3 การวิเคราะห์หาค่าสถิติเพื่อตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของปัจจัยวัฒนธรรม ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตาราง 23



ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียน

วัฒนธรรมโรงเรียน	( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลความหมาย
<b>ค่านิยมองค์กร</b>			
1. ผู้บริหารและครูมีเป้าหมายที่จะดำเนินงานในโรงเรียนอย่างชัดเจน	3.99	.828	มาก
2. ผู้บริหารและครูต้องการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้	3.94	.841	มาก
3. ผู้บริหารและครูมีการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.98	.837	มาก
4. ผู้บริหารและครูมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมและพร้อมสร้างเสริมให้บุคลากรใน องค์กรโรงเรียนมีจิตเป็นสาธารณะ	3.99	.821	มาก
5. ผู้บริหารและครูทำงานรวมกันกับทุกฝ่ายทุกแผนกอย่างมีความสุข	4.00	.839	มาก
6. ผู้บริหารและครูมีการปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เป็นคนใฝ่เรียนรู้เพื่อที่จะนำความรู้มาแก้ปัญหาใหม่ ๆ ขององค์กรโรงเรียนให้ลุล่วงไปได้	4.01	.836	มาก
รวม	3.98	.743	มาก
<b>การประพฤติปฏิบัติตน</b>			
7. ผู้บริหารและครูปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร รวมถึงต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด	4.00	.843	มาก
8. ผู้บริหารและครูรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นในการปรึกษาหารือ การระดมความคิดเห็นไม่ยึดถือความคิดเห็นของตนเองถูกต้องเสมอไป	4.03	.855	มาก
9. ผู้บริหารและครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้านความประพฤติส่วนตัว การแต่งกาย กิริยาและวาจา	3.98	.824	มาก

ตาราง 23 (ต่อ)

วัฒนธรรมโรงเรียน	( $\bar{X}$ )	S.D.	แปล ความหมาย
<b>การประพฤติปฏิบัติตน (ต่อ)</b>			
10. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	4.00	.860	มาก
11. ผู้บริหารและครูปฏิบัติตนให้ผู้เรียนเกิดความเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง	3.92	.816	มาก
รวม	3.98	.764	มาก
<b>การจัดการบุคคล</b>			
12. โรงเรียนสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน	3.91	.841	มาก
13. โรงเรียนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน	3.97	.839	มาก
14. โรงเรียนธำรงรักษาศาลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ทำงานอยู่กับองค์กรโรงเรียนนาน ๆ	3.97	.843	มาก
15. ผู้บริหารมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของคน ทำให้เกิดประสิทธิผลหรือได้รับประโยชน์สูงสุด	3.99	.828	มาก
16. ผู้บริหารพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและเสริมทักษะให้มีความรู้ความชำนาญมากขึ้น	3.98	.867	มาก
รวม	3.96	.763	มาก
<b>การทำงานเป็นทีม</b>			
17. ผู้บริหารและครูมีการคิด การตัดสินใจ และการวางแผนร่วมกัน	4.00	.866	มาก
18. ผู้บริหารและครูมีการรับผิดชอบงานร่วมกัน	3.98	.868	มาก
19. ผู้บริหารและครูมีการทำงานร่วมกันโดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์	3.95	.897	มาก

ตาราง 23 (ต่อ)

วัฒนธรรมโรงเรียน	( $\bar{X}$ )	S.D.	แปล ความหมาย
<b>การทำงานเป็นทีม (ต่อ)</b>			
20. ผู้บริหารและครูมีการทำงานร่วมกันโดยมีการวางแผน อย่างมีการระดมความคิด	3.96	.866	มาก
21. ผู้บริหารและครูมีการประเมินผลรวมโดยมีเป้าหมาย ที่ชัดเจน	3.99	.862	มาก
รวม	3.98	.798	มาก
<b>การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย</b>			
22. ผู้บริหารและครูมีการกำหนดเป้าหมายก่อนลงมือทำงาน	3.96	.852	มาก
23. ผู้บริหารและครูมีการวางแผนก่อนการทำงาน และขณะลงมือปฏิบัติงาน	3.97	.855	มาก
24. ผู้บริหารและครูใส่ใจเพียรพยายามเพื่อความสำเร็จ ของงาน	3.97	.851	มาก
25. ผู้บริหารและครูมีระเบียบวินัยในการทำงาน ตรงเวลา และปฏิบัติตามกฎอย่างเคร่งครัด	3.98	.847	มาก
26. ผู้บริหารและครูมีการประเมินผลลัพธ์ของงาน ว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่	3.94	.808	มาก
รวม	3.96	.761	มาก
รวมทั้งหมด	3.97	.732	มาก

จากตาราง 23 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$ ) เมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ค่านิยมองค์กร การประพฤติปฏิบัติตน และการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน ( $\bar{X} = 3.98$ ) รองลงมา คือ การจัดการบุคคลและการมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{X} = 3.96$ ) ตามลำดับ

2.4 การวิเคราะห์หาค่าสถิติเพื่อตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของปัจจัยการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตาราง 24

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายของปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ของครู

การจัดการเรียนรู้ของครู	( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลความหมาย
<b>ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้</b>			
1. ครูมีทักษะในการพัฒนาความรู้และความเชี่ยวชาญให้กับผู้เรียน	3.90	.786	มาก
2. ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ที่มีการบูรณาการความเข้าใจข้อสาระเนื้อหา	3.92	.817	มาก
3. ครูมุ่งเน้นการสร้างความรู้และเข้าใจในเชิงลึกมากกว่าการสร้างความรู้แบบผิวเผิน	3.90	.811	มาก
4. ครูยกระดับความสามารถผู้เรียนด้วยการให้ ข้อมูลที่เป็นจริง	3.94	.846	มาก
รวม	3.91	.746	มาก
<b>เทคนิคและวิธีการสอน</b>			
5. ครูมุ่งเน้นผู้เรียนให้เกิดความรู้เชิงสหวิทยาการ	3.87	.822	มาก
6. ครูประยุกต์ทักษะเชิงบูรณาการข้ามสาระเนื้อหาและสร้างระบบการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะเป็นฐาน	3.89	.812	มาก
7. ครูสร้างนวัตกรรมและวิธีการเรียนรู้ในเชิงบูรณาการที่มีเทคโนโลยีเป็นตัวเกื้อหนุน	3.88	.832	มาก
8. ครูบูรณาการแหล่งเรียนรู้จากชุมชนเข้ามาใช้ในโรงเรียน	3.90	.814	มาก
9. ครูสอนด้วยเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย	3.91	.826	มาก
รวม	3.89	.732	มาก
<b>การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้</b>			
10. ครูสร้างสรรค์แนวปฏิบัติทางการเรียน	3.87	.806	มาก
11. ครูสนับสนุนทางวิชาชีพแก่ชุมชนด้านการศึกษา	3.90	.810	มาก
12. ครูจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากสิ่งปฏิบัติจริงตามบริบทโดยเฉพาะการเรียนแบบโครงงาน	3.93	.813	มาก

ตาราง 24 (ต่อ)

การจัดการเรียนรู้ของครู	( $\bar{X}$ )	S.D.	แปล ความหมาย
<b>การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ (ต่อ)</b>			
13. ครูสร้างโอกาสให้นักเรียนเข้าถึงสื่อเทคโนโลยี	3.86	.832	มาก
14. ครูออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมทั้งการเรียนเป็นกลุ่มหรือการเรียนรายบุคคล	3.90	.847	มาก
รวม	3.89	.745	มาก
<b>การประเมินทักษะการเรียนรู้</b>			
15. ครูสร้างความสมดุลในการประเมินผลเชิงคุณภาพ	3.89	.821	มาก
16. ครูสะท้อนผลจากการปฏิบัติของผู้เรียนมาปรับปรุงการแก้ไขงาน	3.89	.809	มาก
17. ครูใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการทดสอบวัดและประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	3.88	.826	มาก
18. ครูสร้างและพัฒนาระบบแฟ้มสะสมงาน (Portfolios) ของผู้เรียนให้เป็นมาตรฐานและมีคุณภาพ	3.92	.823	มาก
19. ครูใช้หลักการวัดประเมินผลที่มีคุณภาพระดับสูง	3.88	.853	มาก
รวม	3.89	.734	มาก
<b>การพัฒนางานอาชีพ</b>			
20. ครูสร้างสมรรถนะทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน	3.94	.827	มาก
21. ครูสามารถวิเคราะห์ผู้เรียนและสามารถทำงานวิจัยเชิงคุณภาพที่มุ่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน	3.89	.836	มาก
22. ครูพัฒนาความสามารถผู้เรียนให้สูงขึ้น	3.89	.861	มาก
23. ครูประเมินผู้เรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างทักษะและเกิดการพัฒนารการเรียนรู้	3.95	.862	มาก

ตาราง 24 (ต่อ)

การจัดการเรียนรู้ของครู	( $\bar{X}$ )	S.D.	แปล ความหมาย
<b>การพัฒนางานอาชีพ (ต่อ)</b>			
24. ครูสร้างตัวแบบที่มีการพัฒนาทางวิชาชีพ ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน	3.90	.832	มาก
รวม	3.91	.763	มาก
รวมทั้งหมด	3.90	.692	มาก

จากตาราง 24 พบว่า ปัจจัยการจัดการเรียนรู้ของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับ  
มาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) เมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ  
มาตรฐานการเรียนรู้และการพัฒนางานอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ( $\bar{X} = 3.91$ )  
รองลงมา คือ เทคนิคและวิธีการสอน การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้และการประเมินทักษะ  
การเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 3.89$ ) ตามลำดับ

2.5 การวิเคราะห์หาค่าสถิติเพื่อตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของ  
ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน (S.D.) ดังตาราง 25

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปล  
ความหมายของปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	( $\bar{X}$ )	S.D.	แปล ความหมาย
<b>ความรักความผูกพันที่มีต่อโรงเรียน</b>			
1. ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความเชื่อมั่นและยอมรับ เป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน	3.90	.830	มาก
2. ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน เพื่อโรงเรียน	3.90	.808	มาก

## ตาราง 25 (ต่อ)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	( $\bar{X}$ )	S.D.	แปล ความหมาย
<b>ความรักความผูกพันที่มีต่อโรงเรียน (ต่อ)</b>			
3. ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความต้องการที่จะรักษา ความเป็นสมาชิกสภาพในโรงเรียน	3.92	.813	มาก
รวม	3.91	.758	มาก
<b>การมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ</b>			
4. ครู ผู้เรียน คณะกรรมการสถานศึกษาผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ ติดตามผล และชื่นชมผลงาน	3.94	.813	มาก
5. ครู ผู้เรียน คณะกรรมการสถานศึกษาผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติงาน	3.87	.836	มาก
6. ครู ผู้เรียน คณะกรรมการสถานศึกษาผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการติดตามผลการปฏิบัติงาน	4.00	.831	มาก
7. ครู ผู้เรียน คณะกรรมการสถานศึกษาผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการชื่นชมผลงานของโรงเรียน	4.03	.826	มาก
รวม	3.96	.745	มาก
<b>ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน</b>			
8. ผู้บริหารและครูมีความไว้วางใจให้เกียรติและให้การยอมรับกัน	4.00	.821	มาก
9. ผู้บริหารและครูมีความมั่นใจและตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ	4.01	.822	มาก
10. ผู้บริหารและครูมีความเชื่อมั่นต่อเจตนา และความสามารถของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	3.94	.806	มาก
รวม	3.98	.758	มาก

ตาราง 25 (ต่อ)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	( $\bar{X}$ )	S.D.	แปล ความหมาย
<b>การมีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน</b>			
11. ผู้บริหารและครูมีอุดมการณ์ร่วมกันในการทำงานที่สร้างสรรค์	3.96	.832	มาก
12. ผู้บริหารและครูดำเนินงานด้านต่าง ๆ ไปในทิศทางเดียวกัน	3.95	.825	มาก
13. ผู้บริหารและครูมุ่งมั่นจะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.93	.839	มาก
รวม	3.95	.764	มาก
รวมทั้งหมด	3.95	.706	มาก

จากตาราง 25 พบว่า ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ ) เมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.98$ ) รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ ( $\bar{X} = 3.96$ ) การมีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.95$ ) และความรักความผูกพันที่มีต่อโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.91$ ) ตามลำดับ

### 3. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปร

#### 3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรแฝง

เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ และค่าความโด่ง พบว่า ค่าความเบ้และค่าความโด่งส่วนใหญ่ มีค่าใกล้ศูนย์แสดงว่าการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงแบบปกติ ดังทัศนะของ Hair, et all. (2006) ที่เสนอว่า ถ้าค่าความเบ้ (Skewness) มากกว่า 2.00 และมีค่าความโด่ง (Kurtosis) มากกว่า 2.00 แสดงว่าลักษณะการแจกแจงข้อมูลไม่เป็นปกติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรแฝง แสดงดังตาราง 26



ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรแฝง

ตัวแปรแฝง	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	แปลความหมาย
K1	3.96	.81	-.28	-1.08	มาก
K2	3.97	.79	-.25	-1.11	มาก
E1	3.90	.75	-.20	-.98	มาก
E2	3.94	.76	-.14	-1.03	มาก
E3	3.82	.72	-.12	-.92	มาก

3.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และค่าความโด่งของตัวแปรสังเกตได้

เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ และค่าความโด่ง พบว่า ค่าความเบ้ และค่าความโด่งส่วนใหญ่ มีค่าใกล้เคียงศูนย์แสดงว่าการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้ การแจกแจงแบบปกติ ดังที่คณะของ Hair, et all. (2006) ที่เสนอว่า ถ้าค่าความเบ้ (Skewness) มากกว่า 2.00 และมีค่าความโด่ง (Kurtosis) มากกว่า 2.00 แสดงว่า ลักษณะการแจกแจงข้อมูลไม่เป็นปกติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และค่าความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ แสดงดังตาราง 27

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร		$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	แปลความหมาย
ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้					
K1	VISI	3.99	.79	-.26	-1.13	มาก
	MOTI	3.99	.81	-.28	-1.12	มาก
	KNOW	3.97	.79	-.27	-1.07	มาก
	MORA	3.94	.82	-.22	-.95	มาก
	RELA	3.94	.79	-.33	-.69	มาก

ตาราง 27 (ต่อ)

ตัวแปร		$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	แปลความหมาย
ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้					
K2	VALU	3.98	.74	-.25	-1.13	มาก
	BEHA	3.98	.76	-.30	-.95	มาก
	PERS	3.96	.76	-.25	-1.03	มาก
	TEAM	3.97	.79	-.32	-.97	มาก
	GOAL	3.96	.76	-.30	-.85	มาก
E1	STAN	3.91	.74	-.05	-1.08	มาก
	TECH	3.88	.73	-.10	-.92	มาก
	MEDI	3.89	.74	-.07	-.94	มาก
	ASSE	3.89	.73	-.13	-.70	มาก
	OCCU	3.91	.76	-.17	-.72	มาก
E2	LOVE	3.90	.75	-.13	-.71	มาก
	PART	3.95	.74	-.22	-.94	มาก
	TRUS	3.98	.75	-.20	-.97	มาก
	TARG	3.94	.76	-.14	-1.06	มาก
E3	ACHI	3.75	.69	-.05	-.76	มาก
	DESI	3.66	.72	.13	-.72	มาก
	CAPA	3.75	.70	.02	-.85	มาก
	MANA	3.97	.78	-.31	-1.00	มาก
	TEAC	3.95	.76	-.22	-.94	มาก

#### 4. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

##### 4.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) วัฒนธรรมโรงเรียน (K2) การจัดการเรียนรู้ของครู (E1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (E2) และประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน (E3) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง .90 – .97 หากมีค่าความสัมพันธ์ทางบวก ตั้งแต่ .30 ขึ้นไป อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ซึ่งคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) กับวัฒนธรรมโรงเรียน (K2) การจัดการเรียนรู้ของครู (E1) กับการบริหารแบบมีส่วนร่วม (E2) และการบริหารแบบมีส่วนร่วม (E2) กับประสิทธิผลงาน ประกันคุณภาพภายในโรงเรียน (E3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากัน คือ .97 .96 และ .94 ตามลำดับ ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) กับการจัดการเรียนรู้ของครู (E1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .90 ดังตาราง 25

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

ตัวแปรแฝง	E1	E2	E3	K1	K2
E1	1.00				
E2	0.96**	1.00			
E3	0.93**	0.94**	1.00		
K1	0.90**	0.92**	0.92**	1.00	
K2	0.92**	0.93**	0.93**	0.97**	1.00

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $p < .01$ )

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง

##### ตัวแปรสังเกตได้

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $R$  ระหว่าง .57 – .92 หากมีค่าความสัมพันธ์ทางบวก ตั้งแต่ .30 ขึ้นไป อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ซึ่งคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย (GOAL) กับการทำงานเป็นทีม (TEAM) การมีความรู้และทักษะ (KNOW) กับ การเสริมสร้างแรงจูงใจ (MOTI) และการทำงานเป็นทีม (TEAM) กับการจัดการบุคคล (PERS) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากัน คือ .92, .91 และ .90 ตามลำดับ ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน (DESI) กับ การเสริมสร้างแรงจูงใจ (MOTI) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .57 ดังตาราง 29

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	VISI	MOTI	KNOW	MORA	RELA	VALU	BEHA	PERS	TEAM	GOAL	STAN	TECH	MEDI	ASSE	OCCU	LOVE	PART	TRUS	TARG	ACHI	DESI	CAPA	MANA	TEAC
VISI	1																							
MOTI	.892**	1																						
KNOW	.876**	.915**	1																					
MORA	.838**	.842**	.886**	1																				
RELA	.848**	.839**	.873**	.892**	1																			
VALU	.849**	.847**	.873**	.838**	.862**	1																		
BEHA	.848**	.853**	.861**	.831**	.847**	.904**	1																	
PERS	.831**	.824**	.842**	.821**	.844**	.887**	.901**	1																
TEAM	.833**	.818**	.841**	.814**	.839**	.875**	.887**	.909**	1															
GOAL	.823**	.801**	.825**	.808**	.826**	.865**	.873**	.883**	.924**	1														
STAN	.773**	.733**	.759**	.741**	.768**	.812**	.800**	.839**	.831**	.862**	1													
TECH	.772**	.745**	.775**	.734**	.772**	.800**	.793**	.798**	.799**	.819**	.845**	1												
MEDI	.737**	.703**	.731**	.705**	.739**	.767**	.756**	.780**	.771**	.789**	.825**	.908**	1											
ASSE	.754**	.727**	.765**	.754**	.765**	.789**	.779**	.791**	.792**	.812**	.817**	.842**	.866**	1										
OCCU	.714**	.709**	.749**	.704**	.740**	.778**	.751**	.763**	.754**	.777**	.790**	.791**	.792**	.856**	1									
LOVE	.728**	.724**	.768**	.727**	.763**	.789**	.772**	.784**	.768**	.778**	.782**	.770**	.779**	.830**	.879**	1								
PART	.785**	.766**	.791**	.777**	.797**	.826**	.797**	.804**	.796**	.813**	.776**	.780**	.789**	.821**	.842**	.864**	1							
TRUS	.777**	.764**	.782**	.771**	.759**	.813**	.808**	.793**	.798**	.805**	.762**	.764**	.767**	.791**	.781**	.815**	.888**	1						
TARG	.763**	.734**	.750**	.737**	.756**	.792**	.786**	.796**	.790**	.813**	.794**	.777**	.763**	.776**	.763**	.771**	.811**	.813**	1					

ตาราง 29 (ต่อ)

ตัวแปร	VISI	MOTI	KNOW	MORA	RELA	VALU	BEHA	PERS	TEAM	GOAL	STAN	TECH	MEDI	ASSE	OCCU	LOVE	PART	TRUS	TARG	ACHI	DESI	CAPA	MANA	TEAC
ACHI	.646**	.629**	.669**	.629**	.649**	.693**	.671**	.683**	.668**	.661**	.697**	.667**	.655**	.686**	.718**	.664**	.697**	.670**	.661**	1				
DESI	.595**	.574**	.592**	.583**	.603**	.623**	.602**	.627**	.622**	.629**	.687**	.643**	.609**	.618**	.660**	.624**	.646**	.607**	.593**	.857**	1			
CAPA	.666**	.620**	.645**	.645**	.675**	.697**	.666**	.690**	.675**	.706**	.734**	.701**	.685**	.695**	.721**	.692**	.707**	.681**	.667**	.824**	.838**	1		
MANA	.795**	.765**	.775**	.735**	.745**	.797**	.792**	.760**	.780**	.795**	.725**	.736**	.697**	.743**	.710**	.713**	.756**	.761**	.737**	.691**	.639**	.739**	1	
TEAC	.854**	.796**	.799**	.766**	.773**	.823**	.801**	.780**	.810**	.830**	.754**	.769**	.740**	.777**	.742**	.739**	.778**	.777**	.752**	.689**	.636**	.711**	.870**	1

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $p < .01$ )

## 5. ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงภายนอก และตัวแปรแฝงภายใน

ในการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุจำแนกออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์การวัดตัวแปรแฝงภายนอก และ 2) การวัดตัวแปรภายใน โดยการวัดรูปแบบทั้ง 2 นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝง ซึ่งใช้หลักการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

### 5.1 ผลการวิเคราะห์การวัดตัวแปรแฝงภายนอก

#### 5.1.1 ผลการวิเคราะห์การวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก ซึ่งตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ (VISI) การเสริมสร้างแรงจูงใจ (MOTI) การมีความรู้และทักษะ (KNOW) การมีคุณธรรมจริยธรรม (MORA) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร (RELA) วิเคราะห์ ดังตาราง 30

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำของผู้บริหาร  
ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร		
	ค่าน้ำหนัก	S.E.	t
วิสัยทัศน์ (VISI)	.76	.02	42.37**
การเสริมสร้างแรงจูงใจ (MOTI)	.76	.02	41.54**
การมีความรู้และทักษะ (KNOW)	.78	.02	45.00**
การมีคุณธรรมจริยธรรม (MORA)	.75	.02	39.01**
การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร (RELA)	.71	.02	38.27**

ผลการทดสอบความกลมกลืน  $\chi^2$ -square = 2.37 df = 2 p-value = .30541

$\chi^2/df$  = 1.185 GFI = .99 AGFI = .99 RMSEA = .013

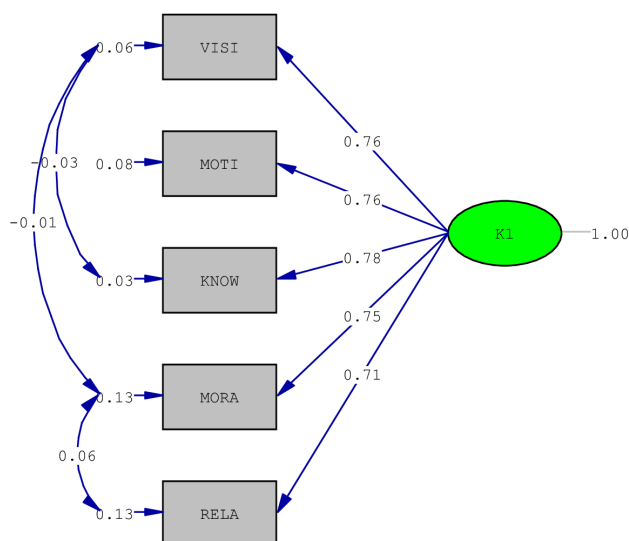
\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p < .01)

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้โปรแกรม LISREL for Windows เพื่อตรวจสอบรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนีวัดความกลมกลืนของรูปแบบทุกตัว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 2.37 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 2 และมีความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ .305 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน และมีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ .99 แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

นอกจากนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2/df$ ) เท่ากับ 1.185 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าน้อยกว่า 2 ถือว่ารูปแบบนี้มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับความกลมกลืนดีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้สามารถวัดตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ การมีความรู้และทักษะ (KNOW) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ วิสัยทัศน์ (VISI) และการเสริมสร้างแรงจูงใจ (MOTI) มีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตเท่ากัน การมีคุณธรรมจริยธรรม (MORA) และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร (RELA) โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกต เท่ากับ .78, .76, .75, และ .71 ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำของผู้บริหาร สามารถเขียนเป็นภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรภายนอกได้ ดังภาพประกอบ 17



Chi-Square=2.37, df=2, P-value=0.30541, RMSEA=0.013

ภาพประกอบ 17 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

← หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร หรือนำหนักสังเกตได้  
 ↪ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้

### 5.1.2 ผลการวิเคราะห์การวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านวัฒนธรรม

โรงเรียน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกซึ่งตัวแปรแฝงด้านวัฒนธรรมโรงเรียน (K2) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ ค่านิยมองค์กร (VALU) การประพฤติปฏิบัติตน (BEHA) การจัดการบุคคล (PERS) การทำงานเป็นทีม (TEAM) การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย (GOAL) วิเคราะห์ ดังตาราง 31



ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันวัฒนธรรมโรงเรียนด้วยข้อมูล  
เชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านวัฒนธรรมโรงเรียน		
	ค่าน้ำหนัก	S.E.	t
ค่านิยมขององค์กร (VALU)	.69	.02	40.96**
การประพฤติปฏิบัติตน (BEHA)	.72	.02	42.03**
การจัดการบุคคล (PERS)	.73	.02	42.83**
การทำงานเป็นทีม (TEAM)	.75	.02	41.58**
การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย (GOAL)	.70	.02	40.72**

ผลการทดสอบความกลมกลืน  $\chi^2$ -square = 1.00 df = 2 p-value = .60  
 $\chi^2/df = 0.5$  GFI = 1.00 AGFI = .99 RMSEA = .000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $p < .01$ )

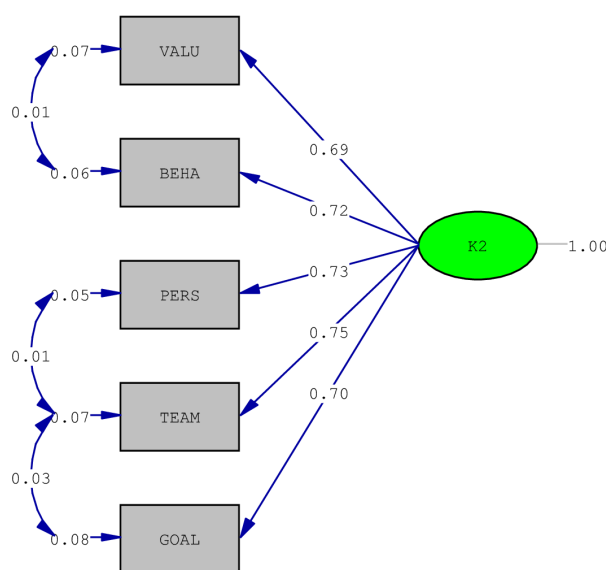
จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยการใช้โปรแกรม LISREL for Windows เพื่อตรวจสอบรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในวัฒนธรรมโรงเรียน ซึ่งให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนีวัดความกลมกลืนของรูปแบบทุกตัว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 1.00 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 2 และความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ .60 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน และมีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ .99 แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกวัฒนธรรมองค์กรมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

นอกจากนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2/df$ ) เท่ากับ 0.5 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าน้อยกว่า 2 ถือว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้สามารถวัดตัวแปรแฝงภายนอกวัฒนธรรมโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงวัฒนธรรมโรงเรียน พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้อย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ค่าน้ำหนักตัวแปร

สังเกตได้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ การทำงานเป็นทีม (TEAM) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ การจัดการบุคคล (PERS) การประพฤติปฏิบัติตน (BEHA) การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย (GOAL) และค่านิยมขององค์กร (VALU) โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้ เท่ากับ .75, .73, .72, .70 และ .69 ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันวัฒนธรรมโรงเรียน สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกได้ ดังภาพประกอบ 18



Chi-Square=1.00, df=2, P-value=0.60631, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 18 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกวัฒนธรรมโรงเรียนที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

← หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร หรือน้ำหนักสังเกตได้  
 ↻ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้

## 5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน

### 5.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบรูปแบบการวัดตัวแปรแฝง

ภายในด้านการจัดการเรียนรู้ของคุณ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในของการจัดการเรียนรู้ของคุณ (E1) จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ ความรู้ความเข้าใจ

เกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้ (STAN) เทคนิคและวิธีการสอน (TEAC) การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ (MEDI) การประเมินทักษะการเรียนรู้ (ASSE) การพัฒนางานอาชีพ (OCCU) ดังตาราง 32

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการจัดการเรียนรู้ของครู ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านการจัดการเรียนรู้ของครู		
	ค่าน้ำหนัก	S.E.	t
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้ (STAN)	.66	.02	41.51**
เทคนิคและวิธีการสอน (TEAC)	.67	.02	42.06**
การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ (MEDI)	.70	.02	43.96**
การประเมินทักษะการเรียนรู้ (ASSE)	.65	.02	41.57**
การพัฒนางานอาชีพ (OCCU)	.63	.02	40.25**

ผลการทดสอบความกลมกลืน  $\chi^2$ -square = 1.15 df = 1 p-value = .28

$\chi^2/df$  = 1.15 GFI = 1.00 AGFI = 1.00 RMSEA = .012

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $p < .01$ )

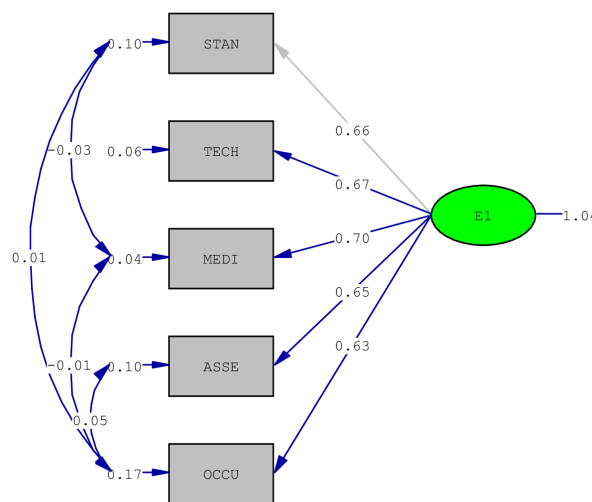
จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยการใช้โปรแกรม LISREL for Windows เพื่อตรวจรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนีความกลมกลืนของรูปแบบทุกตัว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 1.15 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 และมีความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ .28 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานและมีความน่าเชื่อถือระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

นอกจากนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2/df$ ) เท่ากับ .31 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าน้อยกว่า 2 ถือว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแตกต่างกัน

จากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้สามารถวัดตัวแปรแฝงภายใต้การจัดการเรียนรู้ของครูได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ (MEDI), เทคนิคและวิธีการสอน (TEAC), ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้ (STAN), การประเมินทักษะการเรียนรู้ (ASSE) และการพัฒนางานอาชีพ (OCCU) โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตเท่ากับ .70, .67, .66, .65, และ .63 ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการจัดการเรียนรู้ของครู สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใต้ ดังภาพประกอบ 19



Chi-Square=1.15, df=1, P-value=0.28259, RMSEA=0.012

ภาพประกอบ 19 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใต้การจัดการเรียนรู้ของครูที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

- ← หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร หรือน้ำหนักสังเกตได้
- ↻ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้

5.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในของการบริหารแบบมีส่วนร่วม (E2) จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ ความรักความผูกพันที่มีต่อโรงเรียน (LOVE) การมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ (PART) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (TRUS) และการมีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (TARG) ดังตาราง 33

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม		
	ค่าน้ำหนัก	S.E.	t
ความรักความผูกพันที่มีต่อโรงเรียน (LOVE)	.69	.02	38.95**
การมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ (PART)	.70	.02	41.98**
ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (TRUS)	.71	.02	41.40**
การมีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (TARG)	.65	.02	35.69**

ผลการทดสอบความกลมกลืน  $\chi^2$ -square = 3.57 df = 2 p-value = .05

$\chi^2/df$  = 1.78 GFI = 1.00 AGFI = .99 RMSEA = .048

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $p < .01$ )

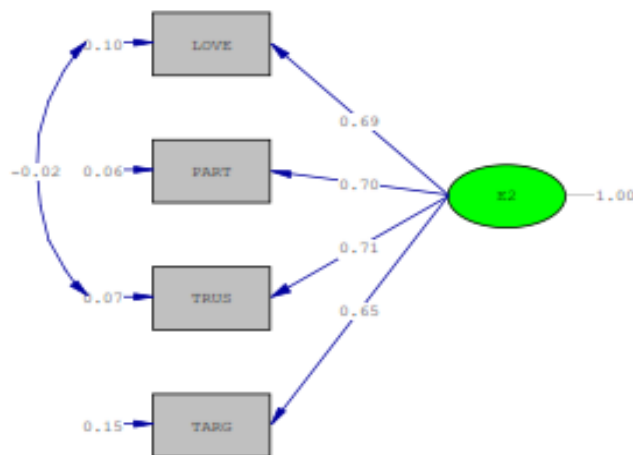
จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยโปรแกรม LISREL for Windows เพื่อตรวจสอบรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในของการบริหารแบบมีส่วนร่วมซึ่งให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนีวัดความกลมกลืนของรูปแบบทุกตัว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 3.57 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 2 และมีความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานและมีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) .99 แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในองค์การแห่งนวัตกรรมมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

นอกจากนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2/df$ ) เท่ากับ 1.78 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าน้อยกว่า 2 ถือว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่า

พอใจ ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแตกต่างกัน จากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้สามารถวัดตัวแปรแฝงภายในการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (TRUS) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ (PART) ความรักความผูกพันที่มีต่อโรงเรียน (LOVE) และการมีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (TARG) โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตเท่ากับ .71, .70, .69 และ.65 ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการบริหารแบบมีส่วนร่วม สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในได้ ดังภาพประกอบ 20



Chi-Square=3.57, df=2, P-value=0.05894, RMSEA=0.048

ภาพประกอบ 20 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

- ← หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร หรือน้ำหนักสังเกตได้
- ↪ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้

### 5.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบรูปแบบการวัดตัวแปรแฝง ภายในด้านประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน (E3)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน (E3) จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (ACHI) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน (DESI) สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน (CAPA) กระบวนการบริหารและการจัดการ (MANA) กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (TEAC) ดังตาราง 34

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน		
	ค่าน้ำหนัก	S.E.	t
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (ACHI)	.67	.02	41.38**
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน (DESI)	.64	.02	36.53**
สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน (CAPA)	.66	.02	38.88**
กระบวนการบริหารและการจัดการ (MANA)	.56	.02	27.11**
กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (TEAC)	.55	.02	26.96**

ผลการทดสอบความกลมกลืน  $\chi^2$ -square = 0.04 df = 1 p-value = .85

$\chi^2/df$  = 0.04 GFI = 1.00 AGFI = 1.00 RMSEA = .000

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p < .01)

