



ตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การประกันคุณภาพภายในสถาบันการพลศึกษา

พิทักษ์ วงแหวน, ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ และ สุนทรา โตบัว

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์หลัก 1) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถาบันการพลศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถาบันการพลศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากร สถาบันการพลศึกษา จำนวน 604 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ และการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม LISREL (LISREL version 8.72 : Student Edition) และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1.) โมเดลตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถาบันการพลศึกษามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าไคแอสควร์เท่ากับ 190.64 ค่า p เท่ากับ 1.00 ซึ่งไม่มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .99 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ .02 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสอง ความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .00 แสดงว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2.) ผลการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุ พบว่า งบประมาณและสิ่งสนับสนุน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม การได้รับการพัฒนาของบุคลากร คุณลักษณะของบุคลากร และวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถาบันการพลศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.48 แสดงว่าตัวแปรเชิงสาเหตุสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถาบันการพลศึกษาได้คิดเป็นร้อยละ 48.00 3.) ผู้บริหารสถาบันการพลศึกษาควรมีการกำกับ ติดตาม ระบบการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ การพัฒนาคณาจารย์ การอำนวยความสะดวกด้านงบประมาณ และเทคโนโลยี การสนับสนุนและส่งเสริมด้านการวิจัย การสร้างเครือข่ายทางวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม การสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเป็นกัลยาณมิตร สร้างความสามัคคี การร่วมมือในการทำงาน สร้างวัฒนธรรมที่เห็นคุณค่าของการวิจัยและการประกันคุณภาพการศึกษา

คำสำคัญ : ตัวแปรเชิงสาเหตุ / ประสิทธิภาพ / ประกันคุณภาพภายใน

Corresponding Author: ผศ.ดร.ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

E-mail: chatsiri.p@gmail.com

A Causal Variables Influencing to The Effectiveness of The Internal Quality Assurance of Institute of Physical Education

Pituck Vongvan, Chatsiri Piyapimonsit, and Suntara Tobua

Faculty of Education, University of Kasetsart

Abstract

The purposes of this study were 1) to test the consistency of the model with the empirical data, 2) to study the effect size of causal variables to the effectiveness of the internal quality assurance of IPE and 3) to study the guideline for applying research results to develop internal quality assurance of IPE.

The samples in this study comprised 604 persons of IPE from cluster random sampling. The data collections were used a five-level rating scale questionnaire and Focus Group Discussion. Analyzing data was used LISREL program version 8.72: Student Edition and content analysis. The research findings were shown as follows: (1) The causal model of a causal variables influencing to the effectiveness of the internal quality assurance of IPE" was consistent with empirical data with Chi-Square values (X^2) of 190.64, $p=1.00$, Goodness of Fit Index: GFI of 0.99, Adjust Goodness of Fit Index: AGFI of 0.99, Standardized Root Mean Square Error: SRMR of .02 and Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA of .00 (2.) The causal variables that influencing to the effectiveness of the internal quality assurance of IPE were budget and support, leadership of administrator, team work, development of personal, attribute of personal and organizational culture with effect size of 1.28 ($t=19.58$, $SE=0.07$), 1.20 ($t=24.07$, $SE=0.05$), 0.78 ($t=6.70$, $SE=0.11$), 0.53 ($t=3.07$, $SE=0.17$) and 0.52 ($t=3.60$, $SE=0.14$) respectively. These variables could explain 48 percent of the variance of the effectiveness of the internal quality assurance of IPE.(3) The directors of the IPE should monitor graduates system production, human resources development, budget and technology facilitation, research funding support, and academic networking, They should seek to achieve an organized culture that is friendly, encourages harmonious cooperation in work, and culture that values research and educational quality assurance.