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยการใช้โปรแกรม LISREL for windows เพื่อตรวจสอบรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ซึ่งให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนีวัดความกลมกลืนของรูปแบบทุกตัว เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.04 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 และมีความน่าจะเป็น (p-value) .85 ซึ่งปฏิเสธ

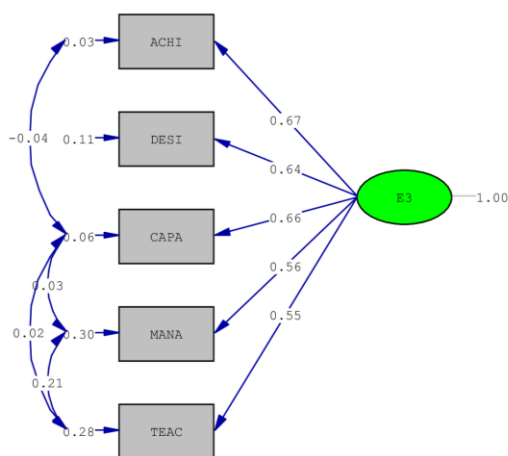
สมมติฐาน และมีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 (AGFI) เท่ากับ 1.00 แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

นอกจากนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2/df$ ) เท่ากับ 0.04 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่าน้อยกว่า 2 ถือว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับกลมกลืนดี ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้สามารถวัดตัวแปรแฝงภายในประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาในส่วนของตัวแปรแฝงประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดทุกตัวมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตของตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกต ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (ACHI) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน (CAPA) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน (DESI) กระบวนการบริหารและการจัดการ (MANA) และกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (TEAC) โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกต เท่ากับ .67, .66, .64, .56 และ .55 ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในได้ ดังภาพประกอบ 21





Chi-Square=0.04, df=1, P-value=0.85149, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 21 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในประสิทธิผลงานประกันคุณภาพ  
ภายในโรงเรียนที่ได้จากการตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

← หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร หรือน้ำหนักสังเกตได้  
↻ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้

## 6. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรง

### และการวิเคราะห์ค่าอิทธิพล

6.1 การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัย  
ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน โดยใช้โปรแกรม LISREL for  
Windows ดังตาราง 35

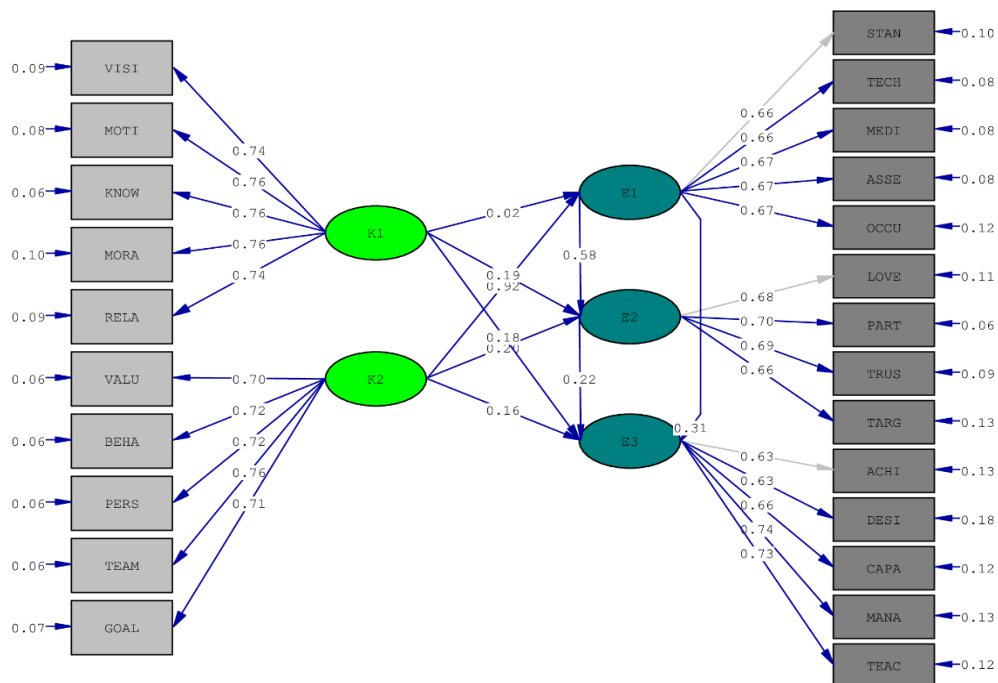
ตาราง 35 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับ

ดัชนี	ระดับการยอมรับ	ค่าสถิติที่ได้	ผลการพิจารณา
1. ค่าไค-สแควร์ (Chi-square)	p-value > .05	$\chi^2 = 4393.28$ p. = 0.0000	ไม่ผ่านเกณฑ์
2. ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ $\chi^2/df$	<2.00	18.15	ไม่ผ่านเกณฑ์
3. ค่า GFI	>.90	0.75	ไม่ผ่านเกณฑ์

ตาราง 35 (ต่อ)

ดัชนี	ระดับการยอมรับ	ค่าสถิติที่ได้	ผลการพิจารณา
4. ค่า AGFI	>.90	0.69	ไม่ผ่านเกณฑ์
5. ค่า RMSEA	< .08	0.12	ไม่ผ่านเกณฑ์
6. ค่า CN	> 200	87.05	ไม่ผ่านเกณฑ์
7. ค่า CFI	> 0.90	0.98	ผ่านเกณฑ์
8. ค่า RMR	<.08	0.021	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 35 พบว่า ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพประกันคุณภาพภายในโรงเรียน พบว่า รูปแบบสมมติฐานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 4393.28 ที่องศาอิสระ 242, ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.0000, ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2/df$ ) เท่ากับ 18.15, ค่า GFI เท่ากับ 0.75, ค่า AGFI เท่ากับ 0.69, ค่า RMSEA เท่ากับ 87.05, ค่า CFI เท่ากับ 0.98 และ ค่า RMR เท่ากับ 0.021 ซึ่งยังมีค่าดัชนีอีก 6 ค่า ไม่ผ่านเกณฑ์ดังภาพประกอบ 22



Chi-Square=4393.28, df=242, P-value=0.00000, RMSEA=0.124

ภาพประกอบ 22 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับ

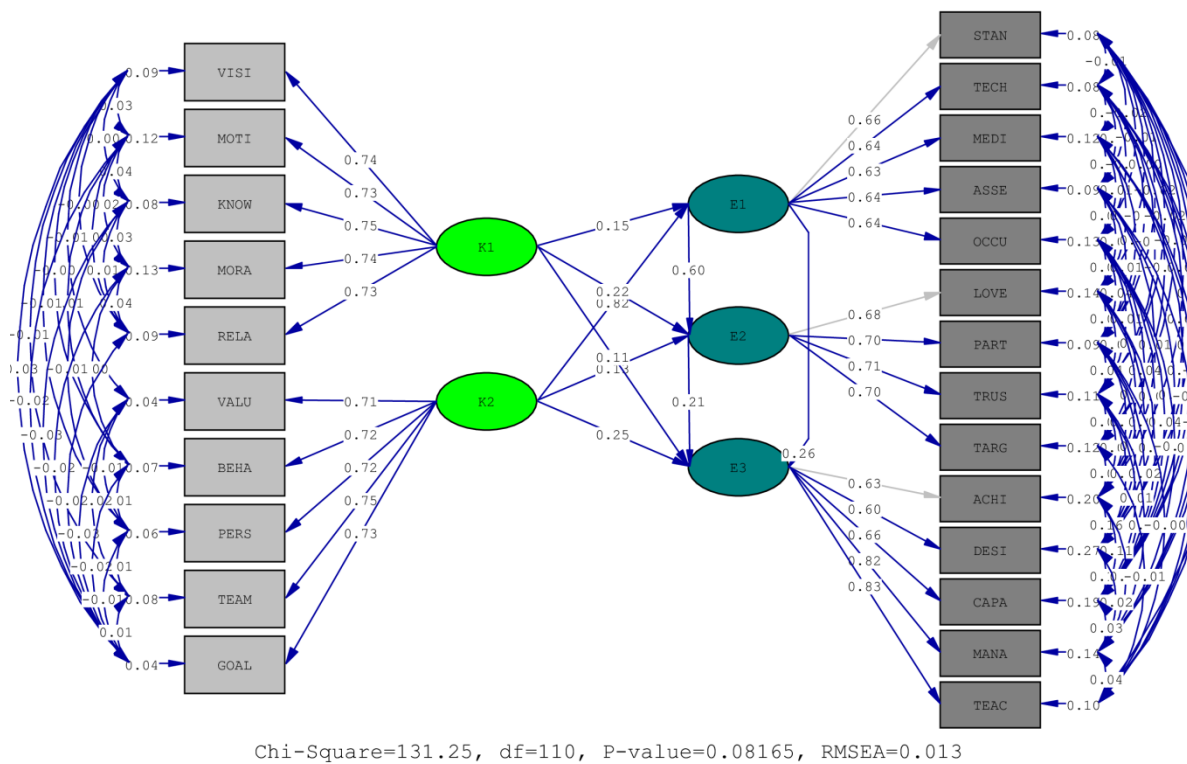
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับรูปแบบโดยมีขั้นตอนการปรับตั้งคำสั่งในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาความเป็นไปได้เชิงทฤษฎีและอาศัยดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices: MI) เป็นการปรับค่าที่โปรแกรมเสนอแนะหรือค่ามากที่สุดก่อน ซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์แต่ละตัวมีค่าเท่ากับค่าไค-สแควร์ที่ลดลงเมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระ หรือมีการผ่อนคลายเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้น ด้วยการกำหนดความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตและความคลาดเคลื่อนให้มีความสัมพันธ์กัน ผู้วิจัยได้ปรับรูปแบบโดยการใส่คำสั่งเข้าไปในโปรแกรมวิเคราะห์ให้เพิ่มเส้นความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของ ตัวแปรสังเกตได้จำนวน 132 เส้น และหยุดปรับรูปแบบเมื่อได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาความกลมกลืน ดังตาราง 36

ตาราง 36 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ

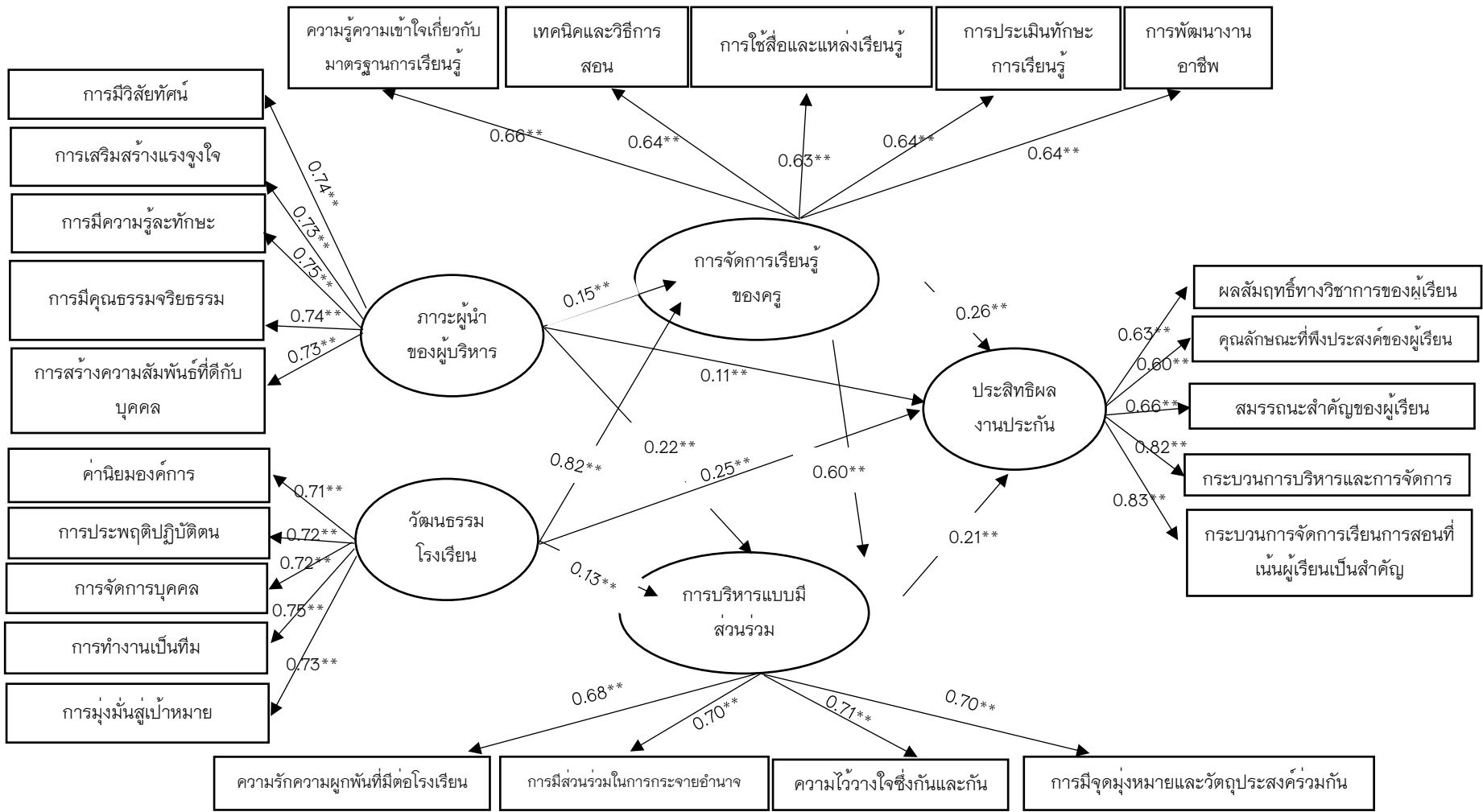
ดัชนี	ระดับการยอมรับ	ค่าสถิติที่ได้	ผลการพิจารณา
1. ค่าไค-สแควร์ (Chi-square)	p-value > .05	$\chi^2 = 131.25$ p. = 0.08165	ผ่านเกณฑ์
2. ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ $\chi^2/df$	<2.00	1.19	ผ่านเกณฑ์
3. ค่า GFI	>.90	0.99	ผ่านเกณฑ์
4. ค่า AGFI	>.90	0.97	ผ่านเกณฑ์
5. ค่า RMSEA	< .08	0.0131	ผ่านเกณฑ์
6. ค่า CN	> 200	1252.51	ผ่านเกณฑ์
7. ค่า CFI	> 0.90	1.00	ผ่านเกณฑ์
8. ค่า RMR	<.08	0.003	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 36 หลังการปรับรูปแบบ พบว่า รูปแบบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของรูปแบบ ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 131.25 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 110, ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.08165, ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ ( $\chi^2/df$ ) เท่ากับ 1.19 มีค่าน้อยกว่า 2.00, ค่า GFI เท่ากับ

0.99, ค่า AGFI เท่ากับ 0.97, ค่า RMSEA เท่ากับ 0.0131, ค่า CN เท่ากับ 1252.51, ค่า CFI เท่ากับ 1.00 และค่า RMR เท่ากับ 0.003 ดังภาพประกอบ 23



ภาพประกอบ 23 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ



Chi-square = 131.25, df = 110, p-value = 0.08165, RMSEA = 0.013, GFI = .99, AGFI = .97  
 ภาพประกอบ 24 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากภาพประกอบ 24 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผล  
งานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 ซึ่งได้มา  
จากผลการวิเคราะห์ทางสถิติกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานของการ  
วิจัยที่กำหนดไว้ คือ โมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์  
ตรงกับสมมติฐาน ปัจจัยเชิงสาเหตุมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อ  
ประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา เป็นไปตามสมมติฐาน  
ของการวิจัยที่กำหนดไว้

6.2 การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของ  
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่  
ศึกษาธิการภาค 11

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบที่  
ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 131.25  
ที่องศาอิสระ (Degree of Freedom : df) เท่ากับ 110, ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ  
.08165 มีค่ามากกว่า .05 แสดงว่ามีความสอดคล้องกันสนิท (Close fit), ค่าไค-สแควร์  
สัมพันธ์ ( $\chi^2/df$ ) เท่ากับ 1.19 มีค่าน้อยกว่า 2.00, ค่า Goodness of Fit Index (GFI) เท่ากับ  
0.99, ค่า Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) เท่ากับ 0.97, ค่า RMSEA เท่ากับ  
0.0131, ค่า CN เท่ากับ 1252.51, ค่า CFI เท่ากับ 1.00 และค่า RMR เท่ากับ 0.003  
แสดงว่ารูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์  
ผลการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปร มีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อ  
ประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา (.11) ในทิศทางบวกอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้  
ของภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วย  
วิสัยทัศน์ (VISI) การเสริมสร้างแรงจูงใจ (MOTI) การมีความรู้และทักษะ (KNOW) การมี  
คุณธรรมจริยธรรม (MORA) และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร (RELA) โดยมีค่า  
น้ำหนัก เท่ากับ .76 .76 .75 และ .71 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R2)  
ระหว่าง .80 ถึง .87

2. ตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียน พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อ  
ประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา (.25) ในทิศทางบวกอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของวัฒนธรรมโรงเรียน พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วย ค่านิยมขององค์การ (VALU) การประพฤติปฏิบัติตน (BEHA) การจัดการบุคคล (PERS) การทำงานเป็นทีม (TEAM) และการมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย (GOAL) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .69 .72 .73 .75 และ .70 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R<sup>2</sup>) ระหว่าง .88 ถึง .92

3. ตัวแปรการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา (.26) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และได้รับอิทธิพลทางตรง (.15) และ (.82) จากตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมโรงเรียน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้ (STAN) เทคนิคและวิธีการสอน (TEAC) การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ (MEDI) การประเมินทักษะการเรียนรู้ (ASSE) และการพัฒนางานอาชีพ (OCCU) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .66 .67 .70 .65 และ .63 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R<sup>2</sup>) ระหว่าง .77 ถึง .86

4. ตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา (0.21) ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และได้รับอิทธิพลทางตรง (.22) (.13) และ (.60) จากตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร, วัฒนธรรมโรงเรียนและตัวแปรแฝงภายในการจัดการเรียนรู้ของครูตามลำดับเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วย ความรักความผูกพันที่มีต่อโรงเรียน (LOVE) การมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ (PART) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (TRUS) และการมีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (TARG) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .69 .70 .71 และ .65 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R<sup>2</sup>) ระหว่าง .58 ถึง .82

5. ตัวแปรประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน (ACHI)

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน (DESI) สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน (CAPA) กระบวนการบริหารและการจัดการ (MANA) และกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (TEAC) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .67 .64 .66 .56 และ .55 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R<sup>2</sup>) ระหว่าง .48 ถึง .83

6.2.1 การวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้โปรแกรม LISREL for Windows ดังตาราง 37



ตาราง 37 ค่าน้ำหนักอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปร

ตัวแปรตาม	อิทธิพล	ตัวแปรต้น											
		ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1)			วัฒนธรรมโรงเรียน (K2)			การจัดการเรียนรู้ของครู (E1)			การบริหารแบบมีส่วนร่วม (E2)		
		$\gamma$	SE	t	$\gamma$	SE	t	$\beta$	SE	t	$\beta$	SE	t
การจัดการเรียนรู้ ของครู (E1)	DE	0.15	0.09	1.53	0.82	0.10	8.18**	-	-	-	-	-	-
	IE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	TE	0.15	0.09	1.53	0.82	0.10	8.18**	-	-	-	-	-	-
การบริหารแบบมี ส่วนร่วม (E2)	DE	0.22	0.07	2.86	0.13	0.08	1.41**	0.60	0.05	11.11**	-	-	-
	IE	0.09	0.05	1.52	0.48	0.07	6.48**	-	-	-	-	-	-
	TE	0.31	0.09	3.26	0.61	0.09	6.49**	0.60	0.05	11.11**	-	-	-
ประสิทธิผลงาน ประกันคุณภาพ ภายในโรงเรียน (E3)	DE	0.11	0.08	1.22	0.25	0.08	2.76**	0.26	0.08	2.93**	0.21	0.11	1.87**
	IE	0.10	0.04	2.17	0.34	0.05	6.65**	0.12	0.06	1.96**	-	-	-
	TE	0.21	0.09	2.31	0.59	0.09	6.43**	0.38	0.04	8.07**	0.21	0.11	1.87**

ค่าสถิติ Chi-square = 131.25, df = 110, p-value = 0.08165, RMSEA = 0.013, GFI = .99, AGFI = .97

ตาราง 37 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	VISI	MOTI	KNOW	MORA	RELA	VALU	BEHA	PERS	TEAM	GOAL				
R <sup>2</sup>	0.86	0.81	0.87	0.80	0.85	0.92	0.88	0.89	0.88	0.92				
ตัวแปรสังเกตได้	STAN	TECH	MEDI	ASSE	OCCU	LOVE	PART	TRUS	TARG	ACHI	DESI	CAPA	MANA	TEAC
R <sup>2</sup>	0.86	0.84	0.78	0.82	0.77	0.75	0.82	0.80	0.79	0.58	0.48	0.61	0.77	0.83
ตัวแปรแฝง	E1	E2	E3											
R <sup>2</sup>	0.84	0.95	0.92											
เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร														
ตัวแปรแฝง	E1	E2	E3	K1	K2									
E1	1.00													
E2	0.96	1.00												
E3	0.93	0.94	1.00											
K1	0.90	0.92	0.92	1.00										
K2	0.92	0.93	0.93	0.97	1.00									

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p < .01)

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 สรุปได้ดังนี้

อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม พบว่า ตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) มีอิทธิพลทั้งทางตรง (.11) และทางอ้อม (.10) ต่อตัวแปรประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน (E3) ตัวแปรแฝงภายนอกวัฒนธรรมโรงเรียน (K2) มีอิทธิพลทั้งทางตรง (.25) และทางอ้อม (.34) ต่อตัวแปรประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน (E3) ตัวแปรแฝงภายในการจัดกระบวนการเรียนรู้ (E1) มีอิทธิพลทั้งทางตรง (.26) และทางอ้อม (.12) ต่อตัวแปรประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน (E3) ตัวแปรแฝงภายในการบริหารแบบมีส่วนร่วม (E2) มีอิทธิพลทางตรง (.21) ตัวแปรประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน (E3)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน (E3) ในภาพรวม พบว่า ตัวแปรแฝงภายนอกวัฒนธรรมโรงเรียน (K2) มีอิทธิพลรวมสูงสุด มีค่าเท่ากับ .58 รองลงมา คือ ตัวแปรแฝงภายในการจัดการเรียนรู้ของครู (E1) มีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ .38 ตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) และตัวแปรแฝงภายในการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีค่าอิทธิพลรวม เท่ากับ .20 เท่ากัน

เมื่อพิจารณาเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง .90 - .97 โดยตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์เป็นแบบทิศทางเดียวกัน คือ มีค่าความสัมพันธ์เป็นทางบวก ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด เท่ากับ .97 ตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) และตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียน (K2)

เมื่อพิจารณาสมการโครงสร้าง พบว่า ตัวแปรแฝงในรูปแบบสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน (E3) ร้อยละ 92.00 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัว คือ ตัวแปรการจัดการเรียนรู้ของครู (E1) ร้อยละ 84.00 และตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วม (E2) ร้อยละ 95.00 ซึ่งสามารถเขียนสมการโครงสร้างด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลได้ ดังนี้

$$1. E3 = .11 (K1) + .25 (K2) + .26 (E1) + .21 (E2) R^2 = .92$$

$$2. E2 = .22 (K1) + .13 (K2) + .60 (E1) R^2 = .95$$

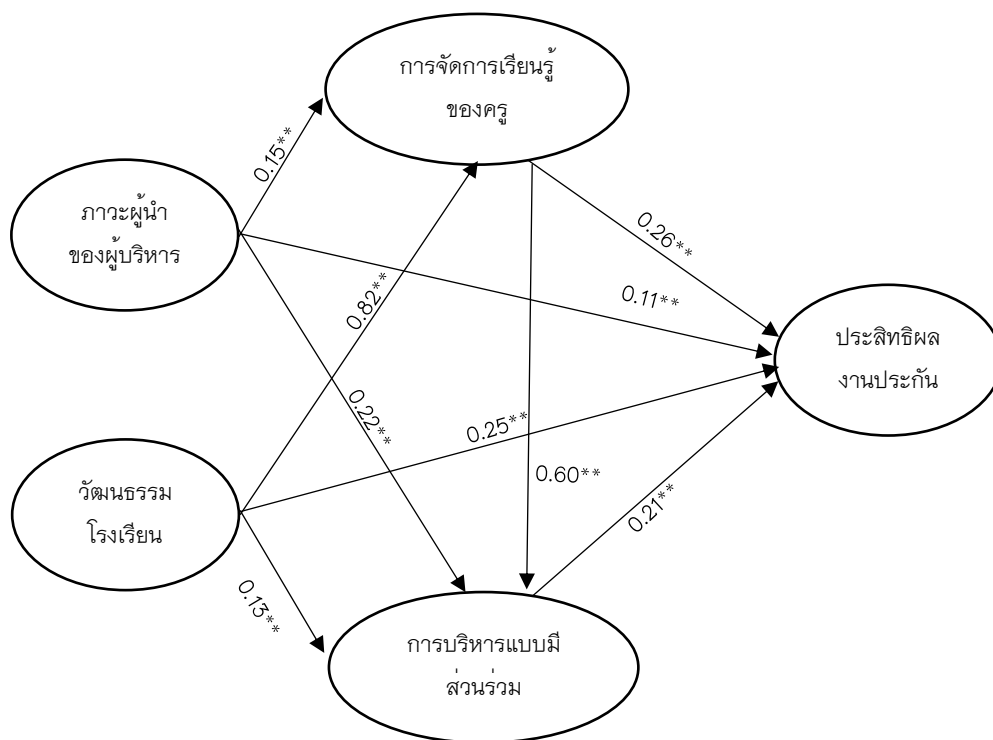
$$3. E1 = .15 (K1) + .82 (K2) R^2 = .84$$

สมการที่ 1 อธิบายได้ว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน (E3) สูงสุด คือ ตัวแปรการจัดเรียนรู้ของครู (E1) รองลงมา คือ ตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียน (K2) ตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วม (E2) และตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน (E3) ได้ร้อยละ 92.00

สมการที่ 2 อธิบายได้ว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วม (E2) สูงสุด คือ ตัวแปรการจัดเรียนรู้ของครู (E1) รองลงมา คือ ตัวแปรตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) และตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียน (K2) ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนของ ตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วม (E2) ได้ร้อยละ 95.00

สมการที่ 3 อธิบายได้ว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรการจัดเรียนรู้ของครู (E1) สูงสุด คือ ตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียน (K2) รองลงมา คือ ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนของการจัดกระบวนการเรียนรู้ (E1) ได้ร้อยละ 84.00

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและการวิเคราะห์อิทธิพลดังกล่าวข้างต้น สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของสมการโครงสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาศึกษาภาค 11 ได้ ดังภาพประกอบ 25



Chi-square = 131.25, df = 110, p-value = 0.08165, RMSEA = 0.013, GFI = .99,  
AGFI = .97

ภาพประกอบ 25 ผลการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์

### การหาแนวทางในการพัฒนาของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญ

1. แนวทางพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11

การหาแนวทางในการพัฒนาของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญในการยกระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 10 คน จากการ Focus group เมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 เวลา 11.00 ณ. โดยใช้โปรแกรม Google Meet ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 ดังนี้

## 1. แนวทางการพัฒนาปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้มีความรู้ความสามารถ รู้เท่าทันเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของสังคม ก้าวทันเทคโนโลยี ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือทางการบริหาร ผู้บริหารต้องมีจิตสำนึกและสติรับรู้ในหน้าที่งานของตน ผู้บริหารควรบริหารภายใต้หลักการของจริยธรรม ผู้บริหารควรพัฒนาและบริหารแบบสร้างพันธมิตร เครือข่าย และความร่วมมืออย่างกว้างขวาง และควรทำความเข้าใจกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามสถานการณ์ เข้าใจเข้าถึงผู้ได้บังคับบัญชา มีความเมตตา เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ วางตนเป็นกลาง รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ควรนำผลการพัฒนาในรอบปีมาศึกษา วิเคราะห์ วางแผนพัฒนาตามระบบ PDCA อย่างต่อเนื่อง เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง โดยสามารถสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

### 1.1 ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ

### 1.2 ผู้บริหารต้องก้าวทันเทคโนโลยี ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ

ทางการบริหาร

### 1.3 ผู้บริหารต้องมีจิตสำนึกและสติรับรู้ในหน้าที่งานของตน

บริหารภายใต้หลักการของจริยธรรม มีความเมตตา เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ วางตนเป็นกลาง รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น

### 1.4 ผู้บริหารควรพัฒนาและบริหารแบบสร้างพันธมิตร เครือข่าย

และความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

## 2. แนวทางการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียน

ผู้บริหารและคณะครูจะต้องสร้างความตระหนักให้บุคลากรในองค์กร เห็นคุณค่าและความสำคัญของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ผู้บริหารควรดำเนินการให้โรงเรียนสร้างเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดการยกระดับการจัดกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งจะทำประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน มีแนวทางการพัฒนาขึ้น โดยปัจจัยที่สำคัญในการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย คือ การให้บุคลากรปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร การสร้างทีมที่กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง โดยทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน ผู้บริหารและบุคลากรภายในโรงเรียนจึงต้องร่วมมือกันที่จะนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์กร

โดยมีเป้าหมายเดียวกันเพื่อพัฒนาองค์กรให้เกิดเป็นวัฒนธรรมโรงเรียนที่ยั่งยืน โดยสามารถสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

- 2.1 ผู้บริหารและคณะครูจะต้องสร้างความตระหนักให้บุคลากรในองค์กรเห็นคุณค่าและความสำคัญของการทำงานร่วมกัน
- 2.2 ผู้บริหารควรดำเนินการให้โรงเรียนสร้างเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
- 2.3 การให้บุคลากรปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร การสร้างทีมที่กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง โดยทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน ผู้บริหารและบุคลากรภายในโรงเรียนจึงต้องร่วมมือกันที่จะนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์กรโดยมีเป้าหมายเดียวกัน

### 3. แนวทางการพัฒนาปัจจัยการจัดการเรียนการสอนของครู

ผู้บริหารจะต้องดำเนินการให้โรงเรียนสร้างเสริมการจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ โดยจะต้องพัฒนาครูให้เข้าใจเข้าถึงศาสตร์การสอน มีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เข้าถึงผู้เรียนเป็นรายบุคคล วิเคราะห์ผู้เรียน พัฒนาผู้เรียนตามความรู้ความสามารถ และข้อแตกต่างของผู้เรียน โดยมีการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active Learning) มีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการใช้สื่อการสอนและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ รวมไปถึงการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย มีการกระตุ้นส่งเสริมสนับสนุนจัดสิ่งเร้าและจัดกิจกรรมให้ผู้เรียน เกิดการพัฒนาให้เต็มตามศักยภาพความสามารถ ความถนัด และความสนใจของแต่ละบุคคล การจัดกิจกรรมจึงต้องเป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ วิจัย สร้างสรรค์ศึกษาและค้นคว้าได้ลงมือปฏิบัติจนเกิดการเรียนรู้และค้นพบความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งการจัดการเรียนรู้ของครู จะส่งผลถึงประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน ของโรงเรียนสูงขึ้น โดยสามารถสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

- 3.1 ผู้บริหารจะต้องดำเนินการให้โรงเรียนสร้างเสริมการจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ
- 3.2 ผู้บริหารต้องกระตุ้นครูให้มีการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active Learning) มีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการใช้สื่อการสอนและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ รวมไปถึงการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย

#### 4. แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม

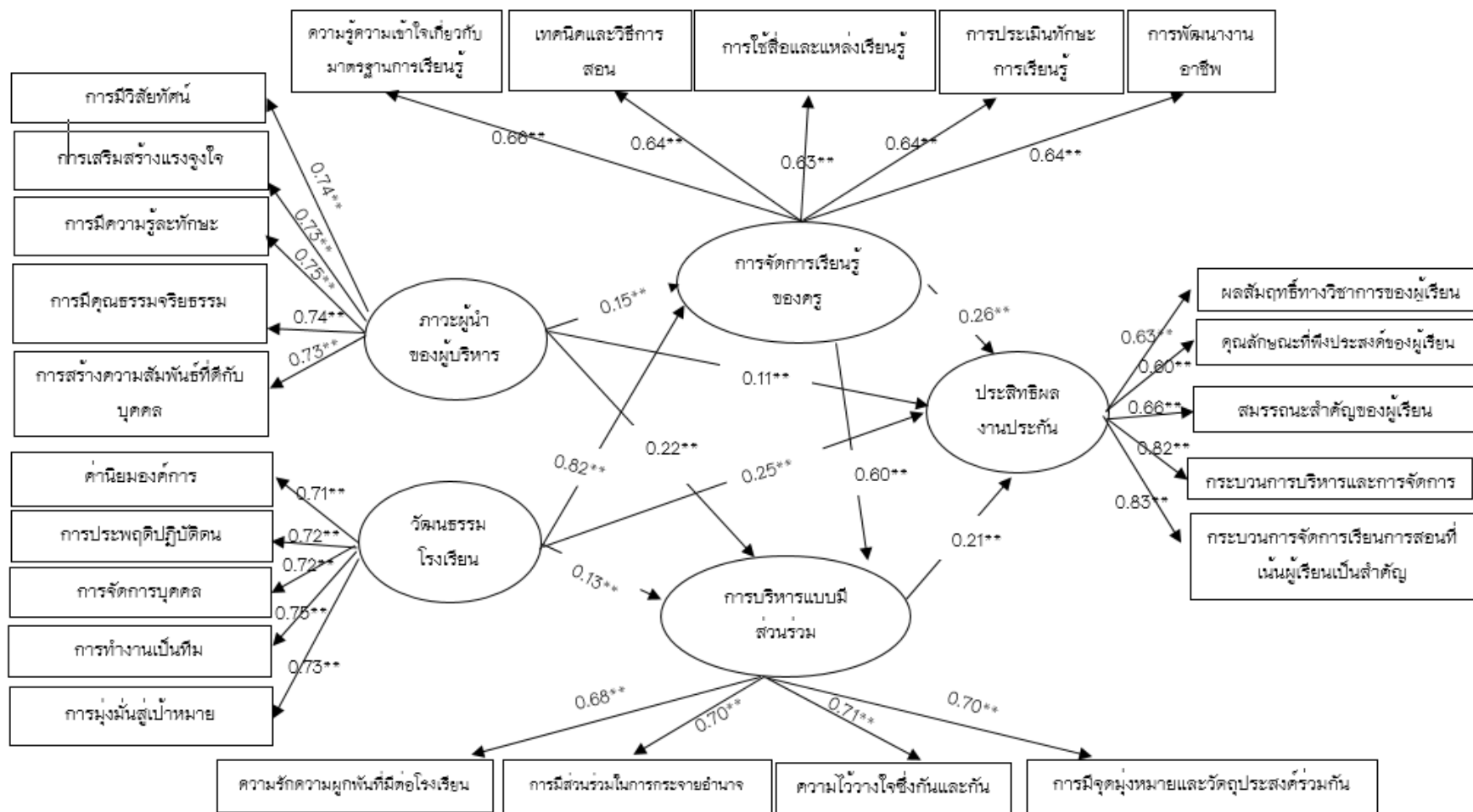
ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็น คณะกรรมการสถานศึกษาครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมคิด ตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงาน จึงก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน และตกลงใจร่วมกัน ในการบริหารโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานต่าง ๆ ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้มีการระดมความคิดทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ซึ่งดีกว่าการคิดและตัดสินใจเพียงบุคคลคนเดียว การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นการลดการต่อต้านและก่อให้เกิดการยอมรับมากขึ้น การมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดี สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การมีส่วนร่วมทำให้เกิดการตัดสินใจมีคุณภาพและทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น การที่บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติขององค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดเป้าหมาย ดำเนินงาน การประเมินผล เพื่อเป็นการสร้างความมุ่งมั่นผูกพันระหว่างบุคคลผู้เกี่ยวข้องในการบรรลุจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน การร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์กรการที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ โดยมีกลยุทธ์ในการทำงาน ด้วยการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานการให้ความสำคัญกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง การทำงานเป็นทีม การสนับสนุนปัจจัย การติดต่อสื่อสารรวมทั้งการให้ขวัญและกำลังใจโดยสามารถสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

4.1 ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็น คณะกรรมการสถานศึกษาครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมคิด ตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงาน

4.2 ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้มีการระดมความคิดทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย

โดยสามารถสรุปโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีค่าอิทธิพลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ดังภาพประกอบ 26





Chi-square = 131.25, df = 110, p-value = 0.08165, RMSEA = 0.013, GFI = .99, AGFI = .97

ภาพประกอบ 26 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ที่พัฒนาขึ้น

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 และระดับปัจจัยเชิงสาเหตุที่นำมาศึกษา 2) เพื่อตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อหาแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11

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 แล้วพิจารณาคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป จำนวน 113 ข้อ มาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามการตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริง จำนวน 30 โรงเรียน วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยใช้สูตรผลิตภัณฑ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item–Total Correlation)

แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์, 2545, หน้า 39) ซึ่งมีผลการหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายโดยภาพรวม ระหว่าง 0.94–0.98 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (1970, p. 161) ค่าความเชื่อมั่นที่เหมาะสมอยู่ระหว่าง 0.60–1.00 (กิตติพงษ์ พิพิฑกุล, 2561, หน้า 109) ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยภาพรวม มีค่าเท่ากับ .98

การเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,610 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1,305 คน ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายใน จำนวน 1,305 คน โดยใช้เกณฑ์สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ระบุขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นฟังก์ชันของจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า คือ ต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 20 แห่งต่อ 1 พารามิเตอร์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548, หน้า 53) ดังนั้นผู้วิจัยใช้สัดส่วน 0.7 ในการกำหนดจำนวนโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่มทั้งหมด

การเลือกกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่ม ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ (Strata) และกำหนดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,120 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 560 คน ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายใน จำนวน 560 คน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเดียวกันจาก 560 โรงเรียนแล้วเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ ระยะที่ 3 การหาแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) และวิเคราะห์ตัวแบบเชิงเส้น โดยใช้สถิติ ไค-สแควร์ (Chi-square) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS และโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL ซึ่งเป็นกรวิเคราะห์ข้อมูล

เชิงปริมาณโดยสถิติขั้นสูง และสนทนากลุ่มย่อยกับผู้เชี่ยวชาญ 10 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และครูผู้สอนที่รับผิดชอบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 ประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเสริมสร้างแรงจูงใจ 3) การมีความรู้ และทักษะ 4) การมีคุณธรรมจริยธรรม และ 5) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร

1.2 ตัวแปรแฝงภายนอกวัฒนธรรมโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ 1) ค่านิยมองค์กร 2) การประพฤติปฏิบัติตน 3) การจัดการบุคคล 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย

1.3 ตัวแปรแฝงภายในการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้ 2) เทคนิค และวิธีการสอน 3) การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ 4) การประเมินทักษะการเรียนรู้และ 5) การพัฒนางานอาชีพ

1.4 ตัวแปรแฝงภายในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ 1) ความรักความผูกพันที่มีต่อโรงเรียน 2) การมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ 3) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 4) การมีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

1.5 ตัวแปรแฝงภายในประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน 2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน 3) สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน 4) กระบวนการบริหารและการจัดการ และ 5) กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 ที่สร้างขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของรูปแบบ คือ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 131.25 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 110 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ ( $\chi^2/df$ ) เท่ากับ 1.19 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.08 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) เท่ากับ 0.01 ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (CN) เท่ากับ 1252.51 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีของรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.003 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) ของตัวแปรแฝงภายใน พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.90 แสดงว่าตัวแปรแฝงภายในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 ได้ร้อยละ 90 โดยตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรง (0.11) ต่อตัวแปรประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ตัวแปรแฝงภายนอกวัฒนธรรมโรงเรียน มีอิทธิพลทางตรง (0.25) ต่อตัวแปรประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ตัวแปรแฝงภายในการจัดการเรียนรู้ของครู มีอิทธิพลทางตรง (0.26) ต่อตัวแปรประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ตัวแปรแฝงภายในการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีอิทธิพลทางตรง (0.21) ต่อตัวแปร

เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ในภาพรวม พบว่า

1. วัฒนธรรมโรงเรียน (K2) มีค่าอิทธิพลรวมสูงสุด มีค่าเท่ากับ 0.59 โดยส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน (E3) มีค่าอิทธิพล 0.25 และส่งผลทางอ้อม โดยผ่าน 3 เส้นทาง ได้แก่ เส้นทางที่ 1 ผ่าน การจัดการเรียนรู้ของครู (E1) มีค่าอิทธิพล  $(0.82) \times (0.26)$  เท่ากับ 0.21 เส้นทางที่ 2 ผ่าน การจัดการเรียนรู้ของครู (E1) และการบริหารแบบมีส่วนร่วม (E2) มีค่าอิทธิพล  $(.82) \times (.06) \times (.21) = .10$  เส้นทางที่ 2 ผ่าน การบริหารแบบมีส่วนร่วม (E2) มีค่าอิทธิพล  $(0.13) \times (0.21)$  เท่ากับ 0.03

2. การจัดการเรียนรู้ของครู (E1) มีค่าอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.38 โดยส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน (E3) มีค่าอิทธิพล

0.26 และส่งผลทางอ้อม 1 เส้นทาง คือ เส้นทางที่ 1 ผ่าน การบริหารแบบมีส่วนร่วม (E2) มีค่าอิทธิพล  $(0.60) \times (0.21)$  เท่ากับ 0.12

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) มีค่าอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.21

โดยส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน (E3)

มีค่าอิทธิพล 0.11 และส่งผลทางอ้อม โดยผ่าน 3 เส้นทาง ได้แก่ เส้นทางที่ 1 ผ่านการ

จัดการเรียนรู้ของครู (E1) มีค่าอิทธิพล  $(0.15) \times (0.26)$  เท่ากับ 0.04 เส้นทางที่ 2

ผ่านการจัดการเรียนรู้ของครู (E1) และการบริหารแบบมีส่วนร่วม (E2) มีค่าอิทธิพล

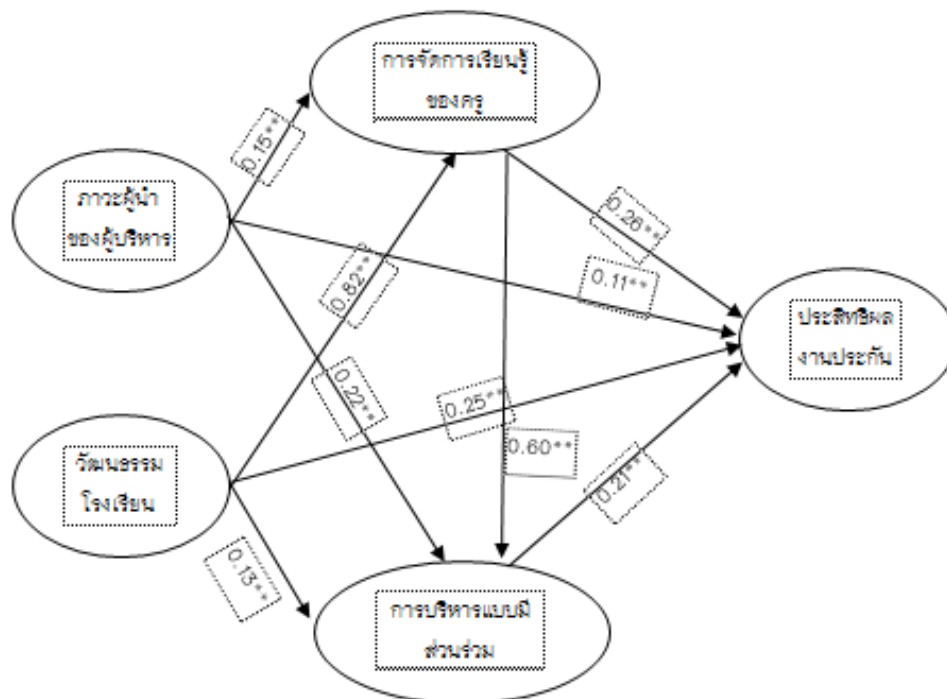
$(.15) \times (.60) \times (.21) = .01$  เส้นทางที่ 3 ผ่านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (E2) มีค่าอิทธิพล

$(0.22) \times (0.21)$  เท่ากับ 0.05

4. การบริหารแบบมีส่วนร่วม (E2) มีค่าอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.21

โดยส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน (E3)

มีค่าอิทธิพล 0.21 ดังภาพประกอบ 27



ภาพประกอบ 27 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11

3. แนวทางพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11

### 3.1 แนวทางการพัฒนาปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร

จากการทำการสนทนากลุ่มสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ
2. ผู้บริหารต้องก้าวทันเทคโนโลยี ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ

ทางการบริหาร

3. ผู้บริหารต้องมีจิตสำนึกและสติรับรู้ในหน้าที่งานของตน บริหารภายใต้หลักการของจริยธรรม มีความเมตตา เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ วางตนเป็นกลาง รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น

4. ผู้บริหารควรพัฒนาและบริหารแบบสร้างพันธมิตร เครือข่าย และความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

### 3.2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียน

จากการทำการสนทนากลุ่มสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารและคณะครูจะต้องสร้างความตระหนักให้บุคลากรในองค์กรเห็นคุณค่าและความสำคัญของการทำงานร่วมกัน

2. ผู้บริหารควรดำเนินการให้โรงเรียนสร้างเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

3. การให้บุคลากรปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร การสร้างทีมที่กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง โดยทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน ผู้บริหารและบุคลากรภายในโรงเรียนจึงต้องร่วมมือกันที่จะนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์กร โดยมีเป้าหมายเดียวกัน

### 3.3 แนวทางการพัฒนาปัจจัยการจัดการเรียนการสอนของครู

จากการทำการสนทนากลุ่มสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องดำเนินการให้โรงเรียนสร้างเสริมการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารต้องกระตุ้นครูให้มีการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active Learning) มีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการใช้สื่อการสอนและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ รวมไปถึงการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย

### 3.4 แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จากการทำการสนทนากลุ่มสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้มีการระดมความคิดทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย
2. ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็น คณะกรรมการสถานศึกษาครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมคิด ตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงาน

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 สามารถนำผลมาอภิปรายผลตามความมุ่งหมาย ได้ดังนี้

1. ประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 และปัจจัยเชิงสาเหตุที่เลือกมาศึกษาปรากฏผลทางการวิจัยที่นำมาอภิปรายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย ดังนี้

1.1 ตัวแปรแฝงภายในประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในที่เป็นตัวแปรผล ประกอบด้วย 5 ตัวแปรสังเกตได้ คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน 2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน 3) สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน 4) กระบวนการบริหารและการจัดการ และ 5) กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดประสิทธิผลของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน ในครั้งนี้ มีค่าเฉลี่ยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ซึ่งตัวแปรกระบวนการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญกับตัวแปรกระบวนการบริหารและการจัดการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และมีความสัมพันธ์สูงสุดในกลุ่มตัวแปรที่สังเกตได้ ทั้งหมด 25 ตัวแปร เท่ากับ .870 ซึ่งมีค่าเป็นบวกและมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญกับตัวแปรกระบวนการบริหารและการจัดการ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก รองลงมา คือตัวแปรผลสัมฤทธิ์ในทางวิชาการของผู้เรียนกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .875 และมีความสัมพันธ์กันมาก อีกทั้งผลการวิเคราะห์



ตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงภายในประสิทธิผลการดำเนินงาน ประกันคุณภาพภายใน พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้งห้าตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง .574 - .870 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันมากถึงมาก สอดคล้องกับ อุดลย์ สุชีรัมย์ (2555, หน้า 108) ได้ทำการศึกษาเพื่อพัฒนาโมเดลประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โมเดลประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อและสอดคล้องกับ ภูมิ พระรักษา (2557, หน้า 241) ที่ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และทุกตัวแปรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.2 ตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 ตัวแปรสังเกตได้ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเสริมสร้างแรงจูงใจ 3) การมีความรู้และทักษะ 4) การมีคุณธรรมจริยธรรม และ 5) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งตัวแปรการเสริมสร้างแรงจูงใจกับการมีความรู้และทักษะ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และมีความสัมพันธ์สูงสุดในกลุ่มตัวแปรที่สังเกตได้ ทั้งหมด 25 ตัวแปร เท่ากับ .915 ซึ่งมีค่าเป็นบวกและมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรการมีวิสัยทัศน์กับความรู้และทักษะ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด รองลงมาคือ ตัวแปรการมีคุณธรรมจริยธรรม กับตัวแปรการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .892 และมีความสัมพันธ์กันมาก อีกทั้งผลการวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้งห้าตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .574 - .915 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันมากถึงมากที่สุด สอดคล้องกับ 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 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน 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) ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ 6) ด้านการปฏิบัติงาน และ 7) ด้านการดำรงตน

1.3 ตัวแปรแฝงภายนอกวัฒนธรรมโรงเรียน ประกอบด้วย 5 ตัวแปรสังเกตได้ คือ 1) ค่านิยมองค์กร 2) การประพฤติปฏิบัติตน 3) การจัดการบุคคล 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งตัวแปรการทำงานเป็นทีม กับการมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และมีความสัมพันธ์สูงสุดในกลุ่มตัวแปรที่สังเกตได้ ทั้งหมด 25 ตัวแปร เท่ากับ .924 ซึ่งมีค่าเป็นบวกและมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรการตัดสินใจของผู้บริหารกับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก รองลงมาคือ ตัวแปรการจัดการบุคคล กับการมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .909 และมีความสัมพันธ์กันมาก อีกทั้งผลการวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงภายในวัฒนธรรมองค์กร พบว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้งห้าตัวแปรมีความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .602 – .924 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันมาก สอดคล้องกับ นกนตกุล สุรรพอาษา (2562, หน้า 322 ) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าวัฒนธรรมองค์กร (OC) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.37 มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยส่งผ่าน ความผูกพันต่อองค์กรและการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งมีค่า

สัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.14 วัฒนธรรมองค์การ (OC) มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผล การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.51 แสดงให้เห็นว่า การจะสร้างวัฒนธรรมองค์การให้มีความเข้มแข็ง จึงจะสามารถพัฒนา ปัจจัยทั้งหมดควบคู่กันไปได้กระบวนการการจัดกระทำสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมของ องค์การทั้งหมดหรือบางส่วนและการวางแผนการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อลดผลกระทบ ที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนให้เกิดการปรับตัวและการยอมรับ พร้อมทั้ง สร้างศักยภาพใหม่ ๆ เพื่อรองรับให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างเป็นผลตามเป้าหมาย ที่วางไว้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับ อุดุลย์ สุชีรัมย์ (2555, หน้า 104) ได้ทำการศึกษา เพื่อพัฒนาโมเดลประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โมเดลประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านวัฒนธรรม องค์การ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ และยังสอดคล้องกับเจนจบ หาญกลับ (2559, หน้า 130) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยสู่ความสำเร็จในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ของโรงเรียนเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่าการใช้ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในประสบความสำเร็จได้ เนื่องจากโรงเรียนเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับบุคลากรมีเจตคติที่ดีและนำระบบวงจรคุณภาพ (PDCA) ใช้ในการปฏิบัติงานตามปกติในระดับมากเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ การมีจุดรวมกันด้วยความเข้มแข็งในการทำงานเป็นแรงขับเคลื่อนให้โรงเรียนได้รับการ ยอมรับในวงการศึกษา และทุกคนทำงานด้วยความรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียน

1.4 ตัวแปรแฝงภายในการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย 5 ตัวแปร สังเกตได้ คือ 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้ 2) เทคนิคและวิธีการสอน 3) การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ 4) การประเมินทักษะการเรียนรู้และ 5) การพัฒนางานอาชีพ โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งตัวแปรเทคนิค และวิธีการสอนกับตัวแปรการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และมีความสัมพันธ์สูงสุดในกลุ่มตัวแปรที่สังเกตได้ ทั้งหมด 25 ตัวแปร เท่ากับ .908 ซึ่งมีค่าเป็นบวกและมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเทคนิคและวิธีการสอน กับตัวแปรการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก รองลงมาคือ ตัวแปรการพัฒนางานอาชีพกับ ตัวแปรความรักความผูกพันที่มีต่อโรงเรียน โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .879 และมีความสัมพันธ์กันมาก อีกทั้งผลการวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงภายในคุณลักษณะของบุคลากรพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้งห้าตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .609-.908 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันปานกลางถึงมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ณพัฐฐิกา ปิติเลิศศิริกุล (2564, หน้า 144) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มบันนังสตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ด้านการดูแลและติดตามการสอนของครูและด้านการนิเทศการสอนตามลำดับ อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ศิริรัตน์ โนจิตร (2560, หน้า 197) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการดำเนินงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยปัจจัยการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา พบว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 3 ปัจจัย ได้แก่การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองครอบครัวและชุมชน การมีอุดมการณ์และเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกันและการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพสูงได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 70.90 และมีความคลาดเคลื่อน  $\pm .27237$

1.5 ตัวแปรแฝงภายในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ คือ 1) ความรักความผูกพันที่มีต่อโรงเรียน 2) การมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ 3) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 4) การมีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งตัวแปรการมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจกับความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และมีความสัมพันธ์สูงสุดในกลุ่มตัวแปรที่สังเกตได้ ทั้งหมด 25 ตัวแปร เท่ากับ .888 ซึ่งมีค่าเป็นบวกและมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรการมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจกับความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก รองลงมาคือ ตัวแปรความรักความผูกพันที่มีต่อโรงเรียนกับตัวแปรการมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .864 และมีความสัมพันธ์กันมาก อีกทั้งผลการวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงภายใน

วัฒนธรรมองค์การ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้งสี่ตัวแปรมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง .593-.888 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันปานกลางถึงมาก ซึ่งสอดคล้องกับ นภนตฤต สรรพอาษา (2562, หน้า 322) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากร (COP) มีอิทธิพลทางตรงต่อ ประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.16 มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ของโรงเรียนเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.16 แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนหรือฝ่ายบริหาร ต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การดำเนินงาน การแบ่งปัน ผลประโยชน์และการประเมินผลการดำเนินงาน จะเป็นผลทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึก เป็นเจ้าของโรงเรียน ส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับ เมธาพันธ์ กระสังข์สรสิริ (2564, หน้า 65) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยสำคัญการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายนอกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ภายในองค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วม (paA - paC) มีความสัมพันธ์กันอย่างมี นัยสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ และมีค่าอยู่ระหว่าง 0.50-0.55 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ สูงที่สุดระหว่างตัวแปรผู้ปกครอง (paA) กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (paB) และหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง (paB) กับชุมชนสังคม (paC) ( $r=0.55$ ) ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลการประกัน คุณภาพภายนอกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น และยังสอดคล้องกับสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ (2560, หน้า 196-198) ระบุว่า ลักษณะการบริหารที่มีประสิทธิผลควรใช้ หลักการมีส่วนร่วม ซึ่งการบริหารจัดการศึกษาเพื่อประกันคุณภาพการศึกษานั้น กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง ชุมชน ทุกภาคส่วน ต้องมีส่วนร่วม โดยผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับบุคลากรผู้ปกครอง และชุมชน ให้นำความรู้ความสามารถ มาพัฒนาสถานศึกษา และมีการพัฒนาเครือข่าย ความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้เกิดประสิทธิผล

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร (K1) ตัวแปรแฝงภายนอกวัฒนธรรมโรงเรียน (K2) ตัวแปรแฝงภายในการจัดการเรียนรู้ของครู (E1) และตัวแปรแฝงภายในการบริหารแบบมีส่วนร่วม (E2) มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม ต่อตัวแปรแฝงภายในประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน สามารถอธิบายได้ดังนี้

2.1 ตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ตัวแปรสังเกตได้ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเสริมสร้างแรงจูงใจ 3) การมีความรู้และทักษะ 4) การมีคุณธรรมจริยธรรมและ 5) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย แนวทางการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณสมบัติของภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นภาวะที่ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทของตนให้ชัดเจน กล่าวคือ ต้องสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหาร ต้องพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ต้องปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงาน เพราะการบริหารงานในปัจจุบัน เป็นการบริหารท่ามกลางสภาวะที่มีกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารต้องพร้อมเปลี่ยนแปลงจากสิ่งที่เป็นอยู่เดิม พร้อมรับฟังและพร้อมที่จะร่วมมือกับทุกฝ่าย เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่สังคมคาดหวังจะเห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาสถานศึกษา เนื่องจากภาวะผู้นำมีบทบาทในด้านทางความคิด ในการกำหนดทิศทางและกลไกการขับเคลื่อนองค์กร (ไพฑูริย์ สิ้นลาร์ตัน, 2554, หน้า 70)

ซึ่งตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน โดยเฉพาะอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางจัดการเรียนรู้ของครูและการบริหารแบบมีส่วนร่วม เนื่องจากผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่สามารถชี้แนะให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจ โดยเฉพาะครูจะมีความตั้งใจในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและเกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์รวมถึงมีสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนอยู่ในระดับสูง ในขณะที่เดียวกันกับที่ผู้บริหารใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้

กระบวนการบริหารและการจัดการมีประสิทธิภาพขึ้น มีการวางแผนมาตรฐานในการทำงานภายในองค์กรอย่างชัดเจน ปฏิบัติงานตามสายงานการบังคับบัญชา ใช้หลักการที่มีแนวทางจากทฤษฎีแนวคิดที่เชื่อถือได้มาช่วยในการทำงาน และการตัดสินใจในการทำงาน ยึดมั่นในหลักการ/นโยบาย/เกณฑ์และมาตรฐานการปฏิบัติงานการ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ตกลงกันไว้มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคนให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีการประเมินผลงานตามเกณฑ์/มาตรฐานที่กำหนด อีกทั้งผู้บริหารยังมีความเชื่อมั่นว่านโยบาย/หลักการ/เกณฑ์ และมาตรฐานนั้น สามารถทำให้สำเร็จได้จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง (2553, หน้า 136) ได้สรุปไว้ว่า ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านการประกันคุณภาพ คือ ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอิทธิพลมากที่สุด โดยมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จด้านการประกันคุณภาพด้วยขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.52 อีกทั้งสอดคล้องกับ ภูมิ พระรักษา (2557, หน้า 273) ที่ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.59 และสอดคล้องกับ สมใจ ยอดปราง สรุปไว้ว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบไปด้วย 5 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านวิชาการ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2 = 223.29$ ,  $df = 118$ ,  $p = 0.00$ ,  $\chi^2/df = 1.89$ ,  $GFI = 0.96$ ,  $AGFI = 0.93$ ,  $RMSEA = 0.041$ ,  $SRMR = 0.041$ ) ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลสูงสุด มีค่าเท่ากับ 1.56 โดยเป็นการส่งผลทางตรง รองลงมาคือ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และปัจจัยด้านวิชาการมีค่าเท่ากับ 0.79, 0.67, 0.67 และ 0.54 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านครู และปัจจัยด้านการบริหาร มีค่าเท่ากับ 0.61, 0.35 และ 0.20 อิทธิพลรวมของปัจจัยด้านผู้บริหารและปัจจัยด้านวิชาการ มีค่าเท่ากับ 0.34 และ 0.62

## 2.2 ตัวแปรแฝงภายนอกวัฒนธรรมโรงเรียน ซึ่งประกอบไปด้วย

5 ตัวแปร สังเกตได้ คือ 1) ค่านิยมองค์กร 2) การประพฤติปฏิบัติตน 3) การจัดการบุคคล

4) การทำงานเป็นทีมและ 5) การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย ซึ่ง สาคร วรระไล (2556, หน้า 43) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นสิ่งที่สำคัญ โดยการทำงานร่วมกันจะต้องควรมีการชี้แจงมอบหมายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติงานแก่บุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้อ ความสามารถของแต่ละคนแต่ละคนให้มีการสนับสนุนและกระตุ้นให้ทุกฝ่ายสร้างสิ่งที่มีความแตกต่าง ของแต่ละคนออกมาให้เห็นศักยภาพและเกิดผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและโรงเรียน มีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน และยอมรับในความแตกต่าง ทั้งรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน หรือแม้แต่วิธีการสอนที่แตกต่างกัน ด้านความเอื้ออาทร โรงเรียนควรมีการจัดสวัสดิการอย่างเป็นธรรมและทั่วถึงให้ความเป็นธรรมตามความเหมาะสม จัดกิจกรรมให้บุคลากรได้แสดงออกถึงการเข้าใจซึ่งกันและกันโดยการช่วยเหลือ เกื้อกูล มีการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงาน ให้ความเป็นกันเอง ดูแลเอาใจใส่อย่าง ทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ส่งเสริมการสร้างผลงานและการพัฒนาวิชาชีพของครู ด้านวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โรงเรียนควรมีการประชุมปรึกษาหารือ ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียนร่วมกันระดมความคิด และช่วยกันแสดงความคิดเห็น มีการประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติ ร่วมกันให้ทราบโดยทั่วถึงและรวดเร็ว เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

ซึ่งตัวแปรแฝงภายนอกวัฒนธรรมโรงเรียนนั้นมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน โดยทางอ้อมผ่านทาง การจัดการเรียนรู้ของครูและการบริหารแบบมีส่วนร่วมเช่นเดียวกับปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร เนื่องมาจากโรงเรียนเป็นตัวหลอหลอมความคิดความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในโรงเรียนนั้น โดยเฉพาะนักเรียน การจัดการเรียนรู้ของครูที่มุ่งให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ร่วมถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นเครื่องมือหรือวิธีการที่ทำให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์รวมทั้งเป็นกฎเกณฑ์หรือเป็นระเบียบของการกระทำหรือ การปฏิบัติงานของบุคคล เป็นเข็มชี้ทิศทางตามที่กำหนดในเป้าหมาย วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นเครื่องมือที่ยึดเหนี่ยวบุคลากรในโรงเรียนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นเครื่องมือถ่ายทอดสืบทอดต่อกัน จากรุ่นหนึ่งไปอีกรุ่นหนึ่งซึ่ง โรงเรียนทุกแห่งต่างมีวัฒนธรรมเป็นของตัวเอง ซึ่งประกอบด้วยวัฒนธรรมย่อยหลาย ๆ อย่าง วัฒนธรรมเหล่านี้ต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของคนในองค์กรและแผนงานเสมอ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมักจะมีวัฒนธรรมโรงเรียนที่เข้มแข็งและมีหน้าที่ของวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์



ของการจัดการของบุคคล วัฒนธรรมโรงเรียนจะนำพาบุคลากรไปในทิศทางที่ควรไปเป็น  
 ปทัสถานที่แสดงให้บุคลากรเห็นว่าประสบความสำเร็จในเรื่องต่าง ๆ เป็นสิ่งที่มี  
 ความหมายและความสำคัญสำหรับ ครู นักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรอื่น ๆ  
 ในโรงเรียนอันเป็นขบวนการที่นำไปสู่ความเป็นสถาบันในลักษณะของการก่อตั้ง  
 และเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ  
 นกนตฤต สรรพอาษา (2562, หน้า 322) ได้สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ (OC) มีอิทธิพล  
 ทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน  
 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์  
 อิทธิพล เท่ากับ 0.37 มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพ  
 ภายในของโรงเรียนเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
 .05 แสดงให้เห็นว่า การจะสร้างวัฒนธรรมองค์การให้มีความเข้มแข็ง จึงจะสามารถพัฒนา  
 ปัจจัยทั้งหมดควบคู่กันไปได้กระบวนการจัดการกระทำสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมของ  
 องค์การทั้งหมดหรือบางส่วนและการวางแผนการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อลดผลกระทบ  
 ที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนให้เกิดการปรับตัวและการยอมรับ  
 พร้อมทั้งสร้างศักยภาพใหม่ ๆ เพื่อรองรับให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างเป็นผลตาม  
 เป้าหมายที่วางไว้ และยังสอดคล้องกับ อดุลย์ สุชีรัมย์ (2555, หน้า 142) ได้กล่าวไว้ว่า  
 วัฒนธรรมองค์การ เป็นแบบแผนการประพฤติปฏิบัติที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน  
 ของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อความสำเร็จของโรงเรียน นอกจากนี้จากผลการวิเคราะห์  
 ข้อมูล ยังพบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การส่งอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรการจัดระบบ  
 ประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน

### 2.3 ตัวแปรภายในการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งประกอบไปด้วย

5 ตัวแปร สังเกตได้ คือ 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้ 2) เทคนิค  
 และวิธีการสอน 3) การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ 4) การประเมินทักษะการเรียนรู้และ  
 5) การพัฒนางานอาชีพ ตามที่ กุลิสรา จิตรชญาวนิช (2562, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า  
 การจัดการเรียนรู้ของครูเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ  
 ทำให้ผู้เรียนมีพัฒนาการที่เจริญงอกงามทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์สังคม และสติปัญญา  
 โดยภาพรวมการจัดการ เรียนรู้มีความสำคัญหลายประการดังนี้ 1) การจัดการเรียนรู้  
 ช่วยให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีงาม ในการจัดการเรียนรู้ แต่ละครั้ง  
 โดยทั่วไป ผู้สอนจะกำหนดจุดประสงค์ในการเรียนรู้เอาไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการจัด

กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ที่ดีขึ้น หรือต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่พึงประสงค์ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์สังคม และสติปัญญา 2) การจัดการเรียนรู้ช่วยให้จุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมาย ทั้งนี้ การกำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาไว้ในหลักสูตรแต่ละระดับ การศึกษาของสังคมไทยอาจจะมีทั้ง ความเหมือนกันและต่างกัน แต่ไม่ว่าจุดมุ่งหมายของการศึกษาในแต่ละระดับจะกำหนดไว้อย่างไรสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้จุดมุ่งหมายของการศึกษาบรรลุผลก็คือ การจัดการเรียนรู้ซึ่งการจัดการเรียนรู้ที่ดีมี ประสิทธิภาพ จะส่งผลทำให้การศึกษามีคุณภาพ 3) การจัดการเรียนรู้ช่วยเสริมสร้างทักษะต่าง ๆ ให้ผู้เรียนสามารถที่จะนำไปใช้ในการดำรงชีวิต อย่างมีความสุข ซึ่งทักษะที่สำคัญ และจำเป็นสำหรับผู้เรียนที่สถานศึกษาควรจัดให้กับผู้เรียนมีหลายทักษะด้วยกัน เช่น ทักษะกระบวนการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะทางสังคม ทักษะการสื่อสาร ทักษะทางวิทยาศาสตร์ ทักษะการใช้เทคโนโลยี เป็นต้น 4) การจัดการเรียนรู้ช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรม ทำให้ผู้เรียนเป็นคนที่ สามารถแยกแยะผิดถูกผิดออกอย่างมีเหตุผล มีหลักยึดปฏิบัติในการใช้ชีวิตอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องดีงาม และทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์ 5) การจัดการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนรู้จักเอาตัวรอด เนื่องจากการเรียนรู้เป็นปัจจัย ที่สำคัญในการ สร้างองค์ความรู้ พัฒนาให้ผู้เรียนมีสติปัญญาที่ชาญฉลาด รวมทั้งพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน และยังสามารถช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลายให้ผู้เรียนนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง ในการดำรงชีวิตให้มีความสุขในสังคม ดังนั้น เมื่อผู้เรียนได้รับ ทั้งความรู้ ประสบการณ์และทักษะต่าง ๆ จากการศึกษาและการจัดการเรียนรู้จะทำให้ผู้เรียนสามารถนำสิ่งดังกล่าวมาใช้ให้เป็นประโยชน์และรู้จักที่จะเอาตัวรอดอยู่ในสังคมได้อย่างรู้เท่าทัน 6) การจัดการเรียนรู้ช่วยสร้างเสริมประสบการณ์ต่าง ๆ ให้กับผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน 7) การจัดการเรียนรู้สามารถนำไปสู่การสร้างเสริมอาชีพหรือรายได้ให้กับผู้เรียน 8) การจัดการเรียนรู้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้นำองค์ความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ไปใช้พัฒนา ตนเอง สังคม และประเทศชาติ ให้มีความก้าวหน้าได้

ซึ่งตัวแปรภายในการจัดการเรียนรู้ของครู มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน เนื่องมาจากครูผู้สอนมีการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูเข้าใจกระบวนการสอนแบบ Active