Keywords: A Causal variables / Effectiveness / Internal Quality Assurance

Corresponding Author: Asst. Prof. Chatsiri Piyapimonsit Ph. D. Faculty of Education, University of Kasetsart

E-mail: chatsiri.p@gmail.com

บทนำ

กระบวนการพัฒนาระบบการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบันเป็นความท้าทายว่าอย่างไร การประกันคุณภาพการศึกษาจะเป็นหลักประกันและเป็นที่พึ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศภายใต้การแข่งขันของโลกในยุคสังคมฐานความรู้ (กิตติชัยพัฒนานิกร, 2550) ซึ่งประเทศไทยเป็นหนึ่งในสามกลุ่มแรกของประเทศที่ลงทุนด้านการศึกษามากที่สุด แต่ผลการประเมินคุณภาพการศึกษากลับตกต่ำเป็นหนึ่งในสามกลุ่มสุดท้าย ซึ่งปัญหาของระบบการศึกษาไทยไม่ได้เกิดจากการขาดแคลนทรัพยากรทางการศึกษา แต่เป็นปัญหาเรื่องการใช้ทรัพยากรอย่างไม่มีประสิทธิภาพ (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2557)

สถาบันการพลศึกษาเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ยกฐานะจากวิทยาลัยพลศึกษาตามพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พุทธศักราช 2548 ท่ามกลางภาวะการปรับตัวของบุคลากรและองค์กรเพื่อเทียบเคียงกับสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ เนื่องจากสถาบันการพลศึกษามีข้อจำกัดที่แตกต่าง เช่น การบริหารแบบวิทยาเขตซึ่งกระจายอยู่ตามภูมิภาค การขาดแคลนบุคลากรสายสนับสนุน เป็นต้น ประกอบกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกซึ่งมีผลกระทบต่อการจัดการศึกษา จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่า ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายนั้น มีปัจจัยหรือตัวแปรใดบ้างที่สนับสนุนให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผลเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการที่บุคลากรมีความรู้และทักษะในภาระงานที่ตนเองรับผิดชอบ มีการดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ของตนเองมีส่วนร่วมในการทำงาน เกิดความสามัคคีความ

สัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายในองค์กร มีความพึงพอใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีขวัญและกำลังใจ เกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน (Hoy and Miskel, 2001 ; ภารดี อนันต์นาวิ, 2552 ; ถวิลวดี บุรีกุล, 2550 ; อมรพรรณ ประจันตวนิชย์, 2550 ; Robbin, 1998) ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดการประเมินภายในสถาบันการพลศึกษา ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้คะแนนผลการประเมินภายในวงจรรอบปีการศึกษา 2559 เป็นตัวแปรประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ประสิทธิภาพด้านปัจจัย ประสิทธิภาพด้านกระบวนการ และประสิทธิผลด้านผลลัพธ์

สำหรับตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในนั้น พบว่า คุณลักษณะของบุคลากรที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสนับสนุนด้านงบประมาณ ทรัพยากรและเทคโนโลยี วัฒนธรรมขององค์กร การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน (นุกูล ชูทอง และ ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต, 2559 อ้างถึง Steers and Porter, 1990; รักเกียรติ หงษ์ทอง, 2557) เช่นเดียวกับ (จิตต์วิมล คล้ายสุบรรณ, 2557) และ (อัญชลี พลอยเพชร, 2560) ที่ศึกษาพบว่า การที่ผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการงานในด้านต่างๆอย่างเป็นระบบสามารถให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะในการทำงานแก่บุคลากร บุคลากรเกิดความร่วมมือในการทำงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และวัฒนธรรมองค์กรที่มีการกำหนดนโยบาย

เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน

นอกจากนี้ (พงษ์ศักดิ์ คมแก้ว, 2560) ; (เทวัน เจาะเศษ, 2560) ; (ประสงค์ ต่อโชติ, 2560) และ (กนกกาญจน์ ศรีสุรินทร์, 2559) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความเพียงพอ ด้านงบประมาณ การพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีม เมื่อสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถาบันการพลศึกษา จำนวน 6 ตัวแปร ซึ่งเป็นตัวแปรแฝง (Latent Variables) ที่อธิบายได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้ (Observe Variables) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร งบประมาณและสิ่งสนับสนุน คุณลักษณะของบุคลากร การทำงานเป็นทีม และการได้รับการพัฒนาของบุคลากร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถาบันการพลศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถาบันการพลศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถาบันการพลศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรเชิงสาเหตุ ประกอบด้วย