Learning มีการใช้สื่อ การจูงใจและการเสริมแรง การใช้บุคลิกภาพ ท่าทางของครู รวมทั้ง การวัด และประเมินผลการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย ครูสามารถบูรณาการ เนื้อหาในการจัดการเรียนการสอน โดยออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนว่าเป็นไปตาม หลักสูตร ครูมีการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เป็นอย่างมากจึงสามารถก่อให้เกิดประสบการณ์ ที่มีความหมายต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียนและนอกจากนั้นผลของการ สอนจะต้องทำให้นักเรียนใฝ่รู้ใฝ่เรียนและศึกษาหาความรู้ที่หลากหลาย และครูมีการ ประยุกต์ใช้เทคนิคการสอน และวิธีการใหม่ ๆ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในบทเรียน และมีการตอบสนองต่อการจัดการเรียนการสอนในแต่ละครั้งซึ่งครูเปิดโอกาสให้นักเรียน ได้ทราบความก้าวหน้าในการเรียนทุกครั้ง เพื่อพัฒนาการเรียนครั้งต่อไปให้ดีขึ้น ซึ่งการจัดการเรียนการสอนของครูส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นในการจัดการเรียนรู้ของครู ส่งผลไปยังประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน ในขณะที่เดียวกันก็ส่งผลทางอ้อม ต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน โดยผ่านทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้สมาชิก คือ ครูทุกฝ่าย ทุกคน ตลอดจนบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน มีโอกาสได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่าง ๆ จึงทำให้งานดังกล่าวสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะงานประกันคุณภาพที่ต้องใช้ความร่วมมือจากบุคลากร ทุกฝ่ายทุกคนในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักแผนและประกันคุณภาพการศึกษา (2558, หน้า 3-5) พบว่า อิทธิพลทางตรงของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน คือ ปัจจัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อผู้เรียนทุกคนจะได้รับบริการด้านการศึกษา ที่มีคุณภาพจากสถานศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของนักเรียน

2.4 ตัวแปรแฝงภายในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ คือ 1) ความรักความผูกพันที่มีต่อโรงเรียน 2) การมีส่วนร่วมในการ กระจายอำนาจ 3) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และ 4) การมีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ ร่วมกัน ตามแนวคิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) แนวคิดนี้เป็นการมุ่งให้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยมีส่วนร่วมกันคิด ตัดสินใจ สนับสนุน ส่งเสริม และติดตามตรวจสอบการดำเนินงาน ตลอดจนร่วมภาคภูมิใจ ในความสำเร็จของโรงเรียนและหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ทำให้โรงเรียน มีอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหาร ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ

บุคลากรและทรัพยากร การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และผู้สอนทำบทบาทหน้าที่ในการสอน การจัดกิจกรรมและพัฒนาสื่อเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ที่ความต้องการของสังคมและชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, หน้า 23)

ซึ่งตัวแปรแฝงภายในการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน เนื่องจาก ผู้บริหารโรงเรียนได้เล็งเห็นความสำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งการปรับเปลี่ยนกระบวนการนี้ในการบริหารโดยเน้นการมีส่วนร่วมเป็นหลักก่อให้เกิดการพัฒนาแนวคิดสร้างสรรค์และวัฒนธรรมอันดีงามอันจะนำไปสู่การบริหารที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของทุกฝ่าย ทั้งนี้แรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานส่วนหนึ่งอาจมาจากการให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและร่วมดำเนินงาน ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ นภนตักฤต สรรพอาษา (2562, หน้า 322) ได้สรุปว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากร (COP) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.16 มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายใน ของโรงเรียนเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.16 แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนหรือฝ่ายบริหารต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การดำเนินงาน การแบ่งปันผลประโยชน์และการประเมินผลการดำเนินงาน จะเป็นผลทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน ส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิผลดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับ เมธาพันธ์ กระสังข์สรสิริ (2564, หน้า 65) ได้กล่าวว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในองค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วม (paA - paC) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ และมีค่าอยู่ระหว่าง 0.50-0.55 โดยมีค่าสหสัมพันธ์สูงที่สุดระหว่างตัวแปรผู้ปกครอง (paA) กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (paB) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (paB) กับชุมชนสังคม (paC) ( $r=0.55$ ) ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายนอกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น และยังสอดคล้องกับ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2560, หน้า 196-198) ระบุว่า ลักษณะการบริหาร ที่มีประสิทธิผลควรใช้หลักการมีส่วนร่วม ซึ่งการบริหารจัดการศึกษาเพื่อประกันคุณภาพการศึกษานั้น กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง ชุมชน

ทุกภาคส่วน ต้องมีส่วนร่วม โดยผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับบุคลากรผู้ปกครอง และชุมชนให้นำความรู้ความสามารถมาพัฒนาสถานศึกษา และมีการพัฒนาเครือข่าย ความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิผล และกรุณา ภูมะลี (2556, หน้า 153) กล่าวว่า สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างแท้จริง ควรเร่งให้เกิดชมรมหรือสมาคมศิษย์เก่า และเกิดชุมชนวิชาการในสถานศึกษา เพื่อการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยนี้ทำให้ได้ไม่แต่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ที่ได้รับการตรวจสอบด้วยกระบวนการทางการวิจัยว่ามีผลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ดังนี้

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรส่งเสริมสนับสนุนด้านบุคลากร งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ให้กับโรงเรียนประถมศึกษาทุกแห่งอย่างเพียงพอ ซึ่งปัจจัยการจัดการเรียนรู้ของครูมีอิทธิพลทางตรงทางอ้อมและอิทธิพลรวม สูงที่สุด จึงควรสนับสนุนให้ครูให้ครบตามเกณฑ์

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานต่าง ๆ ในโรงเรียน

1.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมอันดีงามของโรงเรียน เพื่อรักษาไว้ซึ่งค่านิยมอันดีงามขององค์กรในโรงเรียน ตลอดจนทำให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนดีงามจนเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา และจะช่วยให้งานต่าง ๆ ของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย

1.4 ผลจากการศึกษาควรนำไปจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาของงานวิชาการในด้านงานการประกันคุณภาพภายในและเป็นข้อเสนอแนะให้สถานศึกษาต่าง ๆ ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.5 ครูต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองจากการเป็นผู้บอกความรู้ให้จบไปในแต่ละครั้งเข้าสอน มาเป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน โดยเน้นการจัดการเรียนรู้แบบ (Active Learning)

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป มีดังนี้

2.1 ควรทำวิจัยในเรื่องลักษณะเดียวกันนี้และเพิ่มเติมตัวแปรแฝง และทำวิจัยกับกลุ่มขนาดของโรงเรียนเฉพาะกลุ่ม เช่น ทำวิจัยกับกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มโรงเรียนประถมศึกษากลาง กลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ และกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2.2 ควรทำวิจัยในเรื่องลักษณะเดียวกันนี้ ด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษา

2.3 ควรทำวิจัยในเรื่องการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมหรือรูปแบบในการส่งเสริมแต่ละปัจจัย เพื่อให้โรงเรียนมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการส่งเสริมปัจจัยดังกล่าว อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษา และสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนประถมศึกษามากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *กฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ตซินดิเคท จำกัด.
- \_\_\_\_\_. (2554). *แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- \_\_\_\_\_. (2560). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- \_\_\_\_\_. (2561). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- \_\_\_\_\_. (2563). *การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น.เอ. รัตนะเทรตติ้ง.
- \_\_\_\_\_. (2563). *การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น.เอ. รัตนะเทรตติ้ง.
- \_\_\_\_\_. (2563). *การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอก*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น.เอ. รัตนะเทรตติ้ง.
- \_\_\_\_\_. (2563). *แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น.เอ. รัตนะเทรตติ้ง.
- กชมล อัญสุช. (2557). *รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก*. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 8(3), 152-166.
- กรุณา ภูมะลี. (2556). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- กฤตธนรัตน์ พุทธเสน. (2559). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.



- กฤษฎา การิฐุม. (2554). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองบัวลำภู เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา. (2555). “การประกันคุณภาพการศึกษา”. วารสารปฏิรูป การศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 11(49), 16-17.
- กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ. (2553). องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนัก การศึกษากรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.
- กীরติ ยศยิ่งยง. (2548). การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ผู้รับผิดชอบการพิมพ์.
- เกศรินทร์ จุมปา (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยกับ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 6. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น. 8(2), 109.
- โกศิษฐ์ เปลรินทร์. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- คมศิลป์ ประสงค์สุข. (2558). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขต ตรวจระซการที่ 11. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- คำเตียง ก่าเกลี้ยง. (2556). ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- จันทนา หงวนบุญมาก (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง  
ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3.  
*วารสารรอยแก่นสารอคคาเดมี*. 6(9), 277.
- จำลอง โคตรพัฒน์. (2555). *สภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ  
โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์*.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จีระ หงส์ดารมภ์. (2550). การจัดการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- เจนจบ หาญกลับ (2559). ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน  
ของโรงเรียนเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. 17(2), 130.
- ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์. (2557). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2549). *ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ชูเกียรติ โพธิ์มัน. (2548). *นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา*. ลพบุรี:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ณพัฐธิกา ปิติเลิศศิริกุล. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา  
โรงเรียนกลุ่มบันนังสตา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา  
เขต 2. *วารสารรัชต์ภาคย์ สถาบันรัชต์ภาคย์. มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*.  
15(39), 144.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วี.พี.รินทร์.
- ดวงกมล อินทา. (2556). *วัฒนธรรมองค์กร*. เข้าถึงได้จาก  
[http://duangss.blogspot.com/2013/09/blog-post\\_12.html](http://duangss.blogspot.com/2013/09/blog-post_12.html). 18 กรกฎาคม 2564.
- ทวีพัฒน์ ไมตรีจิตร. (2559). การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง.  
*วารสารครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ*. 44(2), 111-112.
- ทิตนา แคมมณี. (2552). *ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มี  
ประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: ดานสุทธาการพิมพ์.

- ธนกร อัมจักร. (2557). *ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.*
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัท เนติกุลการพิมพ์ จำกัด .*
- ธวัช บุญยมณี. (2550). *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์*
- ธัญวิทย์ ศรีจันทร์. (2559). *การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์การนิสิตนักศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด นวสาส์นการพิมพ์.*
- นภนต์กฤต สรรพอาษา (2562). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์. 6(1), 322.*
- นัยนา นิลพันธุ์ (2556). *คุณลักษณะผู้นำกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- นาฏพิมล คุณเผือก (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. 1(2), 64.*
- นิกัญชลา ล้นเหลือ. (2554). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 7(2), 19-26.*

- เนาวรัตน์ ศิริเชวงกูร. (2562). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียน  
ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*  
วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2561). *การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน*. กรุงเทพฯ:  
สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม อ้วนกันยา. (2563). *กลยุทธ์การบริหารงานการประกันคุณภาพภายใน  
ที่มีประสิทธิผล ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*.  
วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปนัดดา พลแสน (2561). *บทบาทส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง  
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษ  
ที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1*.  
*วารสารบริหารการศึกษา มศว.* 15(28), 172.
- ประกาศิต อานุกาภาพแสนยากร. (2556). *การจัดการเรียนรู้*. มหาสารคาม:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ประกิจ แฟมไธสง. (2556). *รูปแบบองค์ประกอบภาวะผู้นำในการบริหารของผู้บริหาร  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*.  
*วารสารวิจัยและพัฒนา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปรัชญาดุษฎีนิพนธ์)*  
*บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.* 8(1).
- ปราโมศ อิศโร. (2554). *ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน  
สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
ขั้นพื้นฐานที่ผ่านการประเมินและรับรองคุณภาพจากสำนักงานรับรอง  
มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ในรอบที่สองมีผล  
การประเมินในระดับดีและดีมาก*. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด. สงขลา:  
มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ปริญญา งามสุทธิ (2561). *การพัฒนาระบบบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษา  
ภายในระดับหลักสูตรสำหรับมหาวิทยาลัยของรัฐ*.  
*วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น.* 15(2), 199.

- ปุระชัย เปี่ยมสมบุญ. (2550). *ผู้นำที่ดีไม่มีเสื่อมแรงบันดาลใจสำหรับคนรุ่นใหม่*.  
กรุงเทพฯ: อนิเมทกรุป.
- พัชสิริ ชมพุดำ. (2552). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย
- พัทธนันท์ ทรราชกริมย์โชค. (2557). แนวทางการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก  
ในชุมชน. *วารสารศรีนครินทร์วิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์  
และสังคมศาสตร์)*. 6(12).
- เพ็ญศิริกรณ ประเทียบอินทร์. (2559). *องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา  
ที่มีผลต่อการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*.  
ดุษฎ์นิพนธ์ ปร.ด. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี:  
มิเกลกาไรซาบาล.
- ภูมิ พระรักษา. (2558). โมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกัน  
คุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา*,  
9(4), 128-136.
- มัญญา บุษยะมา. (2559). องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน  
ขนาดเล็ก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา.  
*วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 371-382.
- มานะ ทองรักษ์. (2549). *นวัตกรรมการศึกษา ชุด รายงานผลการบริหารจัดการโรงเรียน  
เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: ธารอักษร.
- เมธาพันธ์ กระสังข์สรสิริ. (2564). ปัจจัยสำคัญการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
การประกันคุณภาพภายนอกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารสังคมศาสตร์  
เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. 5(1), 65.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). *ภาวะผู้นำ Leadership*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- รัชพล จอมไตรคุป. (2563). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์  
ปร.ด. สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ละมุล รอดขวัญ. (2555). การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา  
 ชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคใต้ตอนบน.  
 วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรุณี ดวงจำปา. (2554). ศึกษาปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการ  
 ความรู้ในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา:  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ:  
 มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
 บุรีรัมย์.
- วินัยพงษ์ คำแหง. (2557). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของ  
 โรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สงขลา:  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: วิทยวิสุทธ์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). ภาวะผู้นำ: นานาทศนะ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธ์.
- วิไลลักษณ์ โภคาพานิชย์. (2562). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อ  
 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาค  
 ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
 สกลนคร.
- วิไลวรรณ งามฉลลาด. (2562). ปัจจัยบริหารที่ส่งผลต่อปัจจัยคุณภาพภายในมหาวิทยาลัย  
 ราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สุรินทร์:  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- วีระศักดิ์ แก้วสมศรี. (2563). การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรกับทักษะของผู้เรียนในศตวรรษ  
 ที่ 21 โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานของโรงเรียน  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.  
 วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. สาขาการบริหารการศึกษา,  
 16(1), 13.
- วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ  
 โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี  
 เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ศิริรัตน์ โนจิตร. (2560). *ปัจจัยการดำเนินงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกสทศ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมคิด บางโม (2562). *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- สมใจ ยอดปราง. (2560). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา. คุษภีนิพนธ์ ปร.ด. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สมชัย จรรยาไพบุลย์. (2555). *รูปแบบการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. วิทยานิพนธ์ ค.ด. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สมพูด เกตขจร. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินการประกันคุณภาพ*
- สมหมาย เทียนใจ. (2556). *รูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมาพร ภูวิจิตร. (2558). *รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ*. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 9(1), 73 – 77.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน. (2557). *ภาวะผู้นำแบบโลกวิวัฒน์: แนวคิดและการวิจัย/สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สัมฤทธิ์ ทองทับ. (2557). *การพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษา* ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*. 11(1), 77.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น.เอ.รัตนะเทรตติ้ง.
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สพฐ. (2559). *แนวทางจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 21ST Century Skills*. เข้าถึงได้จาก [https://webs.rmutl.ac.th/assets/upload/files/2016/09/20160908101755\\_51855.pdf](https://webs.rmutl.ac.th/assets/upload/files/2016/09/20160908101755_51855.pdf).
- สำนักแผนและประกันคุณภาพการศึกษา. (2558). *แนวทางการดำเนินงานด้านการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักแผนและประกันคุณภาพการศึกษา.

- ลิปพนนท์ มั่งอะนะ และคณะ. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง*. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 9(1).
- สิริพรรณ สุนทร. (2559). *การพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยใช้การบริหารจัดการแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กร*. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สุชาติ สุขบำรุงศิลป์. (2563). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุธิตา ทับจาก (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร*. วารสารรัชต์ภาคย์ สถาบันรัชต์ภาคย์. *มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 16(44), 175.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2552). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุภมาศ อังคุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2557). *สถิติวิเคราะห์ สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL*. กรุงเทพฯ: เจริญดีมีนคองการพิมพ์.
- องอาจ จูมสีมา (2562). *ภาวะผู้นำและการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อคุณภาพครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น. 16(1), 499.
- อดุลย์ สุชีรัมย์. (2555). *การพัฒนาโมเดลประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- อนุพงษ์ อินฟ้าแสง. (2555). *วัฒนธรรมองค์การ : ปัจจัยสู่ความสำเร็จ*. เอกสารประกอบการสอนวิชาพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- อมรรัตน์ ไชยตะมาตย์. (2562). *การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.



- อรุณ รักรธรรม และปีเตอร์ รักรธรรม (2560). พฤติกรรมการบริหารองค์กร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัชรา เอิบสุขสิริ. (2556). จิตวิทยาสำหรับครู. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2550). *หลักการสอน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อำนาจ มีศรี. (2555). *องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- อุดม มุ่งเกษม. (2559). *Good Governance* กับการพัฒนาข้าราชการ/สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.; *บรรณาธิการอำนาจ แสงสว่าง*. *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: อักษรพัฒนา.
- อุษา คงทอง และคณะ. (2553). *องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เทียนวัฒนา พรินติ้ง.
- Abdallah and Refa. (2016). Quality Assurance in Palestine's Teacher Education Programs: Lessons for Faculty and Program Leadership. *American Journal of Educational Research*. 4(2A). 30–36.
- Alkin, M.C. and Taut, S.M. (2003). Unbundling evaluation use. *Studies in Educational Evaluation*, 29, 1 – 12.
- Anderson, L W, & Krathwohl D R. (2001). A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives. New York: Longman.
- Bloom, B.S. (1959). *Toxonomy of educational objectives handbook 1: Cognitive*. New York: David Mckay.
- Bock, M., & Klinger, E. (1986). Interaction of emotion and cognition in word recall. *Psychological Research*.
- Daft, R.L. (2003). *Management*. New York: Thomson
- \_\_\_\_\_. (2008). *The Leadership Experience*. (4th ed.). Mason, OH: Thomson South-Western.
- Dimmock Clive & Walker Allan. (2005). *Educational Leadership: Culture and Diversity*. Great Britain: SAGE.

- Dubrin, J.A. (1998). *Leadership Research Findings, Practice, and Skills*. Boston, MA.: Houghton Mifflin.
- Gerlach, V.S. and D.P. Ely. (1980). *Teaching and Media: A Systematic Approach*. New Jersey: Prentice–Hall Inc.
- Good, C.V. (1983). *Dictionary of Education*. New York: McGraw– Hill Book Company.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R. and Tatham, R. (2006) *Multivariate Data Analysis*. 6<sup>th</sup> Edition, Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Hersey, P. and Blanchard, H. B. (1988). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Englewood. Boston: PWS–Kent.
- Hills, P.J.A. (1982). *Dictionary of education*. New York: McGraw–Hill.
- Hough, J. B., & Duncan, J. K. (1970). *Teaching: Description and Analysis*. AddisonWesley Publishing company.
- Hoy, W.K,&, C.G. Miskel. (2005). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. 7th ed. New York: McGraw–Hill.
- Jöreskog, K. G. & Sörbom, D., (1993). *LISREL 8: User’s Reference Guide*. Chicago, IL: Scientific Software International, Inc.,.
- Koontz and Donnel. (1976). *Principles of Management*. New York: McGraw–Hill.
- Moore, K.D. (1992). *Classroom teaching skills*. New York: McGraw–Hill.
- Mott, P.E. (1972). *The Characteristic of Effective Organization*. New York: Harper and Row.
- Muhammad Azeem. (2012). *Determinants of School Effectiveness: A study at Punjab Level*. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(4), 242.
- Murphy, J. (1997). *Putting New School Leaders to the Test*. *Education Week*. 21(11): 24.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (2002). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. (8th ed). New York: McGraw–Hill.
- Phatak, Bhagat and Kashlak. (2009). *International Management*. Mcgraw Hill Book
- Robbins & Decenzo. (2004). *Management*. 6th ed. U.S.A.: Prentice–Hill.

- Robbins, S. P. (2003). *Organization Theory: Structure Design and Applications*. 3<sup>rd</sup> ed. Englewood Cliff: Prentice–Hall.
- Rue, Leslie W. and Byars, Lloyd L. (2002). *Human resource management*. Irwin. McGraw Hill.
- Schein, Edgar H. (2004). *Organizational Psychology*. 2nd ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall.
- Schermerhorn, J. R. (2002). *Management*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Stephen P. Robbins, Mary Coulter. (2002). *Management*. Wallingford, United Kingdom. Publisher: Prentice Hall.
- Stufflebeam, D.L. and Shinkfield, A. J. (2007). *Evaluation models*. *New Directions for Evaluation*, No. 89. San Francisco: jossey–Bass.
- Wagner, B.D. (2006). *Motivation and Professional Growth in Early Childhood Teachers*. (Ph.D.). Dissertation University of Rochester. 102(4).
- Yukl, G.A. (2000). *Leadership in Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Lefrancois, G.R. (2000). *Psychology for Teaching*. (10<sup>th</sup> ed). Australia: Wadsworth.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

## รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการยืนยันองค์ประกอบของปัจจัย จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตร์  
ดุขุภีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร์  
ดุขุภีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร. วีรพล สารบรรณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนครพนมเขต 2
4. ดร.หงษา วงศ์จำปา ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลนาแกผดุงราชกิจเจริญ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครพนม เขต 1
5. น.ส.ณัฐรัชญา วีระชานนท์ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครพนม เขต 2 กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาระบบการประกัน  
คุณภาพ

## รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสอบถาม  
จำนวน 5 คนประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานกรรมหลักสูตร  
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำหลักสูตร  
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.วีรพล สารบรรณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาศึกษานครพนมเขต 2
4. ดร.หงษา วงศ์จำปา ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลนาแกผดุงราชกิจเจริญ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 1
5. น.ส.ณัฐรัชญา วีระชานนท์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2 กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาระบบการประกัน  
คุณภาพ

## รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการหาแนวทางพัฒนา จำนวน 10 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานกรรมหลักสูตร  
ครุศาสตร์ดุขฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร. เยาวลักษณ์ สุตะโคตร อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร์  
ดุขฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.นฤมล สุภาพทอง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครพนมเขต 1
4. ดร. วิทวินทร์ ประทังคะดีศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครพนม เขต 1
5. นางสาวณัฐรัชฎา วีระชานนท์ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
6. ดร.อภิสิทธิ์ อุดคำ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาบัว สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
7. นางสาวพิณทิพา จันรอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาดี 2 สำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
8. ดร.ปิยณัฐ วงศ์เครือศร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกกลาง สำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
9. นายพงษ์พิพัฒน์ นารินทร์ ครูโรงเรียนบ้านโนนแต่ สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
10. นางสาวมาริสา ภูมิเพ็ง ครูโรงเรียนบ้านงูโพน สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1



ภาคผนวก ข

หนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

หนังสือจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๒๓

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

๒ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายเมธี นาอุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านซึ่งเป็นผู้บริหารและนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านในการยืนยันโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค ๑๑ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์ อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรปัญญากรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเมธี นาอุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๖๒๖ ๑๔๘๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๒๓

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

๒ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายเมธี นาอุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค ๑๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคำหลักสูตรปรัชญาคุชฎิบัณฑิต (ปร.ด.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านซึ่งเป็นผู้บริหารและนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านในการยืนยันโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค ๑๑ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์ อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเมธี นาอุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๖๒๖ ๑๘๘๑

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๓๒๓

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

๒ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.วีรพล สารบรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายเมธี นาอุคม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านซึ่งเป็นผู้บริหารและนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านในการยืนยันโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค ๑๑ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์ อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเมธี นาอุคม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๖๒๖ ๑๘๘๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.หงษา วงศ์จำปา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายเมธี นาอุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านซึ่งเป็นผู้บริหารและนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านในการยืนยันโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค ๑๑ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์ อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเมธี นาอุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๖๒๖ ๑๘๘๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๓๐๐๐

๒ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน น.ส.ณัฐชญา วีระขานนท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายเมธี นาอุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านซึ่งเป็นผู้บริหารและนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านในการยืนยันโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค ๑๑ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์ อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเมธี นาอุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๖๒๖ ๓๘๘๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ โทร. IP (๒๖๘)

ที่ อว ๐๖๒๑.๐๘/ว ๘๒๕

วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณารับรองโครงการวิจัยภายหลังการขอชี้แจงต่อข้อคำถามหรือข้อเสนอแนะของกรรมการ

เรียน นายเมธี นาอุดม

ตามที่ท่านได้ขอชี้แจงต่อข้อคำถามหรือข้อเสนอแนะของคณะกรรมการการวิจัยในมนุษย์ ในคราวประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๕ เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค ๑๑ (The Causal Relationship Model of Effectiveness of Internal Quality Assurance in Primary Schools Area the Regional Education Office No.๑๑) หมายเลขสำคัญโครงการ HE ๖๕ - ๐๘๗ นั้น

ในกรณีนี้ คณะกรรมการการวิจัยในมนุษย์ ได้พิจารณาการขอชี้แจงดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว “มีมติรับรองโครงการวิจัยของท่าน” ตามหลักเกณฑ์การพิจารณาวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

สุภาวดี คุปตะบุตร

(นางสาวสุภาวดี คุปตะบุตร)  
ประธานกรรมการการวิจัยในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



COA NO. ๑๕๔/๒๕๖๔

IEC NO. HE ๒๕-๐๓๗

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค ๑๑ (The Causal Relationship Model of Effectiveness of Internal Quality Assurance in Primary Schools Area the Regional Education Office No.๑๑)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นายเมธี นาอุดม

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เอกสารที่รับรอง

๑. แบบขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
๒. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๓. ประวัติผู้วิจัย/ผู้ร่วมวิจัย
๔. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย (สำหรับตอบแบบสอบถามทางไปรษณีย์)
๕. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร (สำหรับอาสาสมัครอายุ ๑๘ ปีขึ้นไป)
๖. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม

ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น (Exemption Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๔

วันหมดอายุ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖

รายงานความก้าวหน้า -

สุกานัน คุปตะบุตร

(นางสาวสุกานัน คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ชั้น ๒ อาคารปฏิบัติการตรวจวิเคราะห์วิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ ๖๘๐ อ.นิคม ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร รหัสไปรษณีย์ ๔๗๐๐๐ โทรศัพท์ ๐๔๒-๓๗๐-๑๕๔





ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๑๗๕

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

๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเมธี นาอุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ศึกษาธิการ ภาค ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พณิศา ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรอง จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๑๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิเศษ)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๒๒

ผู้ประสานงาน นายเมธี นาอุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๖๒๙ ๑๘๘๘

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๙๓



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

๒๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

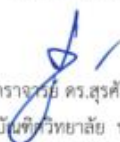
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเมธี นาอุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ ศึกษาธิการภาค ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการ ภาค ๑๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเมธี นาอุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๖๒๙ ๑๘๘๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓



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

๒๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.เยาวลักษณ์ สุดะโคตร

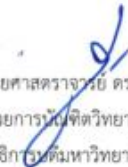
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเมธี นาอุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ ศึกษาธิการภาค ๑๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดมหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการ ภาค ๑๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๙๗ ๐๒๒๙๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเมธี นาอุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๖๒๙ ๓๘๘๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓

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

๒๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.นฤมล สุภาพทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเมธี นาอุตม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ ศึกษาธิการภาค ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการ ภาค ๑๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเมธี นาอุตม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๖๒๙ ๑๘๘๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๓

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

๒๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.วิวัฒน์ ปะทังคะดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเมธี นาอุตม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ ศึกษาธิการภาค ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคณะหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เทียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการ ภาค ๑๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเมธี นาอุตม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๖๒๙ ๑๘๘๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๓๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน น.ส.ณัฐชญา วีระขานนท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเมธี นาอุตม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เทียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค ๑๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเมธี นาอุตม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๖๒๔ ๑๘๘๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓



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

๒๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.อภิสิทธิ์ อุคำ

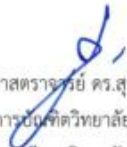
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเมธี นาอุตม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค ๑๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเมธี นาอุตม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๖๒๙ ๑๘๘๑

ที่ อว.๐๒๒๖๖๒๒/ว.๐๐๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเจตุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เขียน นายปิยฉัฐ วงศ์เครือศรี

สีที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเมธี นาอุตม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๒๒๒๕๐๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ ศึกษาธิการภาค ๑๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการ ภาค ๑๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๐

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๗๒

ผู้ประสานงาน นายเมธี นาอุตม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๖๒๙ ๑๘๘๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓



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

๒๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวพิณทิพา จันรอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเมธี นาอุตม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคณะหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค ๑๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเมธี นาอุตม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๖๒๙ ๑๘๘๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓

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

๒๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายพงษ์พัฒน์ นารินทร์รักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเมธี นาอุตม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค ๑๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค ๑๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเมธี นาอุตม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๖๒๙ ๑๘๘๑



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๙๓

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

๒๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวมาริสา ภูมิเพ็ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายเมธี นาอุดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“โมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ ศึกษาธิการภาค ๑๑”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการ ภาค ๑๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๓๗ ๐๒๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายเมธี นาอุดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๖๒๙ ๓๘๘๑

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



## แบบสัมภาษณ์ประกอบการวิจัย

เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
งานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ศึกษาธิการ ภาค 11

ผู้วิจัย

นายเมธี นาอุดม

นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

### คณะกรรมการที่ปรึกษา

รศ.ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

## แบบสัมภาษณ์

เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
งานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11

### คำชี้แจง

1. การสัมภาษณ์มีวัตถุประสงค์เพื่อรับฟังข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ  
โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน  
โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 ซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นแนวทางในการ  
พัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
2. ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเชิงลึก จำนวน 5 ท่าน  
ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน
3. ลักษณะของการสัมภาษณ์ ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30 นาที  
โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตจดบันทึกคำให้สัมภาษณ์ บันทึกเสียง พร้อมบันทึกภาพ  
การสัมภาษณ์ไปพร้อมกันด้วย
4. คำให้สัมภาษณ์ทั้งหมดผู้วิจัยจะนำไปสรุปสาระสำคัญที่เกี่ยวกับ  
องค์ประกอบของปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาวิจัย และเป็นการสรุปภาพรวมจึงไม่มีผลกระทบ  
ต่อคำให้สัมภาษณ์แต่อย่างใด
5. เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้แสดงปัญหาของการวิจัย ขอบเขต  
ของการวิจัย กรอบแนวคิดของการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งได้ศึกษาจาก เอกสาร  
ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาพร้อมกันนี้ (ตามเอกสารหมายเลข 2)

นายเมธี นาอุดม

ผู้วิจัย

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ .....  
 ตำแหน่ง .....  
 หน่วยงาน .....  
 ชื่อผู้สัมภาษณ์ นายเมธี นาอุดม  
 วันสัมภาษณ์ วันที่ .....เดือน .....พ.ศ. ....เวลา .....ถึง .....น.  
 สถานที่ .....

ตอนที่ 1 จากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ  
 ประสิทธิภาพงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่  
 ศึกษาธิการภาค 11 ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่

1. ด้านคุณภาพผู้เรียน
2. ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ
3. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ท่านมีความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....





ตอนที่ 3 องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานประกันคุณภาพภายใน  
โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 จากกรอบแนวคิดการวิจัย  
ประกอบด้วย

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การเสริมสร้างแรงจูงใจ
3. การมีความรู้และทักษะ
4. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร

วัฒนธรรมองค์การ ได้แก่

1. ค่านิยมองค์การ
2. การประพฤติปฏิบัติตน
3. การบริหารบุคคล
4. การทำงานเป็นทีม
5. การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย

การจัดกระบวนการเรียนรู้ของครู ได้แก่

1. มาตรฐานการเรียนรู้
2. เทคนิคและวิธีการสอน
3. สื่อ/แหล่งเรียนรู้
4. การประเมินทักษะการเรียนรู้
5. การพัฒนางานอาชีพ

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่

1. ความรักความผูกพันที่มีต่อโรงเรียน
2. การมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ
3. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
4. การมีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

บรรดาองค์ประกอบของปัจจัยตามกรอบแนวคิดของการวิจัยมีความเหมาะสมและเป็นเหตุ  
เป็นผลหรือไม่ และควรมีตัวบ่งชี้ของแต่ละปัจจัย อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 4 ท่านมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่จะทำให้งานวิจัยนี้  
มีความสมบูรณ์เพิ่มเติมหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่อนุเคราะห์ให้การสัมภาษณ์ในครั้งนี้

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้แนวทางการจัดการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ เน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสม ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา ซึ่งนิยามมาตรฐานการศึกษา เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์ และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง และเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบการประเมินผล และการประกันคุณภาพทางการศึกษาดังนั้น มาตรฐานการศึกษาสำคัญที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาจึงเกี่ยวข้องกับปัจจัย กระบวนการ และผลผลิตจากการจัดการศึกษาเพื่อการกำกับ ติดตาม ดูแล ตรวจสอบ และประกันคุณภาพ ของสถานศึกษา ดังนั้นมาตรฐานการศึกษาจึงไม่ได้หมายถึงคุณภาพด้านใดด้านหนึ่ง เท่านั้น แต่หมายความรวมถึงผลผลิตทางการศึกษาที่เกิดกับตัวผู้เรียนรอบด้าน กระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูและกระบวนการบริหารจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, หน้า 9-10)

ตามกฎกระทรวง เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาได้ให้ความหมาย การประกันคุณภาพการศึกษาไว้ว่า การประเมินผลและ การติดตามตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละระดับ และประเภทการศึกษา โดยมีกลไกในการควบคุมตรวจสอบระบบการบริหาร คุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนว่าสถานศึกษานั้นสามารถ จัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และบรรลุ

เป้าประสงค์ ของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, หน้า 55)

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดนโยบายการปฏิรูประบบการประเมินและประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอกของทุกระดับก่อนจะมีการประเมินคุณภาพในรอบต่อไป โดยให้มีการปรับปรุงมาตรฐานและตัวชี้วัดให้น้อยลง กระชับและสะท้อนถึงคุณภาพอย่างแท้จริง เน้นการประเมินสภาพจริงไม่ยุ่งยาก สร้างมาตรฐานระบบราชการประเมินเพื่อลดภาระการจัดเก็บข้อมูล ลดการจัดทำเอกสารที่ใช้ในการประเมิน ปรับกระบวนการต้นในการประเมินที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาบนพื้นฐานบริบทของสถานศึกษา รวมทั้งให้มีการพัฒนาผู้ประเมินคุณภาพภายในให้มีมาตรฐาน มีความน่าเชื่อถือสามารถให้คำชี้แนะ ให้คำปรึกษาแก่สถานศึกษาได้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาได้รับการยอมรับจากสถานศึกษาและได้รับการรับรองจากกระทรวงศึกษาธิการนั้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของระบบการประเมินคุณภาพการศึกษา ตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาดังกล่าวเป็นระบบการประเมินแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการประเมินคุณภาพสถานศึกษาในภาพรวม(Holistic rubrics) ของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยจะไม่แยกส่วนหรือแยกองค์ประกอบในการประเมินผลงานหรือกระบวนการแต่เป็นการประเมินในภาพรวมของผลงานหรือภาพรวมของกระบวนการดำเนินงานนั้นๆ ต้องอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะในการประเมินของผู้ประเมิน โดยผู้ประเมินต้องศึกษาและรวบรวมข้อมูลในภาพรวมทั้งหมด ซึ่งเป็นการประเมินและตัดสินผลการประเมินคุณภาพการศึกษาตามหลักการตัดสินโดยอาศัยความเชี่ยวชาญ โดยผู้ประเมินจำเป็นต้องมีความรู้รอบด้าน อาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันในคณะผู้ประเมิน เพื่อการตัดสินระดับคุณภาพ จะไม่ใช้การให้คะแนนตามความคิดเห็นของคนใดคนหนึ่ง ผู้ประเมินจำเป็นต้องทำความเข้าใจร่วมกันเพื่อการประเมินที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นมาตรฐานของผู้ประเมินจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 1)

ในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้น สถานศึกษาต้องดำเนินงานตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนดร่วมกันอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปีการศึกษา และเมื่อสิ้นปีการศึกษาสถานศึกษาจะต้องมีการจัดทำรายงานผลการประเมิน ตนเองประจำปีที่เป็นการนำเสนอผลการดำเนินงานและการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรอบปีที่ผ่านมาซึ่งเป็นผลมาจากการดำเนินงานทั้งหมด ของสถานศึกษาที่ครอบคลุมมาตรฐาน

การศึกษาของสถานศึกษาและนำเสนอรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษาหน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อทำให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐานและคงรักษาไว้ ซึ่งมาตรฐานจากการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้การจัดทำรายงานผลประเมินตนเองของสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีคุณภาพและสะท้อนผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างแท้จริงสถานศึกษาจำเป็นต้องสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาวางแผนการประเมินเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และสรุปผลการประเมิน แล้วจัดทำเป็นรายงานผลการประเมินตนเองประจำปีของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, หน้า 3)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานการศึกษาที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นหน่วยงานปฏิบัติการหลักของสถานศึกษา คือ การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร คือ คุณภาพทางด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตลอดจนระบบบริหารจัดการที่มีคุณภาพ โดยการร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ผู้ปกครองและชุมชน การดำเนินงานจะประสบผลสำเร็จย่อมต้องมีความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่ดีของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกๆ ฝ่าย ด้วยเหตุนี้จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา โดยเริ่มจากสถานศึกษาทุกแห่งดำเนินการประกันคุณภาพภายในทั้งกระบวนการบริหารและการจัดการเรียนการสอนตามปกติของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นการสร้างเชื่อมั่นว่าสถานศึกษาจะจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน นอกจากนี้การประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนช่วยให้ประชาชนได้รับข้อมูลคุณภาพการศึกษาที่เชื่อถือได้ เกิดความเชื่อมั่นและสามารถตัดสินใจเลือกใช้บริการที่มีคุณภาพมาตรฐาน ป้องกันการจัดการศึกษาที่ไม่มีคุณภาพ ทำให้ ผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษามุ่งบริหารจัดการศึกษาสู่คุณภาพและมาตรฐานอย่างจริงจัง การประกันคุณภาพภายในโรงเรียนจึงมีความสำคัญ ผู้บริหาร ครู นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องตระหนักและรับผิดชอบร่วมกันในการดำเนินการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 2)

ปัญหาที่พบในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน คือ บุคลากรส่วนใหญ่ไม่เห็นความสำคัญ ขาดความรู้ความเข้าใจในรูปแบบและวิธี ในการดำเนินงาน การประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ขาดความร่วมมือและความตระหนักในการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนและบุคลากรมีภาระงาน ความรับผิดชอบมากเกินไป ขาดการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหาร เอกสารความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนไม่เพียงพอ ขาดการนิเทศติดตาม การรายงานผลการดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง ไม่มีการนำผลการประเมินไปใช้ บุคลากรกลัวการประเมิน และการจัดทำข้อมูลสารสนเทศไม่เป็นระบบ นอกจากนี้ พบว่า เกิดปัญหาในการแต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพภายใน ขาดการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารภาคีผู้นำและวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนอย่างจริงจัง บุคลากรไม่ได้รับการอบรม หัวหน้าประกันคุณภาพภายในโรงเรียนและครูผู้สอนขาดการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพ โดยแต่ละคนจะปฏิบัติตามความเข้าใจของตนเองและขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการประเมินผลด้านการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน มีปัญหาไม่มีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินการ สื่อวัสดุ อุปกรณ์ไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร ขาดการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำประกันคุณภาพ ขาดการนิเทศติดตาม และขาดแหล่งเรียนรู้ ขาดเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ขาดการส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนและไม่มีกิจกรรมการให้บริการชุมชนอย่างเหมาะสม ด้านการรายงาน บุคลากรไม่มีทักษะในการเขียนรายงาน ขาดการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ ไม่มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานเป็นลายลักษณ์อักษรและขาดการมีส่วนร่วมของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (อมรรัตน์ ไชยตะมาตย์, 2562, หน้า 2- 3)

ภูมิ พระรักษา (2558, หน้า 128-129) ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลวิจัยพบว่า มีปัจจัยหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) อิทธิพลทางตรงมี 4 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การนวัตกรรม บรรยากาศองค์การแบบเปิดและภาวะผู้นำของครู 2) อิทธิพลทางอ้อมมี 4 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม บรรยากาศองค์การแบบเปิด และภาวะผู้นำของครู

3) อิทธิพลรวมมี 5 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร บรรยากาศองค์การ แบบเปิดภาวะผู้นำของครู วัฒนธรรมองค์การนวัตกรรม และการทำงานเป็นทีม และพบว่า ปัจจัยทุกตัวในโมเดลรวมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 85

เขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 โดยสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 จัดตั้งขึ้น ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 19/2560 เรื่องการปฏิรูปการศึกษา ในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน 2560 เพื่อปฏิบัติการกิจ ของกระทรวงศึกษาธิการ ในการขับเคลื่อนการศึกษาในระดับภาคและจังหวัด โดยการ อำนวยการ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการศึกษาแบบร่วมมือและบูรณาการกับ หน่วยงานในสังกัด กระทรวงศึกษาธิการและ หน่วยงานอื่นหรือภาคส่วน ที่เกี่ยวข้อง ในพื้นที่รับผิดชอบจำนวน 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสกลนคร จังหวัดนครพนม และจังหวัด มุกดาหาร ซึ่งทั้ง 3 จังหวัดดังกล่าว อยู่ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน เป็นเขตที่ต้อง พัฒนาคุณภาพประชาชนหรือเยาวชนให้มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพสามารถที่จะ แข่งขันได้ ซึ่งโครงสร้างพื้นฐานหลักที่จะสามารถพัฒนาบุคลากรได้คือ ด้านการศึกษา โดยที่สถานศึกษาจะต้องมีการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ และต้องมีการดำเนินการประกัน คุณภาพการศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ แต่ก็ยังพบว่ามีปัจจัยหลายปัจจัยซึ่งมีอิทธิพลซึ่งกัน และกันทำให้งานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็กไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ไม่ว่าจะในด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ รวมถึงด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วย

จากสภาพดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาโมเดลความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 จะทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่จะช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน และสามารถ นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อไป

## คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยตัวใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11
2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 ที่พัฒนาขึ้น สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่อย่างไร
3. แนวทางพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 ควรเป็นอย่างไร

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11
2. เพื่อตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อหาแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11

## ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ดังนี้

1. ด้านวิชาการ เนื่องจากโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 ที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ จากหลายแหล่ง ซึ่งมีความชัดเจนครอบคลุม และสมบูรณ์ในเชิงวิชาการมากขึ้น อีกทั้งโมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นได้มีการตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทำให้ได้โมเดลสมการโครงสร้างที่มีความเหมาะสมกับบริบทสังคมไทย โดยนักวิชาการ นักวิจัย



ผู้บริหารทางการศึกษาหรือครู ตลอดจนผู้สนใจ สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการได้ดังต่อไปนี้

1.1 เพื่อทราบถึงอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11

1.2 นำไปใช้เป็นโมเดลตั้งต้นเพื่อขยายขอบเขตการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 ให้กว้างขวางและลึกซึ้งต่อไป

2. ประโยชน์ในด้านการนำผลการวิจัยไปใช้ ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้โมเดลที่ได้รับการตรวจสอบด้วยกระบวนการทางการวิจัย และเป็นโมเดลที่มีความเหมาะสมกับบริบทสังคมไทย สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการประกันคุณภาพการศึกษา ดังต่อไปนี้

2.1 นำไปใช้ในการสร้างและพัฒนากลยุทธ์ในการประกันคุณภาพภายในให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2.2 นำไปใช้ในการสร้างโปรแกรมการพัฒนากลยุทธ์และกลวิธีอีกทั้งเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และวางแผนเพื่อการดำเนินงาน ส่งเสริมประสิทธิผลของงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนให้มีมากขึ้น

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,305 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 560 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ (Strata) ผู้ให้ข้อมูลแต่ละโรงเรียนมีจำนวน 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน/

รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน ครูวิชาการ/ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพ ภายใน จำนวน 1 คน

## 2. ตัวแปรที่ศึกษา

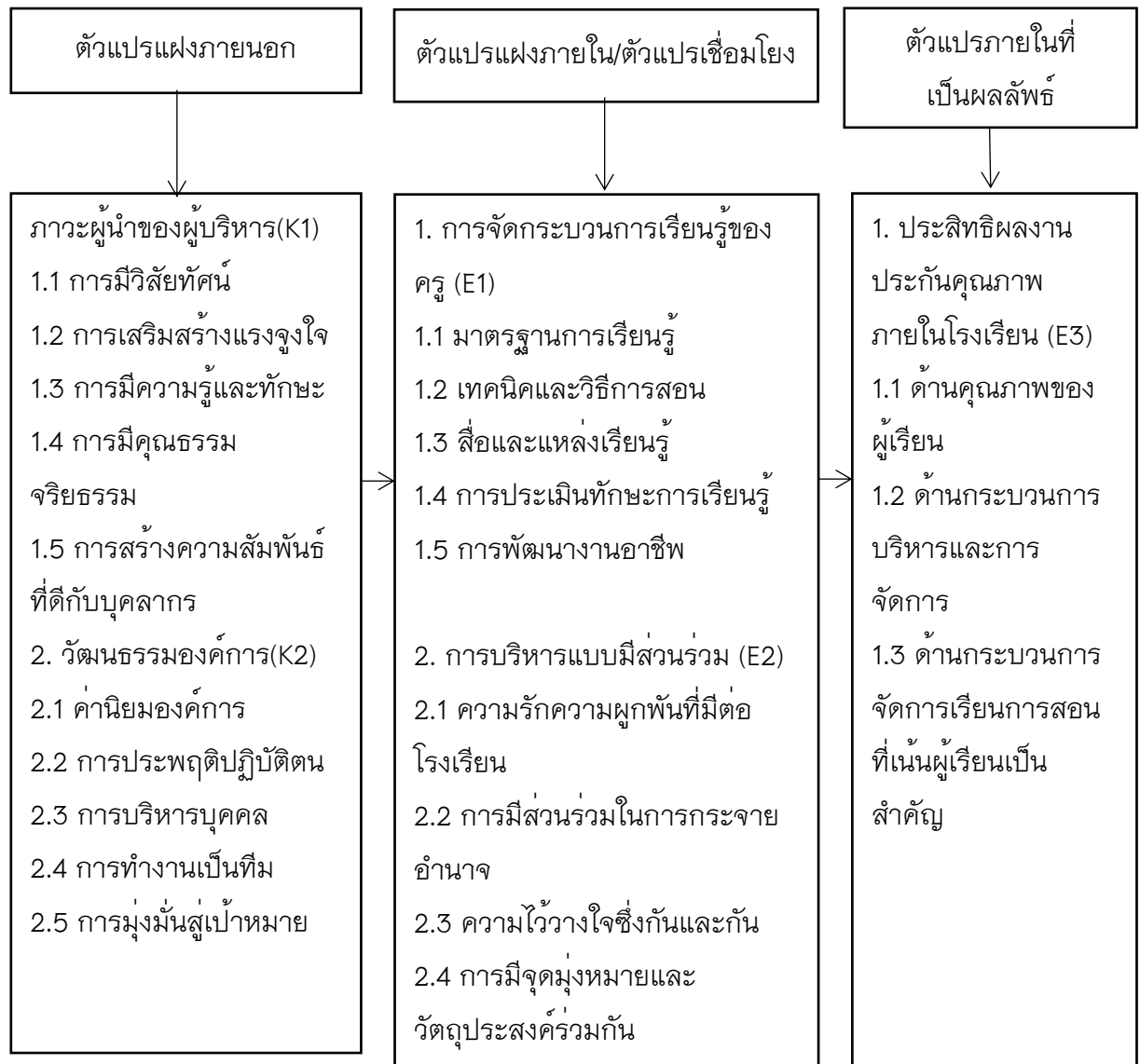
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย เนื่องจากการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้าง ที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเส้นตรงระหว่างตัวแปรที่เป็นสาเหตุหรือเรียกว่า ตัวแปรแฝงภายนอก (exogenous latent variable) ตัวแปรคั่นกลาง (intervening latent variable) หรือตัวแปรส่งผ่าน (mediating latent variable) และตัวแปรแฝงภายใน (endogenous latent variable) แต่ด้วยข้อกำหนดของโปรแกรมลิสเรล กำหนดให้ตัวแปร คั่นกลางและตัวแปรภายในรวมกันเรียกว่าตัวแปรภายใน ดังนั้น ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงประกอบด้วย ตัวแปรแฝง ภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน ดังนี้

2.1 ตัวแปรแฝงภายนอก มี 2 ตัวแปร คือ 1) ภาวะผู้นำผู้บริหาร  
2) วัฒนธรรมองค์การ

2.2 ตัวแปรแฝงภายใน มี 3 ตัวแปร คือ 1) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ของครู 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 3) ประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายใน

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเปรียบเทียบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Comparative Research) โดยสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษ ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการ ภาค 11 ให้สอดคล้องกับองค์ความรู้ทั้งทางทฤษฎีและผลการวิจัยเชิงประจักษ์และ สอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้น (assumptions) เพื่อสร้างโมเดลสมการโครงสร้างที่เป็น โมเดลการวิจัยหรือโมเดลสมมติฐานโดยผลลัพธ์จะได้โมเดลสมมติฐานที่ประกอบด้วย โมเดลการวัดและโมเดลสมการโครงสร้างดำเนินการวิจัยตามวิธีการวิจัยทางสถิติ เพื่อตอบคำถามการวิจัยว่าโมเดลสมการโครงสร้างที่สร้างขึ้น โดยมีทฤษฎีและงานวิจัย ที่สนับสนุนนั้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรม Lisrel ผลที่ได้คือ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการ ภาค 11 นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยปรากฏดัง ภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 (The Causal Relationship Model of Factors Affecting Effectiveness of Internal Quality Assurance in Primary Schools Area the Regional Education Office No.11) หมายถึง รูปแบบจำลอง

ที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 โดยเขียนเป็นแผนภาพจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

2. ปัจจัย หมายถึง ตัวแปรแฝงที่ผู้วิจัยศึกษาและวิเคราะห์แล้วเลือกเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก และตัวแปรแฝงภายใน โดยการวิจัยครั้งนี้ วัดตัวแปรแฝงภายนอก และตัวแปรแฝงภายใน โดยได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและนำไปสอบถามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนละ 1 คน ดังนี้

2.1 ตัวแปรแฝงภายนอก (exogenous latent variable) หมายถึง ตัวแปรที่เป็นจุดเริ่มต้นของเส้นทางอิทธิพลหรือหัวลูกศรในโมเดลสมการโครงสร้าง ไม่มีตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรเหล่านี้ ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรแฝงภายนอก ดังนี้

2.1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้นำ ที่มีในการบริหารตนเองและผู้อื่น สามารถครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุน โน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ การมีวิสัยทัศน์ การเสริมสร้างแรงจูงใจ การมีความรู้และทักษะ การมีคุณธรรมจริยธรรม และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร ดังนี้

2.1.1.1 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารมองภาพอนาคต และกำหนดจุดหมายปลายทางของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษาที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่จุดหมายปลายทางของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนที่ต้องการที่ชัดเจน ท้าทาย มีพลังและมีความเป็นไปได้

2.1.1.2 การเสริมสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสร้างพลังผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานมีพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์และสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้น เพื่อให้สามารถดำเนินงานต่าง ๆ ได้ประสบความสำเร็จ

2.1.1.3 การมีความรู้และทักษะ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความเข้าใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและความสามารถในการนำสิ่งต่าง ๆ ในบริบทที่ตนเองรับผิดชอบไปใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.1.1.4 การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารการใช้หลักธรรมปฏิบัติในการบริหารราชการ ให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพสูง

2.1.1.5 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร หมายถึง การที่ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์และใช้หลักการมนุษยสัมพันธ์ได้ดี ถูกต้อง เหมาะสมกับบุคลากรในโรงเรียนของตนเองตลอดจนถึงเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.2 วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยมและความเชื่อที่บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์การ วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” หรือ “จิตวิญญาณ” ขององค์การ สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ดังนี้ 1) ค่านิยมองค์การ 2) การประพฤติปฏิบัติ 3) การบริหารบุคลากร 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย

2.1.2.1 ค่านิยมองค์การ หมายถึง การรวมพลังความคิดและความเชื่อของทุกคนในองค์การให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.1.2.2 การประพฤติปฏิบัติตน หมายถึง การแสดงออกของบุคคลในด้านบุคลิกภาพทั่วไปที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

2.1.2.3 การบริหารบุคคล หมายถึง การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ

2.1.2.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ของกลุ่ม มีการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ มุ่งความสำเร็จในการทำงานเป็นสำคัญ

2.1.2.5 การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย หมายถึง ความใส่ใจ เพียรพยายามของบุคลากรในการทำงาน เพื่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2 ตัวแปรแฝงภายใน (endogenous latent variable) หมายถึง ตัวแปรสมการโครงสร้างทุกตัว ยกเว้นตัวแปรแฝงภายนอกเป็นตัวแปรที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอื่นหรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรอื่น โดยมีเส้นทางอิทธิพลก่อนหรือหลังตามที่มีทฤษฎีและงานวิจัยสนับสนุนในการวิจัยครั้งนี้ตัวแปรแฝงภายใน ดังนี้

2.2.1 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากประสบการณ์และการฝึกอบรมโดยการเรียนรู้จะทำให้พฤติกรรมของบุคคลเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการเกิดขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป พฤติกรรมนั้น ๆ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และแนวคิด สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ดังนี้ 1) มาตรฐานการเรียนรู้ 2) เทคนิคและวิธีการสอน 3) สื่อและแหล่งเรียนรู้ 4) การประเมินผลทักษะการเรียนรู้ และ 5) การพัฒนาอาชีพ

2.2.1.1 มาตรฐานการเรียนรู้ หมายถึง ข้อกำหนดคุณภาพผู้เรียนด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมเพื่อใช้เป็นจุดมุ่งหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

2.2.1.2 เทคนิคและวิธีการสอน หมายถึง วิธีการที่ใช้เสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้และขั้นตอนที่ครูผู้สอนดำเนินการเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ โดยใช้วิธีการที่แตกต่างกันออกไปเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

2.2.1.3 สื่อและแหล่งเรียนรู้ หมายถึง แหล่งข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศและประสบการณ์ที่สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนใฝ่เรียน ใฝ่รู้ แสวงหาความรู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองตามอัธยาศัย

2.2.1.4 การประเมินทักษะการเรียนรู้ หมายถึง การเก็บรวบรวมการวิเคราะห์ และการแปลความของทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.2.1.5 การพัฒนางานอาชีพ หมายถึง การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ให้ผู้เรียนรูและเข้าใจตลอดจนวางแผนเกี่ยวกับเส้นทางการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับศักยภาพ ความสามารถของผู้เรียน รวมทั้งดำเนินการฝึกอบรมและเสริมประสบการณ์ให้กับผู้เรียน

2.2.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา ใช้การจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงานและร่วมรับผิดชอบ เพื่อการพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงขึ้น ดังนี้

2.2.2.1 ความรักความผูกพันที่มีต่อโรงเรียน หมายถึง ครูบุคลากร นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา มีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อโรงเรียน มีความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกสภาพในโรงเรียน

2.2.2.2 การมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ หมายถึง ครูบุคลากรนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนของโรงเรียน ประถมศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ ติดตามผลและชื่นชมผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน

2.2.2.3 ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา มีความไว้วางใจกัน ให้เกียรติและให้การยอมรับกัน ครูและบุคลากรมีความมั่นใจ ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ มีความเชื่อมั่นต่อเจตนาและความสามารถของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

2.2.2.4 การมีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารครูและบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา มีอุดมการณ์ร่วมกัน ในการทำงานที่สร้างสรรค์ดำเนินงานด้านต่าง ๆ ไปในทิศทางเดียวกัน มีความมุ่งมั่นจะทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2.3 ประสิทธิภาพผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากปัจจัยคัดสรร ประกอบด้วย

2.2.3.1 ประสิทธิภาพด้านคุณภาพผู้เรียนประกอบด้วย

1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน หมายถึง ผลการเรียนรู้ที่เป็นคุณภาพของผู้เรียนทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ประกอบด้วยความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร การคิดคำนวณ การคิดประเภทต่าง ๆ การสร้างนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตร การมีความรู้ ทักษะพื้นฐานและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ

2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน หมายถึง ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ที่เป็นค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทยการยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย รวมทั้งสุขภาพทางร่างกายและจิตสังคม

2.2.3.2 ประสิทธิภาพด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ประกอบด้วย

1) มีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน

2) มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา

3) ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้าน ตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย

4) พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

5) จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

6) จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้

2.2.3.3 ประสิทธิภาพด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย

1) จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้

2) ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้

3) มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก

4) ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน

5) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

3. ตัวแปรแฝง (latent variable) หมายถึง ตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่จะประมาณค่าได้จากตัวแปรสังเกตได้ (observed variable) ของแต่ละตัวแปรแฝงนั้น

4. ตัวแปรสังเกตได้ (observed variable) หมายถึง ตัวแปรที่สามารถวัดค่าได้ของตัวแปรแฝงแต่ละตัวที่ใช้ในการวิจัย

5. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนระดับประถม ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11

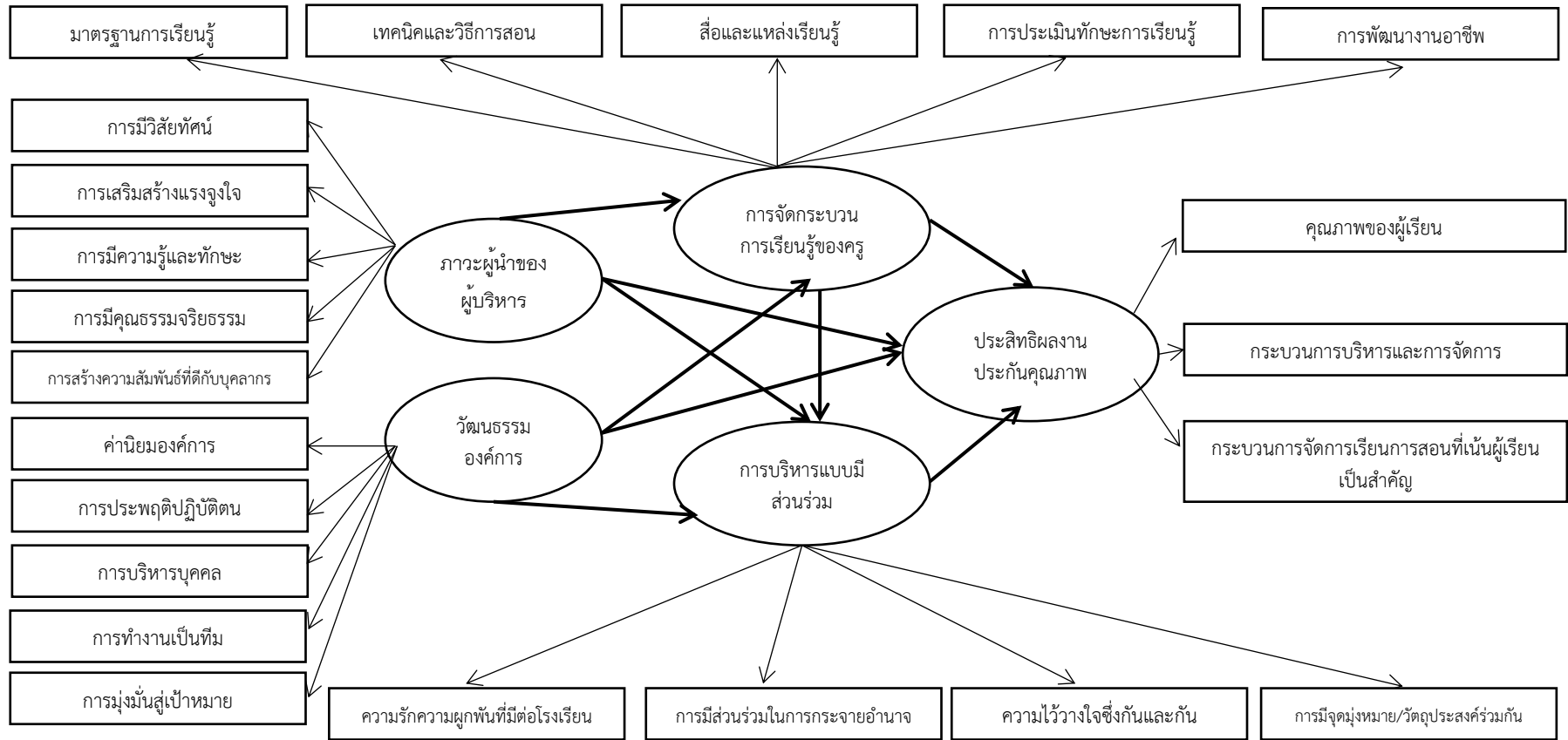
6. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา

7. ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่มีหน้าที่สอนหนังสือนักเรียน

8. แนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง สารสนเทศที่ผู้วิจัยดำเนินการ 2 ขั้นตอนดังนี้ คือ ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางหรือวิธีที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพล



ทางตรงรวมถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้งทางตรง ทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการ ภาค 11 และการประเมินผลแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพงานประกัน คุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง กระบวนการพิจารณาตัดสินคุณค่า ของแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ประถมศึกษา โดยใช้สารสนเทศที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อช่วยในการ ตัดสินใจ โดยผู้วิจัยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินของ Stufflebeam มาประยุกต์ใช้เป็น แนวทางในการประเมินแนวทางในการพัฒนาของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของ โรงเรียนที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งรูปแบบการประเมินได้เลือกใช้ มาตรฐาน 3 ตัวมาใช้ในการประเมินผลดังนี้ 1) ความถูกต้อง แนวทางที่นำเสนอมีความ ถูกต้องตรงกับวัตถุประสงค์ในการพัฒนาและปรับปรุงปัจจัยนั้น ๆ 2) ความเป็นไปได้ แนวทางที่นำเสนอมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติและ 3) ความเหมาะสม แนวทางที่นำเสนอ มีความเหมาะสมที่จะนำมาปฏิบัติ



ภาพประกอบ 2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน  
โรงเรียนประถมศึกษา เขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11



### แบบสอบถามการวิจัย

## เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิผลงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11 ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 113 ข้อ แบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ตอนที่ 4 วัฒนธรรมโรงเรียน

ตอนที่ 5 การจัดการเรียนรู้ของครู

ตอนที่ 6 การบริหารแบบมีส่วนร่วม

2. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน โดยไม่ต้องระบุชื่อผู้ตอบ ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและไม่กระทบต่อตัวท่านแต่ประการใดทั้งสิ้น อีกทั้งรูปแบบงานวิจัยมุ่งนำเสนอภาพรวมจะไม่มี การระบุชื่อเป็นรายโรงเรียนและคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์มากในการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา

3. กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ “ระดับความคิดเห็น” ตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่านโดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบ ดังนี้

5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับมาก

3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับน้อย

1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับน้อยที่สุด

4. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้วขอความกรุณาส่งกลับคืนตามที่อยู่ที่ได้ระบุไว้ในหน้าของด้านใน

### ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ดำรงตำแหน่ง

( ) ผู้บริหารโรงเรียน

( ) ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน

2. วุฒิการศึกษาสูงสุด

( )ปริญญาตรี

( )ปริญญาโท

( )ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ

( ) น้อยกว่า 5 ปี

( ) 5 – 10 ปี

( ) มากกว่า 10 ปี

## ตอนที่ 1 ประสิทธิภาพงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>1.1 องค์ประกอบคุณภาพของผู้เรียน</b>						
<b>1.1.1 ผลสัมฤทธิ์ในทางวิชาการของผู้เรียน</b>						
1	ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ					
2	ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น และแก้ปัญหา					
3	ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม					
4	ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร					
5	ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตร สถานศึกษา (แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีผลการเรียนไม่ต่ำกว่า 2.00)					
6	ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดี ต่องานอาชีพ					
<b>1.1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน</b>						
1	ผู้เรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด					
2	ผู้เรียนภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย					
3	ผู้เรียนยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่าง และหลากหลาย					
4	ผู้เรียนมีสุขภาพะทางร่างกายและจิตสังคม					

ตอนที่ 1 ประสิทธิภาพงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>1.1.3 สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน</b>						
1	ผู้เรียนมีความสามารถในการสื่อสาร					
2	ผู้เรียนมีความสามารถในการคิด					
3	ผู้เรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหา					
4	ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต					
5	ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี					
<b>1.2 องค์ประกอบกระบวนการบริหารและการจัดการ</b>						
1	โรงเรียนมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจชัดเจน					
2	โรงเรียนมีระบบบริหารจัดการที่มีคุณภาพ					
3	โรงเรียนมีการดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย					
4	โรงเรียนพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ					
5	โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ					
6	โรงเรียนจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ					
<b>1.3 องค์ประกอบกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</b>						
1	ครูจัดการเรียนรู้อานกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิิตได้					
2	ครูใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ตอนที่ 1 ประสิทธิภาพงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>1.3 องค์ประกอบกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ต่อ)</b>						
3	ครูมีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก					
4	ครูตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน					
5	ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของตนเอง					

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>2.1 องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์</b>						
1	ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด					
2	ผู้บริหารวางยุทธศาสตร์เพื่อประเมินความน่าเชื่อถือสนับสนุนความเป็นเลิศให้ผู้เรียน					
3	ผู้บริหารสร้างรูปแบบการพัฒนางาน กำหนดจุดประสงค์การวัดและประเมินผลชัดเจน					
4	ผู้บริหารชี้แจงวิสัยทัศน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง รวบรวมข่าวสารทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน					
5	ผู้บริหารมีการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่มีภาพอนาคตของโรงเรียนชัดเจน					
6	ผู้บริหารกำหนดแนวทางตรวจสอบผลการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างภาพโรงเรียนที่ต้องการ					

## ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>2.2 องค์ประกอบเสริมสร้างแรงจูงใจ</b>						
1	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่ยอมรับและเป็นแบบอย่างในการทำงานแก่ครูในโรงเรียน					
2	ผู้บริหารจูงใจให้สมาชิกภายในองค์กรทำหน้าที่ของแต่ละคนอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมาย					
3	ผู้บริหารเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน					
4	ผู้บริหารแสดงความยินดีกับความสำเร็จของทีมงานในโรงเรียนอย่างจริงใจ					
5	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นจริงกับครูและบุคลากร					
<b>2.3 องค์ประกอบมีความรู้และทักษะ</b>						
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์คาดการณ์และพยากรณ์สถานะในอนาคตของโรงเรียนและสังคมไทย					
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ คิดสร้างสรรค์และคิดริเริ่ม					
3	ผู้บริหารสามารถนำความคิดในด้านต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติให้เป็นจริงได้					
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ติดต่อสื่อสารข้อมูลและประสานงานระหว่างบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรได้					
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานและสามารถเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น					



## ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>2.4 องค์ประกอบการมีคุณธรรมจริยธรรม</b>						
1	ผู้บริหารใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น					
2	ผู้บริหารมีจิตใจดีงามมีความผูกพันต่อองค์กรโรงเรียน					
3	ผู้บริหารมีความยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อุดหนุนต่อปัญหาและอุปสรรค					
<b>2.5 องค์ประกอบการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร</b>						
1	ผู้บริหารให้ความเคารพตนเองและผู้อื่นเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในกลุ่มอย่างแท้จริงไม่ว่าจะด้วยความคิดเห็นการปฏิบัติหรือการตัดสินใจ					
2	ผู้บริหารทำความเข้าใจตอบทบาทของตนเองและอุดหนุนต่อปฏิริยาต่อต้าน					
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกคนได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม กล่าวคือต้องกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในกลุ่มคำนึงถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดในกลุ่ม					
4	ผู้บริหารมีความมั่นใจและเชื่อมั่นในความสามารถของตน มีความใจกว้างและเปิดโอกาสให้มีการโต้ตอบกันแบบสื่อสาร 2 ทางเพื่อชี้แจงข้อบกพร่องข้อขัดแย้ง					
5	ผู้บริหารใช้วิธีการพูดที่มีประสิทธิภาพทั้งวาจาและกิริยาท่าทางให้ดูแล้วชื่นใจ ให้หลักการสื่อสารที่ดีเพื่อให้มีการส่งข้อมูลที่ถูกต้อง					