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 7 ตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย ความเน้นหนักในการปฏิบัติงาน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี การเป็นแรงบันดาลใจ การชื่นชมยกย่อง การสร้างขวัญและกำลังใจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการให้อิสระในการทำงาน

1.2 วัฒนธรรมองค์กร จำนวน 7 ตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ขององค์กร การให้อำนาจการตัดสินใจ ความผูกพันต่อองค์กร การยอมรับนับถือ คุณภาพการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าของบุคลากร และการเคารพในความแตกต่าง

1.3 งบประมาณและสิ่งสนับสนุนจำนวน 3 ตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย ความพร้อมของงบประมาณ ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ และความพร้อมด้านเทคโนโลยี

1.4 คุณลักษณะของบุคลากร จำนวน 6 ตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการตัดสินใจ คุณธรรม การคิดค้นแนวทางที่ดีในการปฏิบัติงาน ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน และความเป็นผู้นำ

1.5 การทำงานเป็นทีม จำนวน 4 ตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย การมีเป้าหมายร่วมกัน การยึดหลักความเท่าเทียมกัน การเคารพในสิทธิและเสรีภาพ และการมีส่วนร่วมในการทำงาน

1.6 การได้รับการพัฒนาของบุคลากร จำนวน 4 ตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย การให้การฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสอนงาน และการส่งเสริมความก้าวหน้า

2. ตัวแปรผล ได้แก่ ประสิทธิภาพการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถาบันการพลศึกษา ได้แก่ คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินคุณภาพภายในสถาบันการพลศึกษา วงรอบปีการศึกษา 2559 ประกอบด้วย ประสิทธิภาพด้านปัจจัย ประสิทธิภาพด้านกระบวนการ และประสิทธิผลด้านผลลัพธ์

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากร ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 สถาบันการพลศึกษา จำนวน 13 วิทยาเขต ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) และกำหนดให้วิทยาเขตเป็นหน่วยของการสุ่ม (Unit of Sampling) ซึ่งการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้การพิจารณาจากอัตราส่วน 15 หน่วยต่อจำนวนตัวแปรสังเกตได้ (Hair, et al., 2010) ร่วมกับการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างกรณีสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (มยุรี ศรีชัย, 2538) จำนวนทั้งสิ้น 604 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในสถาบันการพลศึกษา แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 155 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factors Analysis) และการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis)

ผลการวิจัย

1. ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถาบันการพลศึกษาทั้ง 3 ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านปัจจัย และด้านกระบวนการมากที่สุด ได้แก่ ความเน้นหนักในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .725 และ .752 ตามลำดับ ส่วนในด้านผลลัพธ์ พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านผลลัพธ์มากที่สุด ได้แก่ ความเน้นหนักในการปฏิบัติงาน และความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .671 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Structural validity) ของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร งบประมาณและสิ่งสนับสนุน คุณลักษณะของบุคลากร การทำงานเป็นทีม การพัฒนาของบุคลากร และประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรแฝง (n=604)

ตัวแปรแฝง	$\bar{X}$	df	p	AGFI	RMSEA
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	15.804	9	.071	.980	.035
2. วัฒนธรรมองค์กร	16.026	9	.066	.977	.036
3. งบประมาณและสิ่งสนับสนุน	.063	1	.801	1.000	.000
4. คุณลักษณะของบุคลากร	4.850	7	.680	.990	.000
5. การทำงานเป็นทีม	1.330	1	.249	.990	.023
6. การพัฒนาของบุคลากร	.000	0	1.000	1.000	.000
7. ประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายใน	.470	1	.494	1.000	.000

จากตารางที่ 1 พบว่า โมเดลการวัดตัวแปรแฝงทุกตัวแปรมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) แสดงว่า ชุดตัวแปรสังเกตได้เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงทั้ง 6 ตัวแปร

3. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในสถาบันการพลศึกษา

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness of Fit Index) ระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งจากค่าสถิติแสดงว่าโมเดลยังไม่สอดคล้องกลมกลืน จึงดำเนินการปรับโมเดลในส่วนค่าพารามิเตอร์ที่เป็นความคลาดเคลื่อนเพื่อให้โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืน รายละเอียดดังตารางที่ 2

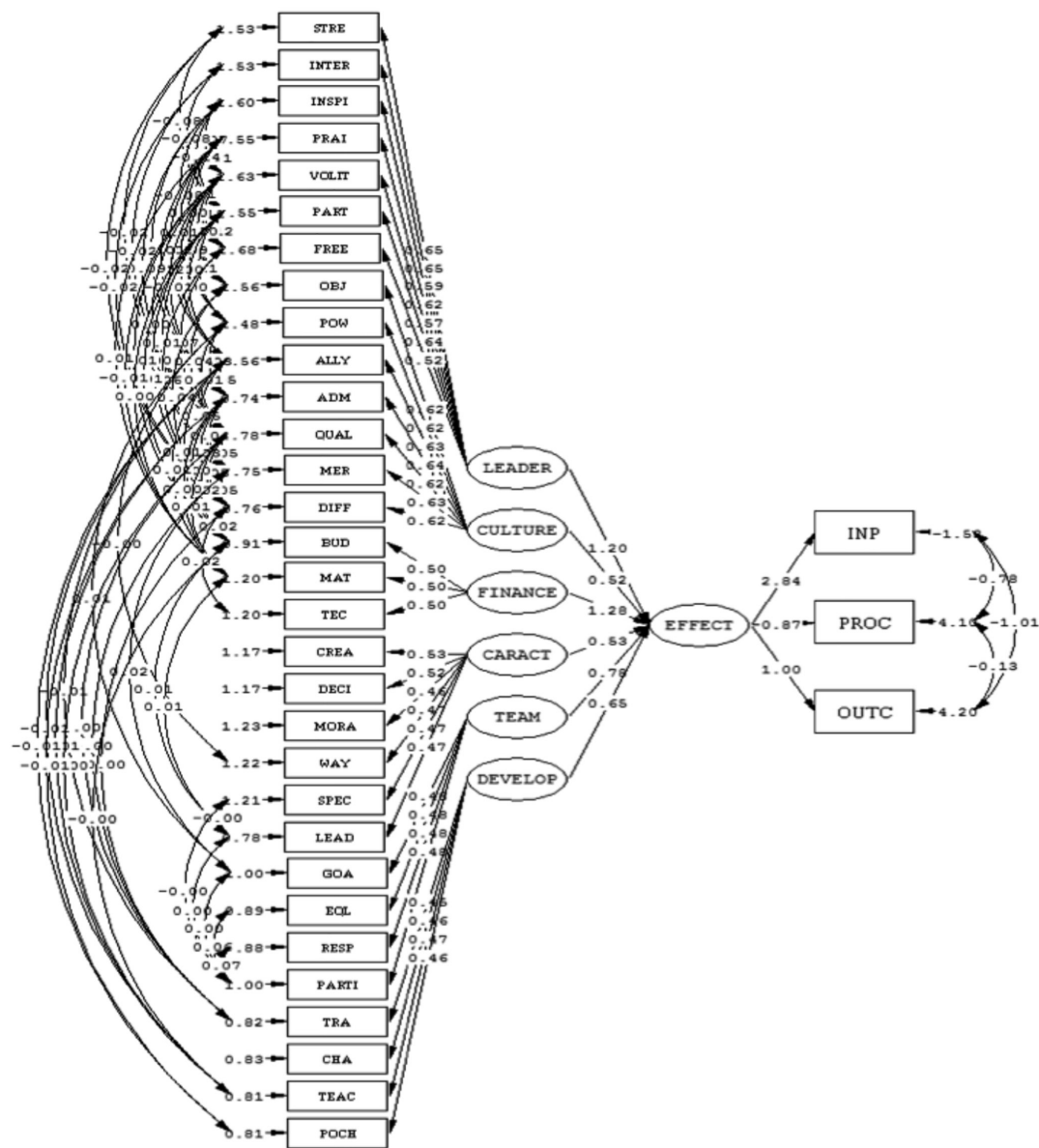
ตารางที่ 2 ผลการประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (n = 604)