### ตอนที่ 3 วัฒนธรรมโรงเรียน

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>3.1 องค์ประกอบค่านิยมองค์กร</b>						
1	ผู้บริหารและครูมีเป้าหมายที่จะดำเนินงานในโรงเรียนอย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารและครูต้องการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้					
3	ผู้บริหารและครูมีการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
4	ผู้บริหารและครูมีความรับผิดชอบต่องานและสิ่งแวดล้อมและพร้อมสร้างเสริมให้บุคลากรในองค์กรโรงเรียนมีจิตเป็นสาธารณะ					
5	ผู้บริหารและครูทำงานรวมกันกับทุกฝ่ายทุกแผนกอย่างมีความสุข					
6	ผู้บริหารและครูมีการปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เป็นคนใฝ่เรียนรู้เพื่อที่จะนำความรู้มาแก้ปัญหาใหม่ ๆ ขององค์กรโรงเรียนให้ลุล่วงไปได้					
<b>3.2 องค์ประกอบการประพฤติปฏิบัติตน</b>						
1	ผู้บริหารและครูปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรรวมถึงต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด					
2	ผู้บริหารและครูรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นในการปรึกษาหารือ การระดมความคิดไม่ยึดถือความคิดของตนเองถูกต้องเสมอไป					
3	ผู้บริหารและครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านความประพฤติส่วนตัว การแต่งกาย กิริยาและวาจา					

ตอนที่ 3 วัฒนธรรมโรงเรียน (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>3.2 องค์ประกอบการประพฤติกฎปฏิบัติตน (ต่อ)</b>						
4	ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน					
5	ผู้บริหารและครูปฏิบัติตนให้ผู้เรียนเกิดความเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง					
<b>3.3 องค์ประกอบการจัดการบุคคล</b>						
1	โรงเรียนสรรหาคณาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน					
2	โรงเรียนคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน					
3	โรงเรียนดำรงรักษาคณาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถให้ทำงานอยู่กับองค์การโรงเรียนนาน ๆ					
4	ผู้บริหารมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของคน ทำให้เกิดประสิทธิผลหรือได้รับประโยชน์สูงสุด					
5	ผู้บริหารพัฒนาคณาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถและเสริมทักษะให้มีความรู้ความชำนาญมากขึ้น					
<b>3.4 องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม</b>						
1	ผู้บริหารและครูมีการคิด การตัดสินใจ และการวางแผนร่วมกัน					
2	ผู้บริหารและครูมีการรับผิดชอบงานร่วมกัน					
3	ผู้บริหารและครูมีการทำงานร่วมกันโดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์					

ตอนที่ 3 วัฒนธรรมโรงเรียน (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>3.4 องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม (ต่อ)</b>						
4	ผู้บริหารและครูมีการทำงานร่วมกันโดยมีการวางแผนอย่างมีการระดมความคิด					
5	ผู้บริหารและครูมีการประเมินผลรวมโดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน					
<b>3.5 องค์ประกอบมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย</b>						
1	ผู้บริหารและครูมีการกำหนดเป้าหมายก่อนลงมือทำงาน					
2	ผู้บริหารและครูมีการวางแผนก่อนการทำงานและขณะลงมือปฏิบัติงาน					
3	ผู้บริหารและครูใส่ใจเพียรพยายามเพื่อความสำเร็จของงาน					
4	ผู้บริหารและครูมีระเบียบวินัยในการทำงานตรงเวลาและปฏิบัติตามกฎอย่างเคร่งครัด					
5	ผู้บริหารและครูมีการประเมินผลลัพธ์ของงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่					

ตอนที่ 4 การจัดการเรียนรู้ของครู

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>4.1 องค์ประกอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้</b>						
1	ครูมีทักษะในการพัฒนาความรู้และความเชี่ยวชาญให้กับผู้เรียน					

ตอนที่ 4 การจัดการเรียนรู้ของครู (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2	ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ที่มีการบูรณาการความซับซ้อนสาระเนื้อหา					
3	ครูมุ่งเน้นการสร้างความรู้และเข้าใจในเชิงลึกมากกว่าการสร้างความรู้แบบผิวเผิน					
4	ครูยกระดับความสามารถผู้เรียนด้วยการให้ข้อมูลที่เป็นจริง					
<b>4.2 องค์ประกอบเทคนิคและวิธีการสอน</b>						
1	ครูมุ่งเน้นผู้เรียนให้เกิดความรู้เชิงสหวิทยาการ					
2	ครูประยุกต์ทักษะเชิงบูรณาการข้ามสาระเนื้อหาและสร้างระบบการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะเป็นฐาน					
3	ครูสร้างนวัตกรรมและวิธีการเรียนรู้ในเชิงบูรณาการที่มีเทคโนโลยีเป็นตัวเกื้อหนุน					
4	ครูบูรณาการแหล่งเรียนรู้จากชุมชนเข้ามาใช้ในโรงเรียน					
5	ครูสอนด้วยเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย					
<b>4.3 องค์ประกอบการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้</b>						
1	ครูสร้างสรรค์แนวปฏิบัติทางการเรียน					
2	ครูสนับสนุนทางวิชาชีพแก่ชุมชนด้านการศึกษา					
3	ครูจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่ปฏิบัติจริงตามบริบทโดยเฉพาะการเรียนแบบโครงงาน					
4	ครูสร้างโอกาสให้นักเรียนเข้าถึงสื่อเทคโนโลยี					
5	ครูออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมทั้งการเรียนเป็นกลุ่มหรือการเรียนรายบุคคล					

ตอนที่ 4 การจัดการเรียนรู้ของครู (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>4.4 องค์ประกอบการประเมินทักษะการเรียนรู้</b>						
1	ครูสร้างความสมดุลในการประเมินผลเชิงคุณภาพ					
2	ครูสะท้อนผลจากการปฏิบัติของผู้เรียนมาปรับปรุงการแก้ไขงาน					
3	ครูใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการทดสอบวัดและประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด					
4	ครูสร้างและพัฒนาระบบแฟ้มสะสมงาน (Portfolios) ของผู้เรียนให้เป็นมาตรฐานและมีคุณภาพ					
5	ครูใช้หลักการวัดประเมินผลที่มีคุณภาพระดับสูง					
<b>4.5 องค์ประกอบการพัฒนางานอาชีพ</b>						
1	ครูสร้างสมรรถนะทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน					
2	ครูสามารถวิเคราะห์ผู้เรียนและสามารถทำงานวิจัยเชิงคุณภาพที่มุ่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน					
3	ครูพัฒนาความสามารถผู้เรียนให้สูงขึ้น					
4	ครูประเมินผู้เรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างทักษะและเกิดการพัฒนากการเรียนรู้					
5	ครูสร้างตัวแบบที่มีการพัฒนาทางวิชาชีพได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน					

## ตอนที่ 5 การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>5.1 องค์ประกอบความรักความผูกพันที่มีต่อโรงเรียน</b>						
1	ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน					
2	ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อโรงเรียน					
3	ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในโรงเรียน					
<b>5.2 องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ</b>						
1	ครู ผู้เรียน คณะกรรมการสถานศึกษาผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ ติดตามผลและชื่นชมผลงาน					
2	ครู ผู้เรียน คณะกรรมการสถานศึกษาผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติงาน					
3	ครู ผู้เรียน คณะกรรมการสถานศึกษาผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการติดตามผลการปฏิบัติงาน					
4	ครู ผู้เรียน คณะกรรมการสถานศึกษาผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการชื่นชมผลงานของโรงเรียน					
<b>5.3 องค์ประกอบความไว้วางใจซึ่งกันและกัน</b>						
1	ผู้บริหารและครูมีความไว้วางใจให้เกียรติและให้การยอมรับกัน					
2	ผู้บริหารและครูมีความมั่นใจและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ					
3	ผู้บริหารและครูมีความเชื่อมั่นต่อเจตนาและความสามารถของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร					

ตอนที่ 5 การบริหารแบบมีส่วนร่วม (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>5.4 องค์ประกอบการมีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน</b>						
1	ผู้บริหารและครูมีอุดมการณ์ร่วมกันในการทำงานที่สร้างสรรค์					
2	ผู้บริหารและครูดำเนินงานด้านต่าง ๆ ไปในทิศทางเดียวกัน					
3	ผู้บริหารและครูมุ่งมั่นจะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ง

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 38 การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อความของแบบสอบถามกับนิยาม  
เชิงปฏิบัติการจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	$\bar{x}$	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
<b>1.1 องค์ประกอบคุณภาพของผู้เรียน</b>									
<b>1.1.1 ผลสัมฤทธิ์ในทางวิชาการของผู้เรียน</b>									
1	ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิด คำนวณ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้เรียนมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้เรียนมีความสามารถในการ สร้างนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามหลักสูตรสถานศึกษา (แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีผลการเรียนไม่ต่ำกว่า 2.00)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>1.1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน</b>									
1	ผู้เรียนมีคุณลักษณะและค่านิยม ที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	$\bar{x}$	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
2	ผู้เรียนภูมิใจในท้องถิ่น และความเป็นไทย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้เรียนยอมรับที่จะอยู่รวมกัน บนความแตกต่าง และหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้เรียนมีสุขภาพะทางร่างกาย และจิตสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>1.1.3 สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน</b>									
1	ผู้เรียนมีความสามารถ ในการสื่อสาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้เรียนมีความสามารถ ในการคิด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้เรียนมีความสามารถ ในการแก้ปัญหา	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
4	ผู้เรียนมีความสามารถในการ ใช้ทักษะชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้เรียนมีความสามารถในการ ใช้เทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>1.2 องค์ประกอบกระบวนการบริหารและการจัดการ</b>									
1	โรงเรียนมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	โรงเรียนมีระบบบริหาร จัดการที่มีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	$\bar{x}$	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
3	โรงเรียนมีการดำเนินงาน พัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพ ผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตร สถานศึกษาและทุกกลุ่ม เป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	โรงเรียนพัฒนาครูและบุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมทาง กายภาพและสภาพแวดล้อม ทางสังคมที่เอื้อต่อการจัดการ เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	โรงเรียนจัดระบบเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อสนับสนุนการ บริหารจัดการและการจัดการ เรียนรู้	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
<b>1.3 องค์ประกอบกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</b>									
1	ครูจัดการเรียนรู้ผ่าน กระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ ในชีวิตได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ครูใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการ เรียนรู้	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	$\bar{x}$	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
3	ครูมีการบริหารจัดการชั้นเรียน เชิงบวก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ครูตรวจสอบและประเมิน ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
5	ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้ข้อมูลสะท้อนกลับ เพื่อพัฒนาและปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>ตอนที่ 2 ผู้นำของผู้บริหาร</b>									
<b>2.1 องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์</b>									
1	ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบ อย่างเคร่งครัด	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
2	ผู้บริหารวางยุทธศาสตร์ เพื่อประเมินความน่าเชื่อถือ สนับสนุนความเป็นเลิศ ให้ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสร้างรูปแบบการ พัฒนางาน กำหนดจุดประสงค์ การวัดและประเมินผลชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารชี้แจงวิสัยทัศน์ต่อผู้ที่ เกี่ยวข้อง รวบรวมข่าวสาร ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	$\bar{x}$	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
5	ผู้บริหารมีการตัดสินใจและ แก้ไขปัญหาที่มีภาพ อนาคต ของโรงเรียนชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารกำหนดแนวทาง ตรวจสอบผลการปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลเพื่อสร้างภาพโรงเรียน ที่ต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>2.2 องค์ประกอบการเสริมสร้างแรงจูงใจ</b>									
1	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่ ยอมรับและเป็นแบบอย่างใน การทำงานแก่ครูในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	0	4	.08	ใช้ได้
2	ผู้บริหารจูงใจให้สมาชิกภายใน องค์กรทำหน้าที่ของแต่ละคน อย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารเสริมสร้างบรรยากาศ แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารแสดงความยินดี กับความสำเร็จของทีมงาน ในโรงเรียนอย่างจริงใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจ ในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ให้เกิดขึ้นจริงกับครู และบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	$\bar{x}$	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
<b>2.3 องค์ประกอบการมีความรู้และทักษะ</b>									
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการ คิดวิเคราะห์ คาดการณ์ และพยากรณ์สถานะในอนาคต ของโรงเรียนและสังคมไทย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการ คิดเชิงกลยุทธ์ คิดสร้างสรรค์ และคิดริเริ่ม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสามารถนำความคิด ในด้านต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ ให้เป็นจริงได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ติดต่อสื่อสารข้อมูลและ ประสานงานระหว่างบุคคล ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีความสามารถ ในการทำงานและสามารถ เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
<b>2.4 องค์ประกอบการมีคุณธรรมจริยธรรม</b>									
1	ผู้บริหารใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	$\bar{x}$	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
2	ผู้บริหารมีจิตใจดีงามมีความ ผูกพันต่อองค์กรโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีความยึดมั่นในการ ปกครองระบอบประชาธิปไตย อดทนต่อปัญหาและอุปสรรค	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
<b>2.5 องค์ประกอบการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร</b>									
1	ผู้บริหารให้ความเคารพต่อตนเอง และผู้อื่นเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในกลุ่ม อย่างแท้จริงไม่ว่าจะด้วยความ คิดเห็นการปฏิบัติหรือการ ตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารทำความเข้าใจต่อบทบาท ของตนเองและอดทนต่อปฏิกริยา ต่อต้าน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน ทุกคนได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม กล่าวคือต้องกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน ทุกคนได้มีส่วนร่วมในกลุ่ม คำนึงถึงความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ให้เกิดในกลุ่ม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีความมั่นใจและเชื่อมั่น ในความสามารถของตน มีความ ใจกว้างและเปิดโอกาสให้มีการ โต้ตอบกันแบบสื่อสาร 2 ทาง เพื่อชี้แจงข้อบกพร่องข้อขัดแย้ง	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้



ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	$\bar{x}$	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
5	ผู้บริหารใช้วิธีการพูดที่มี ประสิทธิภาพทั้งวาจาและกิริยา ท่าทางให้ดูแล้วชื่นใจ ให้หลักการ สื่อสารที่ดีเพื่อให้มีการส่งข้อมูล ที่ถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>3. วัฒนธรรมโรงเรียน</b>									
<b>3.1 องค์ประกอบค่านิยมองค์กร</b>									
1	ผู้บริหารและครูมีเป้าหมายที่จะ ดำเนินงานในโรงเรียนอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารและครูต้องการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่โรงเรียน ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารและครูมีการยอมรับ ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารและครูมีความรับผิดชอบ ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมและ พร้อมสร้างเสริมให้บุคลากรใน องค์กรโรงเรียนมีจิตเป็นสาธารณะ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารและครูทำงานรวมกันกับ ทุกฝ่าย ทุกแผนกอย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารและครูมีการปรับปรุง พัฒนาตนเองให้เป็นคนใฝ่เรียนรู้ เพื่อที่จะนำความรู้มาแก้ปัญหา ใหม่ ๆ ขององค์กรโรงเรียน ให้ลุล่วงไปได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	$\bar{x}$	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
<b>3.2 องค์ประกอบการประพฤติปฏิบัติตน</b>									
1	ผู้บริหารและครูปฏิบัติตาม กฎระเบียบข้อบังคับขององค์การ รวมถึงต้องมีความรับผิดชอบ ในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารและครูรับฟังความ คิดเห็นของผู้อื่นในการ ปรึกษาหารือ การระดมความคิด ไม่ยึดถือความคิดของตนเอง ถูกต้องเสมอไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารและครูปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้านความ ประพฤติส่วนตัว การแต่งกาย กิริยาและวาจา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารและครูปฏิบัติตนให้ ผู้เรียนเกิดความเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>3.3 องค์ประกอบการจัดการบุคคล</b>									
1	โรงเรียนสรรหาบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถตรงกับ ตำแหน่งงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	$\bar{x}$	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
2	โรงเรียนคัดเลือกบุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับ ตำแหน่งงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	โรงเรียนอำนวยการรักษาบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถให้ทำงาน อยู่กับองค์การโรงเรียนนาน ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมอบหมายงานให้เหมาะ กับความรู้ความสามารถของคน ทำให้เกิดประสิทธิผลหรือได้รับ ประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ความสามารถและเสริม ทักษะให้มีความรู้ความชำนาญ มากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>3.4 องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม</b>									
1	ผู้บริหารและครูมีการคิด การตัดสินใจ และการวางแผน ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารและครูมีการรับผิดชอบ งานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารและครูมีการทำงาน ร่วมกันโดยมีการวางแผน อย่างมีวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	$\bar{x}$	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
4	ผู้บริหารและครูมีการทำงาน ร่วมกันโดยมีการวางแผน อย่างมีการระดมความคิด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารและครูมีการประเมินผล รวมโดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>3.5 องค์ประกอบการมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย</b>									
1	ผู้บริหารและครูมีการกำหนด เป้าหมายก่อนลงมือทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารและครูมีการวางแผน ก่อนการทำงานและขณะลงมือ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารและครูใส่ใจเพียร พยายามเพื่อความสำเร็จของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารและครูมีระเบียบวินัย ในการทำงาน ตรงเวลาและปฏิบัติ ตามกฎอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารและครูมีการประเมินผล ลัพท์ของงานว่าเป็นไปตาม เป้าหมายที่วางไว้หรือไม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>4. การจัดการเรียนรู้ของครู</b>									
<b>4.1 องค์ประกอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้</b>									
1	ครูมีทักษะในการพัฒนาความรู้ และความเชี่ยวชาญให้เกิดขึ้นกับ ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	$\bar{x}$	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
2	ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ที่มีการบูรณาการความเข้าใจข้อสาระเนื้อหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ครูมุ่งเน้นการสร้างความรู้และเข้าใจในเชิงลึก มากกว่าการสร้างความรู้แบบผิวเผิน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
4	ครูยกระดับความสามารถผู้เรียนด้วยการให้ ข้อมูลที่เป็นจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>4.2 องค์ประกอบเทคนิคและวิธีการสอน</b>									
1	ครูมุ่งเน้นผู้เรียนให้เกิดความรู้เชิงสหวิทยาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ครูประยุกต์ทักษะเชิงบูรณาการข้ามสาระเนื้อหา และสร้างระบบการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะเป็นฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ครูสร้างนวัตกรรมและวิธีการเรียนรู้ในเชิงบูรณาการที่มีเทคโนโลยีเป็นตัวเกื้อหนุน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ครูบูรณาการแหล่งเรียนรู้จากชุมชนเข้ามาใช้ในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ครูสอนด้วยเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	$\bar{x}$	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
<b>4.3 องค์ประกอบการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้</b>									
1	ครูสร้างสรรค์แนวปฏิบัติ ทางการเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ครูสนับสนุนทางวิชาชีพแก่ชุมชน ด้านการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ครูจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้จากสิ่งที่ปฏิบัติจริง ตามบริบทโดยเฉพาะการเรียน แบบโครงการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ครูสร้างโอกาสให้นักเรียนเข้าถึง สื่อเทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ครูออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม ทั้งการเรียนเป็นกลุ่มหรือการเรียน รายบุคคล	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
<b>4.4 องค์ประกอบการประเมินทักษะการเรียนรู้</b>									
1	ครูสร้างความสมดุลในการ ประเมินผลเชิงคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ครูสะท้อนผลจากการปฏิบัติของ ผู้เรียนมาปรับปรุงการแก้ไขงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ครูใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการ ทดสอบวัด และประเมินผลให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
4	ครูสร้างและพัฒนาระบบแฟ้ม สะสมงาน (Portfolios) ของผู้เรียน ให้เป็นมาตรฐานและมีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	$\bar{x}$	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
5	ครูใช้หลักการวัดประเมินผลที่มี คุณภาพระดับสูง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>4.5 องค์ประกอบการพัฒนางานอาชีพ</b>									
1	ครูสร้างสมรรถนะทางวิชาชีพ ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ครูสามารถวิเคราะห์ผู้เรียนและ สามารถทำงานวิจัยเชิงคุณภาพ ที่มุ่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ครูพัฒนาความสามารถผู้เรียน ให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ครูประเมินผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างทักษะและเกิดการ พัฒนาการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ครูสร้างตัวแบบที่มีการพัฒนาทาง วิชาชีพได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>5.1 องค์ประกอบความรักความผูกพันที่มีต่อโรงเรียน</b>									
1	ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความ เชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และนโยบายของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน เพื่อโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความ ต้องการที่จะรักษาความเป็น สมาชิกสภาพในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	$\bar{x}$	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
<b>5.2 องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ</b>									
1	ครู ผู้เรียน คณะกรรมการ สถานศึกษาผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนร่วมในการวางแผน และตัดสินใจ ติดตามผล และชื่นชมผลงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ครู ผู้เรียน คณะกรรมการ สถานศึกษาผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ครู ผู้เรียน คณะกรรมการ สถานศึกษาผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนร่วมในการติดตามผลการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ครู ผู้เรียน คณะกรรมการ สถานศึกษาผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนร่วมในการชื่นชมผลงาน ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>5.3 องค์ประกอบความไว้วางใจซึ่งกันและกัน</b>									
1	ผู้บริหารและครูมีความไว้วางใจ ให้เกียรติและให้การยอมรับกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารและครูมีความมั่นใจ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุ เป้าหมายที่ต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	$\bar{x}$	สรุป ผล
		1	2	3	4	5			
3	ผู้บริหารและครูมีความเชื่อมั่นต่อ เจตนาและความสามารถของ เพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>5.4 องค์ประกอบการมีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์รวมกัน</b>									
1	ผู้บริหารและครูมีอุดมการณ์ รวมกันในการทำงานที่สร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารและครูดำเนินงาน ด้านต่าง ๆ ไปในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารและครูมุ่งมั่นจะทำงาน รวมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ตาราง 39 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น  
ของแบบสอบถามโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกัน  
คุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11

ตอนที่ 1 ประสิทธิภาพงานประกันคุณภาพ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ผลสัมฤทธิ์ในทางวิชาการของผู้เรียน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .831 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .366 - .692	1	.692
	2	.690
	3	.663
	4	.595
	5	.366
	6	.609
2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .861 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .638 - .784	7	.684
	8	.727
	9	.784
	10	.638
3. สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .867 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .540 - .810	11	.630
	12	.810
	13	.542
	14	.733
	15	.751
4. กระบวนการบริหารและการจัดการ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .927 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .765 - .869	16	.741
	17	.801
	18	.821
	19	.869
	20	.776
	21	.765

ตาราง 39 (ต่อ)

การปฏิบัติหน้าที่ตามหลักทศพิธราชธรรม	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .719 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .317 - .716	22	.583
	23	.716
	24	.555
	25	.323
	26	.317
ประสิทธิผลงานประกัน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .950		
ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร		
1.การมีวิสัยทัศน์ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .953 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .812 - .873	27	.873
	88	.856
	29	.874
	30	.812
	31	.849
	32	.871
2.การเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .941 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .661 - .948	33	.868
	34	.903
	35	.948
	36	.846
	37	.661
3.การมีความรู้และทักษะ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .953. .807 - .919	38	.872
	39	.919
	40	.905
	41	.865
	42	.807

ตาราง 39 (ต่อ)

การปฏิบัติหน้าที่ตามหลักทศพิธราชธรรม	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
4. การมีคุณธรรมจริยธรรม ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .920 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .832 - .850	43	.840
	44	.832
	45	.850
5. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .946 .825 - .891	46	.891
	47	.861
	48	.832
	49	.825
	50	.884
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .986		
ตอนที่ 3 วัฒนธรรมโรงเรียน		
1. ค่านิยมองค์กร ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .915 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .701 - .837	51	.701
	52	.717
	53	.788
	54	.750
	55	.837
	56	.784
2. การประพฤติปฏิบัติตน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .910 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .706 - .867	57	.706
	58	.830
	59	.775
	60	.867
	61	.727

ตาราง 39 (ต่อ)

การปฏิบัติหน้าที่ตามหลักทศพิธราชธรรม	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
3. การจัดการบุคคล ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .917 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .750 - .823	62	.819
	63	.750
	64	.823
	65	.773
	66	.811
4. การทำงานเป็นทีม ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .920 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .719 - .904	67	.784
	68	.904
	69	.845
	70	.719
	71	.748
5. การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .901 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .626 - .827	72	.821
	73	.687
	74	.827
	75	.818
	76	.626
วัฒนธรรมโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .979		
ตอนที่ 4 การจัดการเรียนรู้ของครู		
1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .856 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .575 - .760	77	.575
	78	.774
	79	.699
	80	.760
2. เทคนิคและวิธีการสอน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .907 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .711 - .833	81	.742
	82	.814
	83	.746
	84	.711
	85	.833

ตาราง 39 (ต่อ)

	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
3. การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .935 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .787 - .869	86	.834
	87	.796
	88	.869
	89	.787
	90	.865
4. การประเมินทักษะการเรียนรู้ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .927 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .793 - .840	91	.793
	92	.820
	93	.801
	94	.794
	95	.840
5. การพัฒนางานอาชีพ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .896 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .695 - 808	96	.786
	97	.695
	98	.808
	99	.728
	100	.753
การจัดการเรียนรู้ของครู		มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .972

ตาราง 39 (ต่อ)

ตอนที่ 5 การบริหารแบบมีส่วนร่วม	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ความรักความผูกพันที่มีต่อโรงเรียน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .833 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .655 - .740	101	.701
	102	.655
	103	.740
2. การมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .870 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .633 - .764	104	.747
	105	.633
	106	.764
	107	.753
3. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .853 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .667 - .695	108	.667
	109	.695
	110	.816
4. การมีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .821 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .612 - .754	111	.612
	112	.754
	113	.676
การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .946		
โดยภาพรวม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .989		

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผล  
งานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่  
ศึกษาธิการภาค 11



DATE: 1/18/2023

TIME: 18:10

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](http://www.ssicentral.com)

The following lines were read from file C:\METHEE1\METHEE.SPJ:

TI

Raw Data from file 'C:\METHEE1\METHEE.psf'

Sample Size = 1120

Latent Variables E1 E2 E3 K1 K2

Relationships

STAN = 0.66\*E1

TECH = E1

354

MEDI = E1

ASSE = E1

OCCU = E1

LOVE = 0.68\*E2

PART = E2

TRUS = E2

TARG = E2

ACHI = 0.63\*E3

DESI = E3

CAPA = E3

MANA = E3

TEAC = E3

VISI = K1

MOTI = K1

KNOW = K1

MORA = K1

RELA = K1

VALU = K2

BEHA = K2

PERS = K2

TEAM = K2

GOAL = K2

E2 = E1

E3 = E1 E2

E1 = K1 K2

E2 = K1 K2

E3 = K1 K2

Set error covariance of ACHI and DESI free

Set error covariance of TECH and MEDI free

Set error covariance of OCCU and LOVE free  
Set error covariance of DESI and CAPA free  
Set error covariance of ACHI and CAPA free  
Set error covariance of TEAM and GOAL free  
Set error covariance of MORA and RELA free  
Set error covariance of PART and TRUS free  
Set error covariance of MEDI and ASSE free  
Set error covariance of MOTI and KNOW free  
Set error covariance of VISI and MOTI free  
Set error covariance of PERS and TEAM free  
Set error covariance of OCCU and PART free  
Set error covariance of PART and LOVE free  
Set error covariance of MANA and TEAC free  
Set error covariance of CAPA and MANA free  
Set error covariance of STAN and ASSE free  
Set error covariance of OCCU and ACHI free  
Set error covariance of KNOW and MORA free  
Set error covariance of MOTI and BEHA free  
Set error covariance of ASSE and LOVE free  
Set error covariance of ASSE and OCCU free  
Set error covariance of STAN and DESI free  
Set error covariance of VALU and GOAL free  
Set error covariance of GOAL and BEHA free  
!Set error covariance of TRUS and STAN free  
Set error covariance of CAPA and STAN free  
Set error covariance of STAN and OCCU free  
Set error covariance of VALU and TEAM free  
Set error covariance of VALU and PERS free  
Set error covariance of MOTI and MORA free

Set error covariance of STAN and PART free  
Set error covariance of STAN and TRUS free  
Set error covariance of TECH and DESI free  
Set error covariance of MEDI and LOVE free  
Set error covariance of TECH and ASSE free  
Set error covariance of ASSE and PART free  
Set error covariance of STAN and TEAC free  
Set error covariance of STAN and MANA free  
Set error covariance of MEDI and MANA free  
Set error covariance of BEHA and PERS free  
Set error covariance of MEDI and PART free  
Set error covariance of TECH and TRUS free  
Set error covariance of MEDI and OCCU free  
Set error covariance of ASSE and ACHI free  
Set error covariance of TECH and PART free  
Set error covariance of KNOW and GOAL free  
Set error covariance of VISI and VALU free  
Set error covariance of LOVE and TRUS free  
Set error covariance of TECH and MANA free  
Set error covariance of STAN and LOVE free  
Set error covariance of MOTI and GOAL free  
Set error covariance of ASSE and TEAC free  
Set error covariance of VISI and GOAL free  
Set error covariance of RELA and GOAL free  
Set error covariance of OCCU and MANA free  
Set error covariance of RELA and VISI free  
Set error covariance of MORA and GOAL free  
Set error covariance of PERS and GOAL free  
Set error covariance of VISI and PERS free

Set error covariance of STAN and TARG free  
Set error covariance of OCCU and DESI free  
Set error covariance of VISI and TEAM free  
Set error covariance of OCCU and CAPA free  
Set error covariance of VISI and BEHA free  
Set error covariance of KNOW and RELA free  
Set error covariance of STAN and ACHI free  
Set error covariance of TARG and TEAC free  
Set error covariance of KNOW and PERS free  
Set error covariance of TARG and ACHI free  
Set error covariance of TRUS and MANA free  
Set error covariance of TRUS and TARG free  
Set error covariance of PART and TEAC free  
Set error covariance of TECH and TARG free  
Set error covariance of STAN and TECH free  
Set error covariance of TRUS and DESI free  
Set error covariance of TRUS and RELA free  
Set error covariance of CAPA and LOVE free  
Set error covariance of OCCU and TRUS free  
Set error covariance of MOTI and RELA free  
Set error covariance of DESI and LOVE free  
Set error covariance of ACHI and LOVE free  
Set error covariance of PART and ACHI free  
Set error covariance of PART and DESI free  
Set error covariance of PART and CAPA free  
Set error covariance of TRUS and ACHI free  
Set error covariance of TEAC and VISI free  
Set error covariance of ACHI and GOAL free  
Set error covariance of ACHI and KNOW free

Set error covariance of MORA and ASSE free

Set error covariance of TEAC and PERS free

Set error covariance of VISI and KNOW free

Set error covariance of MANA and PERS free

Set error covariance of STAN and PERS free

Set error covariance of STAN and GOAL free

Set error covariance of TRUS and BEHA free

Set error covariance of STAN and TEAM free

Set error covariance of TEAC and MOTI free

Set error covariance of KNOW and LOVE free

Set error covariance of OCCU and KNOW free

Set error covariance of MANA and VISI free

Set error covariance of CAPA and MOTI free

Set error covariance of CAPA and KNOW free

Set error covariance of MEDI and PERS free

Set error covariance of DESI and TEAM free

Set error covariance of TECH and CAPA free

Set error covariance of OCCU and TARG free

Set error covariance of DESI and MANA free

Set error covariance of CAPA and BEHA free

Set error covariance of ACHI and MANA free

Set error covariance of ASSE and VALU free

Set error covariance of BEHA and MANA free

Set error covariance of MOTI and MANA free

Set error covariance of PERS and LOVE free

Set error covariance of VISI and LOVE free

Set error covariance of TRUS and TEAM free

Set error covariance of OCCU and VISI free

Set error covariance of DESI and PERS free

Set error covariance of TECH and KNOW free  
 Set error covariance of TARG and KNOW free  
 Set error covariance of MEDI and CAPA free  
 Set error covariance of TEAC and TECH free  
 Set error covariance of ASSE and CAPA free  
 Set error covariance of TECH and OCCU free  
 Set error covariance of MEDI and TEAC free  
 Set error covariance of TRUS and CAPA free  
 Set error covariance of TARG and VALU free  
 Set error covariance of TRUS and MOTI free  
 Set error covariance of CAPA and TEAM free  
 Set error covariance of TRUS and MORA free  
 Set error covariance of MORA and PART free  
 Set error covariance of MORA and BEHA free  
 Set error covariance of TECH and MORA free

Path Diagram

LISREL OUTPUT: ME=ML RS EF SS SE TV FS SC ND=3 MI AD=OFF

End of Problem

TI

#### Covariance Matrix

	STAN	TECH	MEDI	ASSE	OCCU	LOVE
STAN	0.556					
TECH	0.461	0.536				
MEDI	0.458	0.495	0.555			
ASSE	0.447	0.452	0.473	0.538		

OCCU	0.450	0.442	0.450	0.479	0.582	
LOVE	0.442	0.427	0.440	0.462	0.509	0.575
PART	0.431	0.425	0.437	0.449	0.479	0.488
TRUS	0.431	0.424	0.433	0.440	0.452	0.469
TARG	0.452	0.435	0.434	0.435	0.445	0.447
ACHI	0.359	0.337	0.337	0.348	0.378	0.348
DESI	0.370	0.341	0.328	0.328	0.364	0.342
CAPA	0.385	0.361	0.359	0.359	0.387	0.369
MANA	0.424	0.423	0.407	0.428	0.425	0.424
TEAC	0.429	0.430	0.421	0.435	0.432	0.428
VISI	0.459	0.450	0.437	0.441	0.434	0.440
MOTI	0.443	0.443	0.425	0.433	0.439	0.445
KNOW	0.453	0.453	0.435	0.449	0.457	0.466
MORA	0.456	0.444	0.434	0.457	0.444	0.455
RELA	0.455	0.449	0.437	0.447	0.449	0.460
VALU	0.450	0.435	0.425	0.430	0.441	0.445
BEHA	0.455	0.443	0.430	0.436	0.437	0.447
PERS	0.477	0.446	0.443	0.443	0.444	0.454
TEAM	0.494	0.466	0.458	0.463	0.459	0.465
GOAL	0.489	0.456	0.447	0.453	0.451	0.449

## Covariance Matrix

	PART	TRUS	TARG	ACHI	DESI	CAPA
PART	0.555					
TRUS	0.501	0.575				
TARG	0.461	0.471	0.584			
ACHI	0.359	0.351	0.349	0.477		



DESI	0.348	0.333	0.328	0.428	0.523	
CAPA	0.371	0.363	0.359	0.401	0.427	0.495
MANA	0.442	0.453	0.442	0.375	0.363	0.408
TEAC	0.442	0.449	0.438	0.363	0.351	0.382
VISI	0.465	0.470	0.464	0.356	0.343	0.374
MOTI	0.463	0.470	0.455	0.353	0.337	0.354
KNOW	0.471	0.474	0.458	0.370	0.343	0.363
MORA	0.478	0.482	0.465	0.359	0.348	0.375
RELA	0.472	0.457	0.459	0.357	0.347	0.378
VALU	0.457	0.458	0.450	0.356	0.335	0.365
BEHA	0.453	0.468	0.459	0.354	0.333	0.358
PERS	0.456	0.459	0.464	0.360	0.346	0.370
TEAM	0.473	0.483	0.481	0.368	0.359	0.379
GOAL	0.460	0.464	0.473	0.348	0.346	0.378

## Covariance Matrix

	MANA	TEAC	VISI	MOTI	KNOW	MORA
MANA	0.615					
TEAC	0.521	0.582				
VISI	0.497	0.519	0.635			
MOTI	0.487	0.492	0.576	0.658		
KNOW	0.486	0.487	0.558	0.594	0.639	
MORA	0.476	0.483	0.551	0.564	0.585	0.682
RELA	0.465	0.469	0.538	0.541	0.555	0.586
VALU	0.465	0.467	0.503	0.511	0.519	0.514
BEHA	0.474	0.467	0.516	0.528	0.525	0.524
PERS	0.455	0.454	0.505	0.510	0.513	0.517

TEAM	0.488	0.493	0.530	0.529	0.536	0.536
GOAL	0.474	0.482	0.499	0.494	0.502	0.508

## Covariance Matrix

	RELA	VALU	BEHA	PERS	TEAM	GOAL
RELA	0.633					
VALU	0.509	0.552				
BEHA	0.514	0.513	0.583			
PERS	0.512	0.503	0.525	0.582		
TEAM	0.533	0.519	0.540	0.553	0.636	
GOAL	0.500	0.489	0.507	0.512	0.561	0.579

TI

## Parameter Specifications

## LAMBDA-Y

	E1	E2	E3
STAN	0	0	0
TECH	1	0	0
MEDI	2	0	0
ASSE	3	0	0
OCCU	4	0	0
LOVE	0	0	0
PART	0	5	0

TRUS	0	6	0
TARG	0	7	0
ACHI	0	0	0
DESI	0	0	8
CAPA	0	0	9
MANA	0	0	10
TEAC	0	0	11

## LAMBDA-X

	K1	K2
	-----	-----
VISI	12	0
MOTI	13	0
KNOW	14	0
MORA	15	0
RELA	16	0
VALU	0	17
BEHA	0	18
PERS	0	19
TEAM	0	20
GOAL	0	21

## BETA

	E1	E2	E3
	-----	-----	-----
E1	0	0	0
E2	22	0	0

E3	23	24	0
----	----	----	---

## GAMMA

	K1	K2
E1	25	26
E2	27	28
E3	29	30

## PHI

	K1	K2
K1	0	
K2	31	0

## PSI

E1	E2	E3
32	33	34

## THETA-EPS

STAN	TECH	MEDI	ASSE	OCCU	LOVE
STAN	35				

TECH	36	37				
MEDI	0	38	39			
ASSE	40	41	42	43		
OCCU	44	45	46	47	48	
LOVE	49	0	50	51	52	53
PART	54	55	56	57	58	59
TRUS	61	62	0	0	63	64
TARG	67	68	0	0	69	0
ACHI	72	0	0	73	74	75
DESI	80	81	0	0	82	83
CAPA	88	89	90	91	92	93
MANA	99	100	101	0	102	0
TEAC	108	109	110	111	0	0

## THETA-EPS

	PART	TRUS	TARG	ACHI	DESI	CAPA
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
PART	60					
TRUS	65	66				
TARG	0	70	71			
ACHI	76	77	78	79		
DESI	84	85	0	86	87	
CAPA	94	95	0	96	97	98
MANA	0	103	0	104	105	106
TEAC	112	0	113	0	0	0

## THETA-EPS

	MANA	TEAC
MANA	107	
TEAC	114	115

## THETA-DELTA-EPS

	STAN	TECH	MEDI	ASSE	OCCU	LOVE
VISI	0	0	0	0	116	117
MOTI	0	0	0	0	0	0
KNOW	0	127	0	0	128	129
MORA	0	136	0	137	0	0
RELA	0	0	0	0	0	0
VALU	0	0	0	149	0	0
BEHA	0	0	0	0	0	0
PERS	160	0	161	0	0	162
TEAM	171	0	0	0	0	0
GOAL	179	0	0	0	0	0

## THETA-DELTA-EPS

	PART	TRUS	TARG	ACHI	DESI	CAPA
VISI	0	0	0	0	0	0
MOTI	0	121	0	0	0	122
KNOW	0	0	130	131	0	132
MORA	138	139	0	0	0	0

RELA	0	143	0	0	0	0
VALU	0	0	150	0	0	0
BEHA	0	153	0	0	0	154
PERS	0	0	0	0	163	0
TEAM	0	172	0	0	173	174
GOAL	0	0	0	180	0	0

## THETA-DELTA-EPS

	MANA	TEAC
	-----	-----
VISI	118	119
MOTI	123	124
KNOW	0	0
MORA	0	0
RELA	0	0
VALU	0	0
BEHA	155	0
PERS	164	165
TEAM	0	0
GOAL	0	0

## THETA-DELTA

	VISI	MOTI	KNOW	MORA	RELA	VALU
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
VISI	120					
MOTI	125	126				
KNOW	133	134	135			
MORA	0	140	141	142		

368

RELA	144	145	146	147	148	
VALU	151	0	0	0	0	152
BEHA	156	157	0	158	0	0
PERS	166	0	167	0	0	168
TEAM	175	0	0	0	0	176
GOAL	181	182	183	184	185	186

THETA-DELTA

	BEHA	PERS	TEAM	GOAL
BEHA	159			
PERS	169	170		
TEAM	0	177	178	
GOAL	187	188	189	190

TI

Number of Iterations =301

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	E1	E2	E3
STAN	0.660	--	--
TECH	0.643	--	--



	(0.013)		
	50.665		
MEDI	0.630	--	--
	(0.014)		
	46.399		
ASSE	0.638	--	--
	(0.014)		
	46.105		
OCCU	0.639	--	--
	(0.015)		
	42.723		
LOVE	--	0.680	--
PART	--	0.700	--
	(0.013)		
	54.910		
TRUS	--	0.705	--
	(0.015)		
	46.816		
TARG	--	0.704	--
	(0.017)		
	42.071		
ACHI	--	--	0.630
DESI	--	--	0.604

			(0.014)
			43.671
CAPA	--	--	0.657
			(0.016)
			42.000
MANA	--	--	0.822
			(0.025)
			33.031
TEAC	--	--	0.829
			(0.025)
			33.335

## LAMBDA-X

	K1	K2
	-----	-----
VISI	0.741	--
	(0.018)	
	40.653	
MOTI	0.732	--
	(0.019)	
	38.557	
KNOW	0.745	--
	(0.018)	
	40.672	

MORA 0.742 --  
(0.019)  
38.444

RELA 0.734 --  
(0.018)  
39.928

VALU -- 0.713  
(0.016)  
43.455

BEHA -- 0.720  
(0.017)  
42.143

PERS -- 0.720  
(0.017)  
41.938

TEAM -- 0.749  
(0.018)  
41.686

GOAL -- 0.733  
(0.017)  
43.153

BETA

	E1	E2	E3
E1	--	--	--
E2	0.597 (0.054) 11.113	--	--
E3	0.262 (0.089) 2.937	0.207 (0.111) 1.870	--

## GAMMA

	K1	K2
E1	0.151 (0.098) 1.534	0.816 (0.100) 8.189
E2	0.215 (0.075) 2.860	0.126 (0.089) 1.412
E3	0.106 (0.086) 1.226	0.246 (0.089) 2.765

## Covariance Matrix of ETA and KSI

E1	E2	E3	K1	K2
-----	-----	-----	-----	-----

E1	1.094				
E2	0.976	0.936			
E3	0.824	0.767	0.704		
K1	0.943	0.899	0.777	1.000	
K2	0.962	0.908	0.788	0.971	1.000

PHI

	K1	K2
	-----	-----
K1	1.000	
K2	0.971	1.000
	(0.005)	
	185.515	

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	E1	E2	E3
	-----	-----	-----
	0.168	0.046	0.054
	(0.012)	(0.010)	(0.009)
	13.568	4.777	6.285

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

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

0.847	0.950	0.924
-------	-------	-------

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

E1	E2	E3
0.847	0.887	0.886

Reduced Form

	K1	K2
E1	0.151 (0.098) 1.534	0.816 (0.100) 8.189
E2	0.305 (0.093) 3.264	0.612 (0.094) 6.495
E3	0.208 (0.090) 2.312	0.586 (0.091) 6.433

THETA-EPS

	STAN	TECH	MEDI	ASSE	OCCU	LOVE
STAN	0.077					

	(0.006)					
	13.142					
TECH	-0.005	0.082				
	(0.003)	(0.007)				
	-1.500	12.458				
MEDI	--	0.051	0.121			
	(0.006)	(0.007)				
	9.075	17.752				
ASSE	-0.017	0.002	0.033	0.093		
	(0.004)	(0.006)	(0.006)	(0.007)		
	-4.358	0.377	5.643	12.837		
OCCU	-0.014	-0.010	0.007	0.032	0.133	
	(0.005)	(0.006)	(0.006)	(0.007)	(0.009)	
	-2.631	-1.608	1.114	4.672	14.463	
LOVE	0.005	--	0.021	0.037	0.082	0.141
	(0.005)		(0.004)	(0.004)	(0.006)	(0.007)
	0.941		5.705	8.682	13.707	19.426
PART	-0.019	-0.015	0.006	0.011	0.040	0.041
	(0.005)	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.005)	(0.005)
	-4.079	-4.267	1.648	3.153	7.701	8.037
TRUS	-0.022	-0.019	--	--	0.012	0.020
	(0.005)	(0.003)			(0.005)	(0.005)
	-4.682	-5.790			2.711	4.087

TARG	-0.004	-0.009	--	--	0.007	--
	(0.005)	(0.003)			(0.005)	
	-0.862	-2.475			1.449	
ACHI	0.014	--	--	0.011	0.043	0.015
	(0.005)			(0.003)	(0.006)	(0.005)
	2.737			3.422	7.760	2.809
DESI	0.039	0.015	--	--	0.042	0.024
	(0.006)	(0.003)			(0.006)	(0.006)
	6.922	4.819			7.106	4.057
CAPA	0.025	0.010	0.010	0.008	0.038	0.025
	(0.005)	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.006)	(0.005)
	4.746	2.516	2.380	2.081	6.898	4.777
MANA	-0.022	-0.013	-0.018	--	-0.004	--
	(0.005)	(0.004)	(0.004)		(0.004)	
	-4.436	-2.962	-4.210		-1.076	
TEAC	-0.023	-0.010	-0.009	0.003	--	--
	(0.005)	(0.004)	(0.004)	(0.003)		
	-4.896	-2.384	-2.013	0.763		

## THETA-EPS

	PART	TRUS	TARG	ACHI	DESI	CAPA
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
PART	0.095					
	(0.006)					
	16.569					



TRUS	0.040	0.111				
	(0.005)	(0.007)				
	8.196	16.505				
TARG	--	0.007	0.120			
		(0.004)	(0.007)			
		1.571	18.364			
ACHI	0.017	0.008	0.008	0.199		
	(0.005)	(0.005)	(0.004)	(0.009)		
	3.386	1.525	2.176	21.862		
DESI	0.021	0.007	--	0.162	0.268	
	(0.005)	(0.006)		(0.009)	(0.012)	
	3.870	1.141		17.978	22.477	
CAPA	0.016	0.008	--	0.108	0.146	0.190
	(0.005)	(0.005)		(0.007)	(0.009)	(0.009)
	3.349	1.631		14.633	16.739	21.466
MANA	--	0.007	--	0.012	0.016	0.031
		(0.004)		(0.005)	(0.006)	(0.005)
		2.028		2.335	2.713	5.808
TEAC	-0.003	--	-0.007	--	--	--
	(0.003)		(0.004)			
	-0.980		-1.886			

## THETA-EPS

	MANA	TEAC
MANA	0.141 (0.009) 16.274	
TEAC	0.042 (0.006) 6.612	0.099 (0.007) 13.670

## Squared Multiple Correlations for Y – Variables

STAN	TECH	MEDI	ASSE	OCCU	LOVE
0.861	0.846	0.782	0.827	0.771	0.755

## Squared Multiple Correlations for Y – Variables

PART	TRUS	TARG	ACHI	DESI	CAPA
0.829	0.808	0.794	0.585	0.489	0.616

## Squared Multiple Correlations for Y – Variables

MANA	TEAC
0.772	0.830

## THETA-DELTA-EPS

	STAN	TECH	MEDI	ASSE	OCCU	LOVE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
VISI	--	--	--	--	-0.009	-0.011
				(0.003)	(0.003)	
				-2.999	-3.761	
MOTI	--	--	--	--	--	--
KNOW	--	0.003	--	--	0.008	0.009
		(0.002)		(0.003)	(0.003)	
		1.597		3.181	3.322	
MORA	--	-0.005	--	0.012	--	--
		(0.003)	(0.003)			
		-1.852	4.291			
RELA	--	--	--	--	--	--
VALU	--	--	--	-0.007	--	--
			(0.002)			
			-3.077			
BEHA	--	--	--	--	--	--
PERS	0.020	--	0.008	--	--	0.006
	(0.003)	(0.002)			(0.002)	
	6.693	3.478			2.464	
TEAM	0.018	--	--	--	--	--

(0.003)

5.441

GOAL 0.022 -- -- -- -- --

(0.003)

6.485

## THETA-DELTA-EPS

	PART	TRUS	TARG	ACHI	DESI	CAPA
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
VISI	--	--	--	--	--	--
MOTI	--	0.006	--	--	--	-0.014
	(0.003)				(0.003)	
	2.077				-4.424	
KNOW	--	--	-0.008	0.009	--	-0.013
		(0.003)	(0.003)		(0.003)	
		-2.850	3.790		-4.527	
MORA	0.009	0.012	--	--	--	--
	(0.003)	(0.004)				
	2.947	3.195				
RELA	--	-0.012	--	--	--	--
	(0.003)					
	-3.937					
VALU	--	--	-0.007	--	--	--
		(0.003)				

-2.325

BEHA	--	0.010	--	--	--	-0.006
		(0.003)				(0.003)
		3.997				-2.469
PERS	--	--	--	--	0.005	--
					(0.003)	
					1.915	
TEAM	--	0.006	--	--	0.008	-0.006
		(0.002)			(0.003)	(0.003)
		2.402			2.691	-2.002
GOAL	--	--	--	-0.016	--	--
				(0.003)		
				-6.130		

## THETA-DELTA-EPS

	MANA	TEAC
	-----	-----
VISI	0.023	0.041
	(0.004)	(0.004)
	5.197	9.510
MOTI	0.014	0.017
	(0.004)	(0.004)
	3.497	4.833
KNOW	--	--

MORA    --    --

RELA    --    --

VALU    --    --

BEHA    0.010    --

(0.003)

3.308

PERS    -0.012    -0.017

(0.003)    (0.003)

-3.676    -5.682

TEAM    --    --

GOAL    --    --

#### THETA-DELTA

      VISI    MOTI    KNOW    MORA    RELA    VALU

-----

VISI    0.085

(0.006)

13.915

MOTI    0.032    0.119

(0.005)    (0.007)

6.375    16.054

KNOW	0.003	0.045	0.082			
	(0.004)	(0.006)	(0.006)			
	0.724	7.572	12.692			
MORA	--	0.020	0.031	0.131		
		(0.005)	(0.005)	(0.007)		
		3.869	5.781	18.230		
RELA	-0.005	0.004	0.007	0.040	0.093	
	(0.004)	(0.006)	(0.006)	(0.006)	(0.007)	
	-1.194	0.716	1.332	6.935	13.743	
VALU	-0.012	--	--	--	--	0.044
	(0.003)					(0.003)
	-3.463					14.041
BEHA	-0.002	0.014	--	0.004	--	--
	(0.004)	(0.003)		(0.003)		
	-0.536	5.406		1.738		
PERS	-0.013	--	-0.005	--	--	-0.010
	(0.004)		(0.002)			(0.003)
	-3.556		-2.616			-3.705
TEAM	-0.009	--	--	--	--	-0.015
	(0.004)					(0.003)
	-2.506					-5.652
GOAL	-0.029	-0.024	-0.025	-0.018	-0.023	-0.033
	(0.004)	(0.004)	(0.003)	(0.004)	(0.003)	(0.003)
	-7.089	-6.683	-7.507	-4.952	-6.625	-9.631

## THETA-DELTA

	BEHA	PERS	TEAM	GOAL
BEHA	0.065 (0.003) 18.922			
PERS	0.006 (0.003) 2.220	0.063 (0.005) 13.875		
TEAM	-- (0.003) 3.985	0.014 (0.005) 16.655	0.076	
GOAL	-0.019 (0.003) -6.249	-0.015 (0.004) -3.698	0.012 (0.004) 2.774	0.041 (0.005) 7.799

## Squared Multiple Correlations for X – Variables

VISI	MOTI	KNOW	MORA	RELA	VALU
0.866	0.819	0.871	0.808	0.852	0.921

## Squared Multiple Correlations for X – Variables

BEHA	PERS	TEAM	GOAL



0.888    0.891    0.881    0.929

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 110

Minimum Fit Function Chi-Square = 131.806 (P = 0.0768)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 131.253 (P = 0.0816)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 21.253

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 54.145)

Minimum Fit Function Value = 0.118

Population Discrepancy Function Value (FO) = 0.0190

90 Percent Confidence Interval for FO = (0.0 ; 0.0484)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0131

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0210)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.000

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.457

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.438 ; 0.486)

ECVI for Saturated Model = 0.536

ECVI for Independence Model = 163.133

Chi-Square for Independence Model with 276 Degrees of Freedom = 182498.068

Independence AIC = 182546.068

Model AIC = 511.253

Saturated AIC = 600.000

Independence CAIC = 182690.574

Model CAIC = 1655.259

Saturated CAIC = 2406.325

Normed Fit Index (NFI) = 0.999

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.398

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 0.998

Critical N (CN) = 1252.514

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.00359

Standardized RMR = 0.00627

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.990

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.974

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.363

TI

Fitted Covariance Matrix

	STAN	TECH	MEDI	ASSE	OCCU	LOVE
STAN	0.553					
TECH	0.459	0.535				
MEDI	0.454	0.494	0.554			
ASSE	0.444	0.451	0.473	0.539		
OCCU	0.448	0.440	0.447	0.478	0.580	
LOVE	0.443	0.427	0.439	0.461	0.507	0.574
PART	0.432	0.425	0.437	0.448	0.477	0.487
TRUS	0.433	0.424	0.433	0.439	0.452	0.469

TARG	0.449	0.433	0.432	0.438	0.446	0.448
ACHI	0.356	0.334	0.327	0.342	0.375	0.344
DESI	0.368	0.335	0.313	0.318	0.360	0.339
CAPA	0.382	0.358	0.350	0.353	0.384	0.368
MANA	0.425	0.423	0.408	0.433	0.430	0.429
TEAC	0.428	0.430	0.421	0.439	0.437	0.433
VISI	0.461	0.449	0.439	0.446	0.437	0.442
MOTI	0.456	0.444	0.435	0.441	0.441	0.448
KNOW	0.464	0.455	0.442	0.448	0.458	0.465
MORA	0.461	0.445	0.440	0.458	0.447	0.454
RELA	0.457	0.445	0.436	0.442	0.442	0.449
VALU	0.453	0.441	0.432	0.431	0.439	0.440
BEHA	0.457	0.445	0.436	0.442	0.442	0.444
PERS	0.477	0.445	0.444	0.442	0.443	0.451
TEAM	0.494	0.464	0.454	0.460	0.461	0.463
GOAL	0.487	0.454	0.444	0.450	0.451	0.453

## Fitted Covariance Matrix

	PART	TRUS	TARG	ACHI	DESI	CAPA
PART	0.554					
TRUS	0.503	0.577				
TARG	0.461	0.471	0.584			
ACHI	0.356	0.349	0.349	0.478		
DESI	0.346	0.333	0.326	0.429	0.525	
CAPA	0.369	0.364	0.355	0.399	0.425	0.493
MANA	0.442	0.452	0.444	0.377	0.366	0.412
TEAC	0.443	0.449	0.441	0.368	0.352	0.383

VISI	0.467	0.470	0.469	0.363	0.347	0.378
MOTI	0.461	0.470	0.463	0.359	0.344	0.360
KNOW	0.469	0.473	0.463	0.374	0.350	0.367
MORA	0.476	0.482	0.469	0.363	0.348	0.379
RELA	0.462	0.453	0.465	0.359	0.344	0.375
VALU	0.454	0.457	0.449	0.354	0.339	0.369
BEHA	0.458	0.471	0.460	0.357	0.342	0.366
PERS	0.458	0.461	0.460	0.357	0.348	0.373
TEAM	0.477	0.485	0.479	0.372	0.365	0.382
GOAL	0.466	0.469	0.468	0.348	0.349	0.379

Fitted Covariance Matrix

	MANA	TEAC	VISI	MOTI	KNOW	MORA
MANA	0.617					
TEAC	0.522	0.583				
VISI	0.496	0.518	0.634			
MOTI	0.482	0.489	0.574	0.655		
KNOW	0.476	0.480	0.555	0.590	0.638	
MORA	0.474	0.478	0.549	0.563	0.584	0.681
RELA	0.469	0.473	0.539	0.542	0.555	0.585
VALU	0.462	0.466	0.501	0.507	0.516	0.514
BEHA	0.476	0.470	0.516	0.526	0.521	0.523
PERS	0.454	0.453	0.505	0.512	0.516	0.519
TEAM	0.485	0.489	0.530	0.533	0.542	0.540
GOAL	0.475	0.479	0.498	0.498	0.505	0.510

Fitted Covariance Matrix

	RELA	VALU	BEHA	PERS	TEAM	GOAL
RELA	0.632					
VALU	0.508	0.552				
BEHA	0.513	0.513	0.583			
PERS	0.513	0.503	0.524	0.582		
TEAM	0.534	0.519	0.539	0.553	0.637	
GOAL	0.500	0.490	0.508	0.513	0.561	0.579

## Fitted Residuals

	STAN	TECH	MEDI	ASSE	OCCU	LOVE
STAN	0.003					
TECH	0.002	0.001				
MEDI	0.004	0.001	0.000			
ASSE	0.003	0.001	0.000	-0.001		
OCCU	0.002	0.001	0.003	0.001	0.002	
LOVE	-0.001	0.000	0.001	0.001	0.002	0.002
PART	-0.001	0.000	0.001	0.001	0.001	0.001
TRUS	-0.002	0.000	0.000	0.000	-0.001	0.000
TARG	0.003	0.002	0.002	-0.003	-0.001	-0.001
ACHI	0.003	0.003	0.010	0.006	0.003	0.004
DESI	0.003	0.006	0.015	0.010	0.004	0.003
CAPA	0.003	0.003	0.009	0.005	0.003	0.002
MANA	-0.001	0.000	-0.001	-0.005	-0.005	-0.005
TEAC	0.001	0.000	-0.001	-0.004	-0.005	-0.005
VISI	-0.002	0.001	-0.002	-0.005	-0.004	-0.002

MOTI	-0.012	-0.001	-0.010	-0.008	-0.002	-0.003
KNOW	-0.011	-0.002	-0.007	0.000	-0.001	0.001
MORA	-0.005	-0.001	-0.006	-0.001	-0.003	0.002
RELA	-0.001	0.004	0.002	0.005	0.006	0.011
VALU	-0.003	-0.006	-0.007	-0.001	0.002	0.004
BEHA	-0.001	-0.002	-0.006	-0.005	-0.005	0.003
PERS	0.000	0.000	-0.001	0.001	0.001	0.003
TEAM	0.000	0.003	0.004	0.003	-0.002	0.002
GOAL	0.002	0.003	0.003	0.003	0.000	-0.004

## Fitted Residuals

	PART	TRUS	TARG	ACHI	DESI	CAPA
PART	0.000					
TRUS	-0.001	-0.002				
TARG	0.000	0.000	0.000			
ACHI	0.003	0.002	0.001	-0.001		
DESI	0.002	0.000	0.002	-0.001	-0.001	
CAPA	0.002	-0.001	0.004	0.001	0.002	0.002
MANA	0.000	0.001	-0.002	-0.003	-0.003	-0.003
TEAC	-0.001	0.001	-0.002	-0.005	-0.002	-0.002
VISI	-0.001	0.000	-0.004	-0.007	-0.005	-0.005
MOTI	0.002	0.000	-0.009	-0.006	-0.007	-0.006
KNOW	0.002	0.001	-0.005	-0.005	-0.007	-0.005
MORA	0.002	0.000	-0.004	-0.004	0.000	-0.004
RELA	0.010	0.004	-0.005	-0.003	0.003	0.003
VALU	0.003	0.001	0.001	0.002	-0.005	-0.005
BEHA	-0.004	-0.003	-0.001	-0.003	-0.010	-0.008

PERS	-0.002	-0.002	0.003	0.002	-0.002	-0.002
TEAM	-0.004	-0.003	0.002	-0.004	-0.006	-0.003
GOAL	-0.006	-0.005	0.004	0.000	-0.002	-0.001

## Fitted Residuals

	MANA	TEAC	VISI	MOTI	KNOW	MORA
MANA	-0.002					
TEAC	-0.002	-0.001				
VISI	0.001	0.001	0.001			
MOTI	0.005	0.003	0.002	0.003		
KNOW	0.010	0.007	0.003	0.003	0.001	
MORA	0.002	0.005	0.002	0.001	0.001	0.001
RELA	-0.004	-0.004	-0.002	-0.001	0.001	0.001
VALU	0.003	0.001	0.002	0.004	0.003	0.001
BEHA	-0.002	-0.003	0.000	0.003	0.005	0.001
PERS	0.000	0.001	-0.001	-0.003	-0.003	-0.001
TEAM	0.003	0.004	0.000	-0.003	-0.006	-0.004
GOAL	-0.001	0.003	0.000	-0.003	-0.004	-0.002

## Fitted Residuals

	RELA	VALU	BEHA	PERS	TEAM	GOAL
RELA	0.000					
VALU	0.001	0.000				
BEHA	0.001	0.000	0.000			
PERS	-0.001	-0.001	0.001	0.000		

392

TEAM	-0.002	0.000	0.001	0.000	-0.001	
GOAL	0.000	-0.001	-0.001	-0.001	0.000	0.000

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.012

Median Fitted Residual = 0.000

Largest Fitted Residual = 0.015

Stemleaf Plot

-12|1  
-10|00  
- 8|77  
- 6|991099621100  
- 4|998443111009988766665543311  
- 2|988887655554442220087765544443211000  
-  
0|9999777666555544433333222221999998877776666665444443333222  
2|1100000  
  
0|12222233334444445556666677888888999990000001112222333445555  
5|66667778+08  
2|000222445566777777889990000011122223344556999  
4|1113447779589  
6|53  
8|757  
10|131  
12|



1418

## Standardized Residuals

	STAN	TECH	MEDI	ASSE	OCCU	LOVE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
STAN	2.428					
TECH	1.671	0.926				
MEDI	2.662	0.819	0.405			
ASSE	2.180	0.996	0.420	-0.965		
OCCU	1.253	0.675	1.649	0.861	1.949	
LOVE	-0.398	0.157	0.460	0.826	2.021	1.805
PART	-1.212	0.394	0.675	0.768	1.416	1.238
TRUS	-1.474	-0.113	-0.135	0.167	-0.454	-0.281
TARG	1.878	0.895	0.595	-1.237	-0.432	-0.355
ACHI	1.477	0.848	2.153	1.723	1.450	1.978
DESI	1.280	1.452	2.627	2.027	1.470	1.279
CAPA	1.883	1.261	2.659	1.912	1.704	0.746
MANA	-0.872	-0.249	-0.734	-1.631	-1.758	-1.209
TEAC	0.535	0.039	-0.462	-1.962	-1.736	-1.489
VISI	-0.550	0.332	-0.606	-1.480	-1.374	-0.613
MOTI	-3.351	-0.371	-2.229	-1.975	-0.509	-0.611
KNOW	-3.742	-0.694	-1.816	0.083	-0.167	0.380
MORA	-1.295	-0.281	-1.330	-0.392	-0.702	0.360
RELA	-0.413	1.201	0.454	1.373	1.580	2.778
VALU	-1.412	-2.548	-2.496	-0.521	0.852	1.476
BEHA	-0.590	-0.757	-1.806	-1.834	-1.558	0.793
PERS	0.021	0.068	-0.236	0.233	0.304	1.199
TEAM	0.185	0.898	1.232	1.060	-0.531	0.510

GOAL	1.164	1.172	1.124	1.484	0.171	-1.270
------	-------	-------	-------	-------	-------	--------

## Standardized Residuals

	PART	TRUS	TARG	ACHI	DESI	CAPA
PART	0.764					
TRUS	-1.735	-2.063				
TARG	-0.007	-0.044	-0.373			
ACHI	2.021	1.061	0.176	-0.427		
DESI	1.318	-0.155	0.310	-0.759	-1.096	
CAPA	1.153	-0.385	0.862	1.087	1.304	1.407
MANA	-0.130	0.277	-0.537	-1.455	-1.493	-2.187
TEAC	-0.697	0.258	-1.275	-1.826	-0.465	-0.753
VISI	-0.398	-0.059	-1.354	-1.613	-0.866	-1.090
MOTI	0.450	-0.037	-2.143	-1.164	-1.074	-1.481
KNOW	0.533	0.349	-1.955	-1.234	-1.341	-1.339
MORA	0.766	0.105	-1.008	-0.760	0.062	-0.673
RELA	2.979	1.927	-1.480	-0.579	0.461	0.632
VALU	1.412	0.547	0.512	0.588	-1.142	-1.425
BEHA	-1.578	-1.600	-0.378	-0.900	-2.097	-2.798
PERS	-0.614	-0.834	1.155	0.593	-0.502	-0.649
TEAM	-1.257	-1.271	0.735	-0.936	-1.555	-1.085
GOAL	-2.674	-2.203	1.762	-0.123	-0.610	-0.407

## Standardized Residuals

MANA	TEAC	VISI	MOTI	KNOW	MORA
------	------	------	------	------	------

MANA	-1.778					
TEAC	-1.532	-1.594				
VISI	0.463	0.473	1.071			
MOTI	1.847	1.476	1.649	2.878		
KNOW	2.826	2.629	2.472	2.931	1.387	
MORA	0.503	1.272	1.123	1.206	0.888	1.211
RELA	-1.112	-1.258	-1.474	-0.781	0.683	1.608
VALU	1.001	0.419	1.455	1.825	1.678	0.266
BEHA	-1.102	-1.302	0.435	2.261	2.447	0.937
PERS	0.239	0.424	-0.503	-1.099	-1.803	-0.574
TEAM	0.769	1.222	-0.127	-1.270	-2.662	-1.306
GOAL	-0.286	1.286	0.136	-2.142	-2.935	-1.196

## Standardized Residuals

	RELA	VALU	BEHA	PERS	TEAM	GOAL
RELA	0.849					
VALU	0.579	0.156				
BEHA	0.653	-0.355	0.763			
PERS	-0.595	-1.080	0.820	-0.075		
TEAM	-0.663	-0.584	0.973	-0.202	-1.297	
GOAL	-0.257	-1.736	-0.892	-0.876	0.261	0.352

## Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -3.742

Median Standardized Residual = 0.030

Largest Standardized Residual = 2.979

## Stemleaf Plot

```

- 3|7
- 3|4
- 2|987755
- 2|222111000
- 1|888888877766666655555555
- 1|444433333333333322222111111100
- 0|999999888888777777666666666655555555
- 0|444444444444443333222211111100000
0|1111222222233333334444444444
0|55555555556666677777888888888899999999
1|000111112222222222333333344444
1|555555566667777888899999
2|000022344
2|566778899
3|0

```

## Largest Negative Standardized Residuals

Residual for MOTI and STAN -3.351

Residual for KNOW and STAN -3.742

Residual for BEHA and CAPA -2.798

Residual for TEAM and KNOW -2.662

Residual for GOAL and PART -2.674

Residual for GOAL and KNOW -2.935

Largest Positive Standardized Residuals

Residual for MEDI and STAN 2.662

Residual for DESI and MEDI 2.627

Residual for CAPA and MEDI 2.659

Residual for MOTI and MOTI 2.878

Residual for KNOW and MANA 2.826

Residual for KNOW and TEAC 2.629

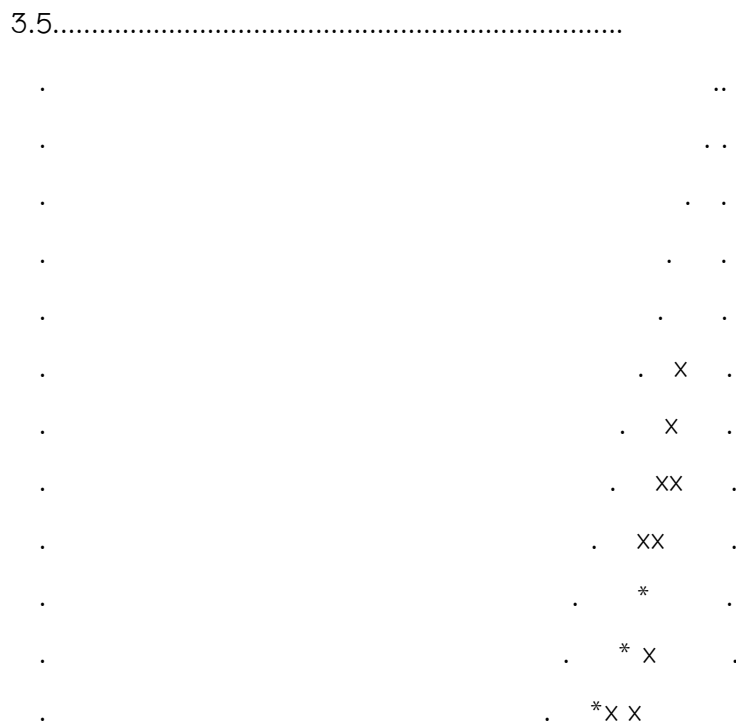
Residual for KNOW and MOTI 2.931

Residual for RELA and LOVE 2.778

Residual for RELA and PART 2.979

TI

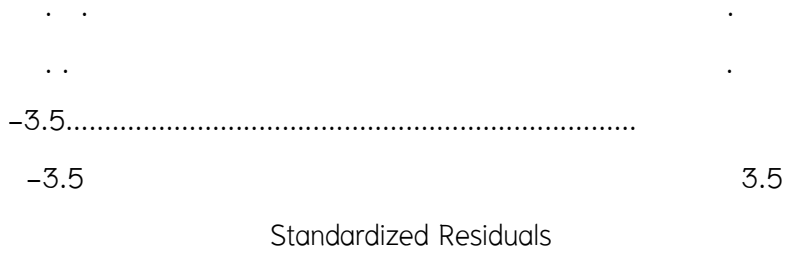
Qplot of Standardized Residuals



```

. . . . . XX .
. . . . . X*X .
N . . . . . X*X .
o . . . . . *XX .
r . . . . . X* .
m . . . . . *X** .
a . . . . . **X .
l . . . . . ***X .
. . . . . .X* .
Q . . . . . *** .
u . . . . . XXXX .
a . . . . . *X* .
n . . . . . **X .
t . . . . . X*XX. .
i . . . . . XX*X .
l . . . . . *X .
e . . . . . X*X .
s . . . . . ** .
. . . . . XX .
. . . . . X*X .
. . . . . ** .
. . . . . X* .
. . . . . * .
. . . . . * .
. . . . . XX .
. . . . . X .
X . . . . . .
. . . . . .
. . . . . .

```



TI

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	E1	E2	E3
STAN	--	2.909	2.909
TECH	--	2.051	0.007
MEDI	--	1.146	0.088
ASSE	--	0.007	0.072
OCCU	--	0.615	0.556
LOVE	0.267	--	0.613
PART	0.336	--	0.115
TRUS	1.068	--	0.025
TARG	0.092	--	0.716
ACHI	0.372	0.478	--
DESI	0.929	0.000	--
CAPA	0.004	0.002	--
MANA	0.501	0.076	--
TEAC	1.122	0.233	--

## Expected Change for LAMBDA-Y

	E1	E2	E3
	-----	-----	-----
STAN	--	-0.791	-1.520
TECH	--	0.359	0.012
MEDI	--	-0.239	0.035
ASSE	--	0.019	0.031
OCCU	--	0.256	-0.163
LOVE	-0.059	--	-0.067
PART	-0.123	--	0.031
TRUS	0.110	--	-0.017
TARG	-0.035	--	0.109
ACHI	0.036	0.060	--
DESI	0.057	0.001	--
CAPA	-0.006	0.003	--
MANA	-0.063	-0.030	--
TEAC	-0.098	-0.056	--

## Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	E1	E2	E3
	-----	-----	-----
STAN	--	-0.765	-1.276
TECH	--	0.347	0.010
MEDI	--	-0.232	0.029
ASSE	--	0.018	0.026
OCCU	--	0.248	-0.137



LOVE	-0.062	--	-0.056
PART	-0.129	--	0.026
TRUS	0.115	--	-0.014
TARG	-0.036	--	0.092
ACHI	0.037	0.058	--
DESI	0.059	0.001	--
CAPA	-0.007	0.003	--
MANA	-0.066	-0.029	--
TEAC	-0.103	-0.054	--

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	E1	E2	E3
	-----	-----	-----
STAN	--	-1.029	-1.715
TECH	--	0.475	0.014
MEDI	--	-0.311	0.039
ASSE	--	0.025	0.035
OCCU	--	0.325	-0.179
LOVE	-0.082	--	-0.074
PART	-0.173	--	0.035
TRUS	0.152	--	-0.019
TARG	-0.048	--	0.120
ACHI	0.054	0.084	--
DESI	0.082	0.001	--
CAPA	-0.009	0.005	--
MANA	-0.084	-0.037	--
TEAC	-0.135	-0.071	--

## Modification Indices for LAMBDA-X

	K1	K2
	-----	-----
VISI	--	0.969
MOTI	--	0.743
KNOW	--	0.610
MORA	--	0.174
RELA	--	0.004
VALU	0.779	--
BEHA	3.749	--
PERS	0.142	--
TEAM	2.902	--
GOAL	5.319	--

## Expected Change for LAMBDA-X

	K1	K2
	-----	-----
VISI	--	0.482
MOTI	--	0.205
KNOW	--	-0.170
MORA	--	-0.100
RELA	--	-0.014
VALU	0.068	--
BEHA	0.179	--
PERS	-0.037	--
TEAM	-0.138	--
GOAL	-0.824	--

## Standardized Expected Change for LAMBDA-X

	K1	K2
	-----	-----
VISI	--	0.482
MOTI	--	0.205
KNOW	--	-0.170
MORA	--	-0.100
RELA	--	-0.014
VALU	0.068	--
BEHA	0.179	--
PERS	-0.037	--
TEAM	-0.138	--
GOAL	-0.824	--

## Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-X

	K1	K2
	-----	-----
VISI	--	0.606
MOTI	--	0.253
KNOW	--	-0.213
MORA	--	-0.122
RELA	--	-0.017
VALU	0.092	--
BEHA	0.235	--
PERS	-0.048	--
TEAM	-0.173	--

GOAL -1.083 --

No Non-Zero Modification Indices for BETA

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

No Non-Zero Modification Indices for PSI

Modification Indices for THETA-EPS

	STAN	TECH	MEDI	ASSE	OCCU	LOVE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
STAN	--					
TECH	--	--				
MEDI	--	--	--			
ASSE	--	--	--	--		
OCCU	--	--	--	--	--	
LOVE	--	0.076	--	--	--	--
PART	--	--	--	--	--	--
TRUS	--	--	0.001	0.974	--	--
TARG	--	--	0.404	1.910	--	0.047
ACHI	--	0.525	0.286	--	--	--
DESI	--	--	1.410	0.715	--	--
CAPA	--	--	--	--	--	--
MANA	--	--	--	0.478	--	0.771
TEAC	--	--	--	--	0.701	0.246

Modification Indices for THETA-EPS

	PART	TRUS	TARG	ACHI	DESI	CAPA
PART	--					
TRUS	--	--				
TARG	0.047	--	--			
ACHI	--	--	--	--		
DESI	--	--	0.307	--	--	
CAPA	--	--	0.530	--	--	--
MANA	0.666	--	0.002	--	--	--
TEAC	--	0.110	--	1.164	0.172	0.485

## Modification Indices for THETA-EPS

	MANA	TEAC
MANA	--	
TEAC	--	--

## Expected Change for THETA-EPS

	STAN	TECH	MEDI	ASSE	OCCU	LOVE
STAN	--					
TECH	--	--				
MEDI	--	--	--			
ASSE	--	--	--	--		
OCCU	--	--	--	--	--	

LOVE	--	-0.001	--	--	--	--
PART	--	--	--	--	--	--
TRUS	--	--	0.000	0.004	--	--
TARG	--	--	0.003	-0.005	--	-0.001
ACHI	--	-0.003	0.002	--	--	--
DESI	--	--	0.005	0.004	--	--
CAPA	--	--	--	--	--	--
MANA	--	--	--	-0.003	--	-0.003
TEAC	--	--	--	--	-0.004	-0.002

## Expected Change for THETA-EPS

	PART	TRUS	TARG	ACHI	DESI	CAPA
PART	--					
TRUS	--	--				
TARG	0.001	--	--			
ACHI	--	--	--	--		
DESI	--	--	-0.003	--	--	
CAPA	--	--	0.003	--	--	--
MANA	0.003	--	0.000	--	--	--
TEAC	--	0.001	--	-0.004	0.001	0.003

## Expected Change for THETA-EPS

	MANA	TEAC
MANA	--	
TEAC	--	--

## Completely Standardized Expected Change for THETA–EPS

	STAN	TECH	MEDI	ASSE	OCCU	LOVE
STAN	--					
TECH	--	--				
MEDI	--	--	--			
ASSE	--	--	--	--		
OCCU	--	--	--	--	--	
LOVE	--	-0.003	--	--	--	--
PART	--	--	--	--	--	--
TRUS	--	--	0.000	0.007	--	--
TARG	--	--	0.005	-0.010	--	-0.002
ACHI	--	-0.006	0.004	--	--	--
DESI	--	--	0.009	0.008	--	--
CAPA	--	--	--	--	--	--
MANA	--	--	--	-0.006	--	-0.006
TEAC	--	--	--	--	-0.007	-0.003

## Completely Standardized Expected Change for THETA–EPS

	PART	TRUS	TARG	ACHI	DESI	CAPA
PART	--					
TRUS	--	--				
TARG	0.002	--	--			
ACHI	--	--	--	--		
DESI	--	--	-0.005	--	--	

CAPA	--	--	0.006	--	--	--
MANA	0.005	--	0.000	--	--	--
TEAC	--	0.002	--	-0.008	0.003	0.005

## Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	MANA	TEAC
MANA	--	
TEAC	--	--

## Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	STAN	TECH	MEDI	ASSE	OCCU	LOVE
VISI	1.892	0.158	0.775	0.520	--	--
MOTI	1.868	2.469	0.865	1.596	2.249	1.611
KNOW	1.260	--	0.423	2.042	--	--
MORA	0.247	--	0.468	--	1.213	0.021
RELA	0.320	0.665	0.001	1.012	0.008	0.990
VALU	0.414	2.282	0.523	--	1.060	0.027
BEHA	0.829	0.608	0.375	0.753	2.205	5.017
PERS	--	0.005	--	0.084	0.160	--
TEAM	--	0.080	1.398	0.009	1.684	1.563
GOAL	--	0.013	0.014	0.697	2.543	3.740

## Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

PART	TRUS	TARG	ACHI	DESI	CAPA
------	------	------	------	------	------



VISI	0.712	0.030	0.017	0.151	0.025	0.126
MOTI	2.095	--	1.118	0.030	0.018	--
KNOW	0.434	0.050	--	--	0.776	--
MORA	--	--	0.248	0.295	1.560	0.951
RELA	3.798	--	3.311	1.365	0.300	2.611
VALU	0.897	0.009	--	2.337	0.806	1.039
BEHA	1.435	--	0.003	0.931	2.547	--
PERS	0.053	0.360	1.033	1.030	--	0.346
TEAM	0.258	--	0.014	0.579	--	--
GOAL	0.942	0.582	2.152	--	0.002	0.036

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	MANA	TEAC
VISI	--	--
MOTI	--	--
KNOW	2.831	0.894
MORA	0.073	1.810
RELA	2.098	3.148
VALU	0.588	0.033
BEHA	--	1.286
PERS	--	--
TEAM	0.322	0.233
GOAL	0.721	0.423

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	STAN	TECH	MEDI	ASSE	OCCU	LOVE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
VISI	0.004	-0.001	0.002	-0.002	--	--
MOTI	-0.004	0.004	-0.002	-0.003	0.005	-0.004
KNOW	-0.003	--	-0.002	0.004	--	--
MORA	0.002	--	-0.002	--	-0.004	0.000
RELA	-0.002	0.002	0.000	0.003	0.000	0.003
VALU	0.002	-0.003	-0.002	--	0.003	0.000
BEHA	0.003	0.002	-0.001	-0.002	-0.004	0.006
PERS	--	0.000	--	-0.001	0.001	--
TEAM	--	-0.001	0.003	0.000	-0.003	0.003
GOAL	--	0.000	0.000	0.002	0.004	-0.005

## Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	PART	TRUS	TARG	ACHI	DESI	CAPA
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
VISI	-0.002	0.001	0.000	-0.001	0.000	-0.001
MOTI	0.004	--	-0.004	-0.001	0.000	--
KNOW	-0.002	0.001	--	--	-0.003	--
MORA	--	--	0.002	-0.002	0.004	-0.003
RELA	0.006	--	-0.006	-0.003	0.002	0.005
VALU	0.002	0.000	--	0.004	-0.002	-0.003
BEHA	-0.003	--	0.000	0.002	-0.005	--
PERS	-0.001	-0.002	0.003	0.003	--	-0.002
TEAM	-0.001	--	0.000	-0.003	--	--
GOAL	-0.002	-0.002	0.004	--	0.000	0.001

## Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	MANA	TEAC
	-----	-----
VISI	--	--
MOTI	--	--
KNOW	0.005	0.003
MORA	-0.001	0.004
RELA	-0.005	-0.005
VALU	0.002	0.000
BEHA	--	-0.004
PERS	--	--
TEAM	0.002	0.001
GOAL	-0.002	0.002

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	STAN	TECH	MEDI	ASSE	OCCU	LOVE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
VISI	0.007	-0.002	0.004	-0.004	--	--
MOTI	-0.006	0.007	-0.004	-0.005	0.008	-0.007
KNOW	-0.005	--	-0.003	0.006	--	--
MORA	0.002	--	-0.004	--	-0.006	-0.001
RELA	-0.003	0.004	0.000	0.005	0.000	0.005
VALU	0.003	-0.006	-0.003	--	0.005	-0.001
BEHA	0.005	0.003	-0.002	-0.004	-0.006	0.010
PERS	--	0.000	--	-0.001	0.002	--
TEAM	--	-0.001	0.004	0.000	-0.005	0.005
GOAL	--	0.000	0.000	0.003	0.007	-0.008

## Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	PART	TRUS	TARG	ACHI	DESI	CAPA
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
VISI	-0.004	0.001	0.001	-0.002	0.001	-0.002
MOTI	0.007	--	-0.006	-0.001	0.001	--
KNOW	-0.003	0.001	--	--	-0.006	--
MORA	--	--	0.003	-0.003	0.007	-0.005
RELA	0.010	--	-0.011	-0.006	0.003	0.008
VALU	0.004	0.000	--	0.007	-0.004	-0.005
BEHA	-0.005	--	0.000	0.005	-0.008	--
PERS	-0.001	-0.003	0.005	0.006	--	-0.003
TEAM	-0.002	--	-0.001	-0.005	--	--
GOAL	-0.004	-0.004	0.008	--	0.000	0.001

## Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	MANA	TEAC
	-----	-----
VISI	--	--
MOTI	--	--
KNOW	0.009	0.005
MORA	-0.001	0.007
RELA	-0.007	-0.009
VALU	0.004	-0.001
BEHA	--	-0.006
PERS	--	--
TEAM	0.003	0.002
GOAL	-0.004	0.003

## Modification Indices for THETA-DELTA

	VISI	MOTI	KNOW	MORA	RELA	VALU
VISI	--					
MOTI	--	--				
KNOW	--	--	--			
MORA	--	--	--	--		
RELA	--	--	--	--	--	
VALU	--	0.956	0.030	0.123	0.007	--
BEHA	--	--	1.479	--	0.164	1.195
PERS	--	0.002	--	0.629	1.181	--
TEAM	--	0.022	2.749	0.241	0.233	--
GOAL	--	--	--	--	--	--

## Modification Indices for THETA-DELTA

	BEHA	PERS	TEAM	GOAL
BEHA	--			
PERS	--	--		
TEAM	1.195	--	--	
GOAL	--	--	--	--

## Expected Change for THETA-DELTA

	VISI	MOTI	KNOW	MORA	RELA	VALU
VISI	--					

MOTI	--	--				
KNOW	--	--	--			
MORA	--	--	--	--		
RELA	--	--	--	--	--	
VALU	--	0.003	0.000	-0.001	0.000	--
BEHA	--	--	0.003	--	0.001	-0.004
PERS	--	0.000	--	0.002	-0.003	--
TEAM	--	0.000	-0.004	-0.001	0.001	--
GOAL	--	--	--	--	--	--

## Expected Change for THETA-DELTA

	BEHA	PERS	TEAM	GOAL
BEHA	--			
PERS	--	--		
TEAM	0.004	--	--	
GOAL	--	--	--	--

## Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	VISI	MOTI	KNOW	MORA	RELA	VALU
VISI	--					
MOTI	--	--				
KNOW	--	--	--			
MORA	--	--	--	--		
RELA	--	--	--	--	--	
VALU	--	0.005	-0.001	-0.002	0.000	--

BEHA	--	--	0.006	--	0.002	-0.007
PERS	--	0.000	--	0.003	-0.004	--
TEAM	--	0.001	-0.007	-0.002	0.002	--
GOAL	--	--	--	--	--	--

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	BEHA	PERS	TEAM	GOAL
BEHA	--			
PERS	--	--		
TEAM	0.007	--	--	
GOAL	--	--	--	--

Maximum Modification Index is 5.32 for Element (10, 1) of LAMBDA-X

TI

Factor Scores Regressions

ETA

	STAN	TECH	MEDI	ASSE	OCCU	LOVE
E1	0.538	0.362	-0.083	0.235	0.227	-0.221
E2	0.245	0.243	-0.108	0.089	-0.076	0.076
E3	0.132	0.111	-0.012	0.036	-0.019	-0.041

ETA

	PART	TRUS	TARG	ACHI	DESI	CAPA
E1	0.148	0.172	0.068	0.000	-0.093	-0.071
E2	0.229	0.180	0.195	0.030	-0.065	-0.025
E3	0.068	0.040	0.054	0.093	-0.047	0.053

ETA

	MANA	TEAC	VISI	MOTI	KNOW	MORA
E1	0.107	0.156	-0.065	-0.024	0.035	-0.033
E2	0.037	0.104	0.012	-0.027	0.073	-0.042
E3	0.130	0.320	-0.096	-0.025	0.093	-0.007

ETA

	RELA	VALU	BEHA	PERS	TEAM	GOAL
E1	0.061	0.077	0.013	0.007	-0.041	-0.090
E2	0.076	0.098	-0.001	0.030	-0.051	0.060
E3	0.051	0.088	0.008	0.125	-0.054	0.108

KSI

	STAN	TECH	MEDI	ASSE	OCCU	LOVE
K1	-0.166	0.009	-0.001	0.021	-0.011	0.035
K2	-0.190	0.030	-0.009	0.049	0.005	0.008



KSI

	PART	TRUS	TARG	ACHI	DESI	CAPA
K1	-0.050	0.026	0.029	0.054	-0.007	0.022
K2	-0.040	-0.013	0.023	0.075	-0.019	0.004

KSI

	MANA	TEAC	VISI	MOTI	KNOW	MORA
K1	-0.025	-0.131	0.374	-0.003	0.219	0.011
K2	-0.027	-0.068	0.216	-0.061	0.080	-0.033

KSI

	RELA	VALU	BEHA	PERS	TEAM	GOAL
K1	0.201	0.232	-0.016	0.114	-0.145	0.573
K2	0.039	0.431	0.103	0.213	-0.057	0.632

TI

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	E1	E2	E3

STAN	0.690	--	--
TECH	0.673	--	--
MEDI	0.658	--	--
ASSE	0.668	--	--
OCCU	0.669	--	--
LOVE	--	0.658	--
PART	--	0.678	--
TRUS	--	0.682	--
TARG	--	0.681	--
ACHI	--	--	0.529
DESI	--	--	0.507
CAPA	--	--	0.551
MANA	--	--	0.690
TEAC	--	--	0.696

## LAMBDA-X

	K1	K2
	-----	-----
VISI	0.741	--
MOTI	0.732	--
KNOW	0.745	--
MORA	0.742	--
RELA	0.734	--
VALU	--	0.713
BEHA	--	0.720
PERS	--	0.720
TEAM	--	0.749
GOAL	--	0.733

## BETA

	E1	E2	E3
E1	--	--	--
E2	0.645	--	--
E3	0.326	0.238	--

## GAMMA

	K1	K2
E1	0.144	0.780
E2	0.222	0.130
E3	0.126	0.293

## Correlation Matrix of ETA and KSI

	E1	E2	E3	K1	K2
E1	1.000				
E2	0.964	1.000			
E3	0.939	0.945	1.000		
K1	0.901	0.929	0.926	1.000	
K2	0.920	0.939	0.939	0.971	1.000

## PSI

Note: This matrix is diagonal.

	E1	E2	E3
	-----	-----	-----
	0.153	0.050	0.076

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	K1	K2
	-----	-----
E1	0.144	0.780
E2	0.315	0.633
E3	0.248	0.698

TI

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	E1	E2	E3
	-----	-----	-----
STAN	0.928	--	--
TECH	0.920	--	--
MEDI	0.884	--	--
ASSE	0.909	--	--
OCCU	0.878	--	--
LOVE	--	0.869	--
PART	--	0.910	--

TRUS	--	0.899	--
TARG	--	0.891	--
ACHI	--	--	0.765
DESI	--	--	0.699
CAPA	--	--	0.785
MANA	--	--	0.878
TEAC	--	--	0.911

## LAMBDA-X

	K1	K2
	-----	-----
VISI	0.930	--
MOTI	0.905	--
KNOW	0.933	--
MORA	0.899	--
RELA	0.923	--
VALU	--	0.960
BEHA	--	0.943
PERS	--	0.944
TEAM	--	0.939
GOAL	--	0.964

## BETA

	E1	E2	E3
	-----	-----	-----
E1	--	--	--
E2	0.645	--	--

E3	0.326	0.238	--
----	-------	-------	----

## GAMMA

	K1	K2
E1	0.144	0.780
E2	0.222	0.130
E3	0.126	0.293

## Correlation Matrix of ETA and KSI

	E1	E2	E3	K1	K2
E1	1.000				
E2	0.964	1.000			
E3	0.939	0.945	1.000		
K1	0.901	0.929	0.926	1.000	
K2	0.920	0.939	0.939	0.971	1.000

## PSI

Note: This matrix is diagonal.

	E1	E2	E3
	0.153	0.050	0.076

## THETA-EPIS

STAN	TECH	MEDI	ASSE	OCCU	LOVE
------	------	------	------	------	------

STAN	0.139					
TECH	-0.009	0.154				
MEDI	--	0.094	0.218			
ASSE	-0.032	0.004	0.061	0.173		
OCCU	-0.024	-0.017	0.012	0.057	0.229	
LOVE	0.008	--	0.038	0.067	0.143	0.245
PART	-0.034	-0.028	0.011	0.021	0.071	0.073
TRUS	-0.038	-0.034	--	--	0.021	0.035
TARG	-0.007	-0.015	--	--	0.011	--
ACHI	0.027	--	--	0.021	0.082	0.029
DESI	0.073	0.028	--	--	0.076	0.044
CAPA	0.047	0.019	0.018	0.015	0.071	0.047
MANA	-0.038	-0.023	-0.031	--	-0.006	--
TEAC	-0.040	-0.018	-0.015	0.004	--	--

## THETA-EPS

	PART	TRUS	TARG	ACHI	DESI	CAPA
PART	0.171					
TRUS	0.071	0.192				
TARG	--	0.011	0.206			
ACHI	0.033	0.015	0.016	0.415		
DESI	0.039	0.012	--	0.323	0.511	
CAPA	0.030	0.015	--	0.222	0.286	0.384
MANA	--	0.012	--	0.023	0.029	0.057
TEAC	-0.005	--	-0.012	--	--	--

## THETA-EPS

	MANA	TEAC
	-----	-----
MANA	0.228	
TEAC	0.071	0.170

## THETA-DELTA-EPS

	STAN	TECH	MEDI	ASSE	OCCU	LOVE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
VISI	--	--	--	--	-0.015	-0.019
MOTI	--	--	--	--	--	--
KNOW	--	0.006	--	--	0.014	0.015
MORA	--	-0.008	--	0.020	--	--
RELA	--	--	--	--	--	--
VALU	--	--	--	-0.013	--	--
BEHA	--	--	--	--	--	--
PERS	0.036	--	0.013	--	--	0.010
TEAM	0.031	--	--	--	--	--
GOAL	0.039	--	--	--	--	--

## THETA-DELTA-EPS

	PART	TRUS	TARG	ACHI	DESI	CAPA
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
VISI	--	--	--	--	--	--
MOTI	--	0.009	--	--	--	-0.025
KNOW	--	--	-0.014	0.017	--	-0.023
MORA	0.014	0.019	--	--	--	--



RELA	--	-0.020	--	--	--	--
VALU	--	--	-0.012	--	--	--
BEHA	--	0.018	--	--	--	-0.012
PERS	--	--	--	--	0.010	--
TEAM	--	0.009	--	--	0.014	-0.010
GOAL	--	--	--	-0.030	--	--

## THETA-DELTA-EPS

	MANA	TEAC
	-----	-----
VISI	0.036	0.068
MOTI	0.022	0.028
KNOW	--	--
MORA	--	--
RELA	--	--
VALU	--	--
BEHA	0.017	--
PERS	-0.021	-0.029
TEAM	--	--
GOAL	--	--

## THETA-DELTA

	VISI	MOTI	KNOW	MORA	RELA	VALU
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
VISI	0.134					
MOTI	0.050	0.181				
KNOW	0.005	0.069	0.129			
MORA	--	0.030	0.047	0.192		

RELA	-0.007	0.006	0.012	0.061	0.148	
VALU	-0.020	--	--	--	--	0.079
BEHA	-0.003	0.023	--	0.007	--	--
PERS	-0.021	--	-0.009	--	--	-0.018
TEAM	-0.014	--	--	--	--	-0.026
GOAL	-0.048	-0.038	-0.041	-0.029	-0.037	-0.058

## THETA-DELTA

	BEHA	PERS	TEAM	GOAL
	-----	-----	-----	-----
BEHA	0.112			
PERS	0.010	0.109		
TEAM	--	0.023	0.119	
GOAL	-0.033	-0.025	0.019	0.071

## Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	K1	K2
	-----	-----
E1	0.144	0.780
E2	0.315	0.633
E3	0.248	0.698

TI

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

	K1	K2
	-----	-----
E1	0.151	0.816
	(0.098)	(0.100)
	1.534	8.189
E2	0.305	0.612
	(0.093)	(0.094)
	3.264	6.495
E3	0.208	0.586
	(0.090)	(0.091)
	2.312	6.433

## Indirect Effects of KSI on ETA

	K1	K2
	-----	-----
E1	--	--
E2	0.090	0.487
	(0.059)	(0.075)
	1.526	6.489
E3	0.102	0.340
	(0.047)	(0.051)
	2.173	6.651

## Total Effects of ETA on ETA

	E1	E2	E3
	-----	-----	-----
E1	--	--	--
E2	0.597 (0.054) 11.113	--	--
E3	0.385 (0.048) 8.076	0.207 (0.111) 1.870	--

Largest Eigenvalue of  $B*B'$  (Stability Index) is 0.432

## Indirect Effects of ETA on ETA

	E1	E2	E3
	-----	-----	-----
E1	--	--	--
E2	--	--	--
E3	0.123 (0.063) 1.961	--	--

## Total Effects of ETA on Y

	E1	E2	E3
	-----	-----	-----
STAN	0.660	--	--
TECH	0.643	--	--
	(0.013)		
	50.665		
MEDI	0.630	--	--
	(0.014)		
	46.399		
ASSE	0.638	--	--
	(0.014)		
	46.105		
OCCU	0.639	--	--
	(0.015)		
	42.723		
LOVE	0.406	0.680	--
	(0.037)		
	11.113		
PART	0.418	0.700	--
	(0.038)	(0.013)	
	11.130	54.910	
TRUS	0.421	0.705	--
	(0.038)	(0.015)	
	11.137	46.816	

TARG	0.420	0.704	--
	(0.038)	(0.017)	
	11.154	42.071	
ACHI	0.243	0.130	0.630
	(0.030)	(0.070)	
	8.076	1.870	
DESI	0.233	0.125	0.604
	(0.029)	(0.067)	(0.014)
	8.016	1.870	43.671
CAPA	0.253	0.136	0.657
	(0.031)	(0.073)	(0.016)
	8.077	1.871	42.000
MANA	0.317	0.170	0.822
	(0.039)	(0.091)	(0.025)
	8.150	1.872	33.031
TEAC	0.319	0.171	0.829
	(0.039)	(0.092)	(0.025)
	8.149	1.872	33.335

## Indirect Effects of ETA on Y

	E1	E2	E3
STAN	--	--	--

TECH	--	--	--
MEDI	--	--	--
ASSE	--	--	--
OCCU	--	--	--
LOVE	0.406	--	--
	(0.037)		
	11.113		
PART	0.418	--	--
	(0.038)		
	11.130		
TRUS	0.421	--	--
	(0.038)		
	11.137		
TARG	0.420	--	--
	(0.038)		
	11.154		
ACHI	0.243	0.130	--
	(0.030)	(0.070)	
	8.076	1.870	
DESI	0.233	0.125	--
	(0.029)	(0.067)	
	8.016	1.870	

CAPA	0.253	0.136	--
	(0.031)	(0.073)	
	8.077	1.871	

MANA	0.317	0.170	--
	(0.039)	(0.091)	
	8.150	1.872	

TEAC	0.319	0.171	--
	(0.039)	(0.092)	
	8.149	1.872	

## Total Effects of KSI on Y

	K1	K2
	-----	-----
STAN	0.099	0.538
	(0.065)	(0.066)
	1.534	8.189
TECH	0.097	0.525
	(0.063)	(0.064)
	1.534	8.197
MEDI	0.095	0.513
	(0.062)	(0.063)
	1.534	8.169
ASSE	0.096	0.520



	(0.063)	(0.064)
	1.534	8.191
OCCU	0.096	0.521
	(0.063)	(0.064)
	1.533	8.172
LOVE	0.207	0.416
	(0.064)	(0.064)
	3.264	6.495
PART	0.214	0.429
	(0.065)	(0.066)
	3.264	6.517
TRUS	0.215	0.432
	(0.066)	(0.066)
	3.264	6.513
TARG	0.215	0.431
	(0.066)	(0.066)
	3.264	6.509
ACHI	0.131	0.369
	(0.057)	(0.057)
	2.312	6.433
DESI	0.126	0.354
	(0.054)	(0.055)
	2.311	6.383

CAPA	0.137	0.385
	(0.059)	(0.060)
	2.313	6.438

MANA	0.171	0.482
	(0.074)	(0.074)
	2.314	6.490

TEAC	0.173	0.486
	(0.075)	(0.075)
	2.313	6.510

TI

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

	K1	K2
	-----	-----
E1	0.144	0.780
E2	0.315	0.633
E3	0.248	0.698

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	K1	K2
	-----	-----
E1	--	--
E2	0.093	0.503
E3	0.122	0.405

## Standardized Total Effects of ETA on ETA

	E1	E2	E3
	-----	-----	-----
E1	--	--	--
E2	0.645	--	--
E3	0.480	0.238	--

## Standardized Indirect Effects of ETA on ETA

	E1	E2	E3
	-----	-----	-----
E1	--	--	--
E2	--	--	--
E3	0.154	--	--

## Standardized Total Effects of ETA on Y

	E1	E2	E3
	-----	-----	-----
STAN	0.690	--	--
TECH	0.673	--	--
MEDI	0.658	--	--
ASSE	0.668	--	--
OCCU	0.669	--	--
LOVE	0.424	0.658	--
PART	0.437	0.678	--
TRUS	0.440	0.682	--
TARG	0.439	0.681	--
ACHI	0.254	0.126	0.529
DESI	0.243	0.121	0.507
CAPA	0.265	0.131	0.551

MANA	0.331	0.165	0.690
TEAC	0.334	0.166	0.696

## Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

	E1	E2	E3
	-----	-----	-----
STAN	0.928	--	--
TECH	0.920	--	--
MEDI	0.884	--	--
ASSE	0.909	--	--
OCCU	0.878	--	--
LOVE	0.560	0.869	--
PART	0.587	0.910	--
TRUS	0.579	0.899	--
TARG	0.574	0.891	--
ACHI	0.367	0.182	0.765
DESI	0.336	0.167	0.699
CAPA	0.377	0.187	0.785
MANA	0.422	0.209	0.878
TEAC	0.437	0.217	0.911

## Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	E1	E2	E3
	-----	-----	-----
STAN	--	--	--
TECH	--	--	--
MEDI	--	--	--
ASSE	--	--	--

OCCU	--	--	--
LOVE	0.424	--	--
PART	0.437	--	--
TRUS	0.440	--	--
TARG	0.439	--	--
ACHI	0.254	0.126	--
DESI	0.243	0.121	--
CAPA	0.265	0.131	--
MANA	0.331	0.165	--
TEAC	0.334	0.166	--

Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	E1	E2	E3
	-----	-----	-----
STAN	--	--	--
TECH	--	--	--
MEDI	--	--	--
ASSE	--	--	--
OCCU	--	--	--
LOVE	0.560	--	--
PART	0.587	--	--
TRUS	0.579	--	--
TARG	0.574	--	--
ACHI	0.367	0.182	--
DESI	0.336	0.167	--
CAPA	0.377	0.187	--
MANA	0.422	0.209	--
TEAC	0.437	0.217	--

## Standardized Total Effects of KSI on Y

	K1	K2
	-----	-----
STAN	0.099	0.538
TECH	0.097	0.525
MEDI	0.095	0.513
ASSE	0.096	0.520
OCCU	0.096	0.521
LOVE	0.207	0.416
PART	0.214	0.429
TRUS	0.215	0.432
TARG	0.215	0.431
ACHI	0.131	0.369
DESI	0.126	0.354
CAPA	0.137	0.385
MANA	0.171	0.482
TEAC	0.173	0.486

## Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

	K1	K2
	-----	-----
STAN	0.134	0.724
TECH	0.132	0.717
MEDI	0.127	0.690
ASSE	0.131	0.709
OCCU	0.126	0.685
LOVE	0.274	0.550
PART	0.287	0.576
TRUS	0.283	0.568
TARG	0.281	0.564

ACHI	0.190	0.534
DESI	0.173	0.488
CAPA	0.195	0.548
MANA	0.218	0.613
TEAC	0.226	0.636

Time used: 0.266 Seconds

ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างภาพประกอบการวิจัย

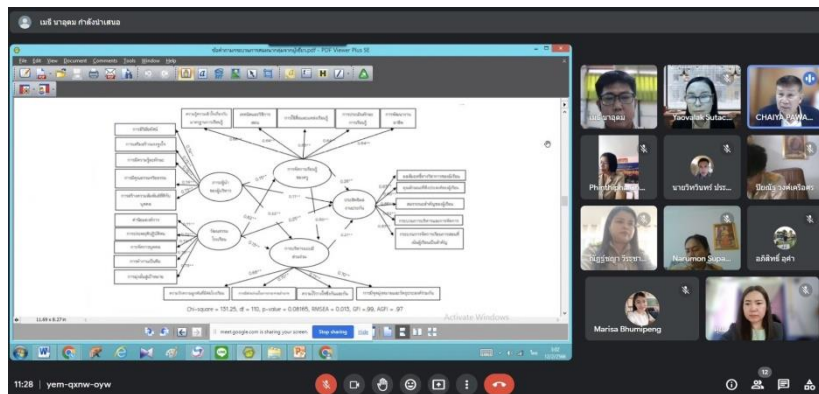




ภาพประกอบ 28 สัมภาษณ์ ดร.วีรพล สารบรรณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1



ภาพประกอบ 29 สัมภาษณ์ น.ส.ณัฐชญา วีระชานนท์ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1



ภาพประกอบ 30 นำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลงานประกัน  
คุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่ศึกษาธิการภาค 11  
ในการสนทนากลุ่ม Focus Group



ภาพประกอบ 31 ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาในการสนทนากลุ่ม  
Focus Group

ประวัติย่อของผู้วิจัย

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายเมธี นาอุดม
วัน เดือน ปีเกิด	30 พฤศจิกายน 2532
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	222 หมู่ 6 ตำบลบ้านแพง อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม รหัสไปรษณีย์ 48140
ตำแหน่งปัจจุบัน	ศึกษานิเทศก์
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2545	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านแพงวิทยา อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2551	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านแพงพิทยาคม อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2557	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2558	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
พ.ศ. 2563	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2566	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต(ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2557 – 2559	ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านปางชัย อำเภอชุมตาบง จังหวัดนครสวรรค์
พ.ศ. 2559 – 2562	ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.1 โรงเรียนท่าแต้บึงแก อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2562 – 2565	ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.2 โรงเรียนบ้านนาเรียงทุ่งเจริญ อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2565 – ปัจจุบัน	ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ อันดับ คศ.2 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1