ประเภทดัชนี	ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	
			ก่อนการปรับ	หลังการปรับ
ดัชนีวัดความกลืนเชิงสัมบูรณ์ (Absolute Fit Index)	χ^2	ไม่ sig.	1042.98, p=.00	190.64, p=1.00
	χ^2/df	< 2.00	1042.98/506=2.06	190.64/428=0.44
	GFI	> .90	1.00	.99
	AGFI	> .90	.99	.99
	SRMR	< .05	.09	.02
	RMSEA	< .05	.04	.00
ดัชนีวัดความกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Relative Fit Index)	NFI	≥ .90	1.00	1.00
	IFI	≥ .90	1.00	1.03
	CFI	≥ .90	1.00	1.00
ดัชนีวัดความกลมกลืนเชิง ประหยัด	PGFI	≥ .50	.85	.71
	PNFI	≥ .50	.90	.76

ที่มา : สุภมาส อังสุโชติ และคณะ (2557 อ้างถึง Diamantopoulos & Siguaw, 2000)

จากตารางที่ 2 ภายหลังจากการปรับโมเดล แล้ว พบว่า ไคแอสควร์มีค่าเท่ากับ 190.64 ค่า p เท่ากับ 1.00 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าไค-สแควร์ สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 0.44 ดัชนีวัดระดับ ความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 ดัชนีวัดระดับ ความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .99 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI)

เท่ากับ 1.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของ ส่วนเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ .02 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองความคลาดเคลื่อน โดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .00 แสดงว่า โมเดล สมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล เชิงประจักษ์



Chi-Square=190.64, df=428, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพประกอบที่ 1 โมเดลตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาอิทธิพล
ของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกัน

คุณภาพภายในสถาบันการพลศึกษา รายละเอียด
ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์หัตถิพลของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน
สถาบันการพลศึกษา (n = 604)

ตัวแปรแฝง	Effect	SE	t
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEADER)	1.20	0.05	24.07**
2. วัฒนธรรมองค์กร (CULT)	0.52	0.14	3.60**
3. งบประมาณและสิ่งสนับสนุน (FIMAT)	1.28	0.07	19.58**
4. คุณลักษณะของบุคลากร (CARACT)	0.53	0.17	3.07**
5. การทำงานเป็นทีม (TEAM)	0.78	0.11	6.70**
6. การได้รับการพัฒนาของบุคลากร(DEVEL)	0.65	0.16	4.13**
$\chi^2=190.64$, $p=1.00$, $df=428$, $AGFI=.99$, $RMSEA=0.00$, $R^2=.048$			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุซึ่งได้แก่ งบประมาณและสิ่งสนับสนุน (FIMAT) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEADER) การทำงานเป็นทีม (TEAM) การได้รับการพัฒนาของบุคลากร (DEVEL) คุณลักษณะของบุคลากร (CARACT) และวัฒนธรรมองค์กร (CULT) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถาบันการพลศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 1.28 ($t=19.58$, $SE=0.07$), 1.20 ($t=24.07$, $SE=0.05$), 0.78 ($t=6.70$, $SE=0.11$), 0.53 ($t=3.07$, $SE=0.17$) และ 0.52 ($t=3.60$, $SE=0.14$) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.48 แสดงว่าตัวแปรแฝงภายในซึ่งเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถาบันการพลศึกษา ได้คิดเป็นร้อยละ 48.0

5. ผลการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ได้แนวทางในการนำผลการวิจัยไป

ใช้พัฒนาประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถาบันการพลศึกษา ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีระบบการกำกับ ติดตาม การผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาคณาจารย์ให้มีคุณภาพ สนับสนุนงบประมาณแหล่งทุนภายในด้านการวิจัย กระตุ้นให้คณาจารย์แสวงหางบประมาณวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก สร้างเครือข่ายทางวิชาการและกีฬาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการบริการทางวิชาการและกีฬา ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร

2. ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศและ วัฒนธรรมความเป็นกัลยาณมิตร จัดทำระบบการ สร้างขวัญกำลังใจและเชิดชูเกียรติ ยกย่องผู้ที่มีผลงานและเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างวัฒนธรรม การวิจัยให้เกิดขึ้นในสถาบันเพื่อกระตุ้นให้คณาจารย์และ นักวิจัยเห็นคุณค่าของการวิจัยและงานสร้างสรรค์

การส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้การวิจัยพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาสถาบัน รวมทั้งจัดให้มีกิจกรรมนำเสนอผลงานวิจัยและวิพากษ์ผลงานวิจัย การให้รางวัลผลงานวิจัยดีเด่น การยกย่องชื่นชมทั้งนักวิจัยหน้าใหม่และนักวิจัยที่มีผลงานต่อเนื่อง

3. ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางด้านวิชาการและการศึกษาต่อให้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอกตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา รวมทั้งจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบัณฑิตให้มีความรู้และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)

4. ผู้บริหารต้องมีการแถลงนโยบายทิศทางกลยุทธ์ และเป้าหมายให้บุคลากรทราบอย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ได้แสดงความคิดเห็น การนำเสนอข้อเสนอแนะต่างๆ ร่วมตัดสินใจในเรื่องต่างๆ อย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงความเสมอภาคในสิทธิและเสรีภาพด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตร

5. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง การเข้ารับการอบรมให้มีความเชี่ยวชาญตามความถนัดและความสามารถ จัดกิจกรรมศึกษาดูงานการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายความร่วมมือและหน่วยงานอื่นๆ ที่บุคลากรให้ความสนใจทั้งในและต่างประเทศ

สรุปและอภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถาบันการพลศึกษา สอดคล้องกับ (อัญชลี พลอยเพชร, 2560) ที่ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้นำเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทในการ

กำหนดทิศทางในการดำเนินงาน เป็นผู้กระตุ้นการทำงานซึ่งมีอิทธิพลสูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้ ต้องมีทักษะประสานงานเป็นผู้บริหารความขัดแย้งภายในสถานศึกษา เป็นผู้บริหารการเรียนการสอนและเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ การบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (จิตต์วิมล คล้ายสุบรรณ, 2557) โดยใช้ภาวะผู้นำที่ถือว่าเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความเชื่อ และการโน้มน้าวให้สมาชิกขององค์กรประพฤติปฏิบัติไปในทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (รักเกียรติ หงษ์ทอง, 2557) ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลของการประกันคุณภาพภายในสถาบันการพลศึกษา

2. การได้รับการพัฒนาของบุคลากรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถาบันการพลศึกษา สอดคล้องกับ ชีร์เวอร์ (Chivers, 1995) ซึ่งได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการจัดการทางการศึกษาคือการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ โดยใช้การฝึกอบรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การให้การฝึกอบรม การสอนงาน เช่นเดียวกับ (พิทยาภรณ์ มานะจุติ, 2556) ที่พบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรจะบังเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาโดยการสนับสนุนจากผู้บริหารตามความถนัดและความสามารถอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่ง

3. คุณลักษณะของบุคลากรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถาบันการพลศึกษา ทั้งนี้เพราะว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลความสำเร็จในการจัดการทางการศึกษา (ประสงค์ ต่อโชติ, 2560; Dayton, 2001) สอดคล้องกับแนวคิดทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่เห็นว่า การพัฒนาบุคคลในองค์กรให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมีความสามารถในการตัดสินใจ เป็นผู้มีความ

มีสติปัญญา สามารถคิดค้นแนวทางที่ดีในการปฏิบัติงาน ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงานและมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ (อมรา พงศาพิชญ์, 2545)

4. งบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวก มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถาบันการพลศึกษา ทั้งนี้ งบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกนับเป็นทรัพยากรที่จำเป็นซึ่งต้องมีเพียงพอในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด (Dayton, 2001) ทุกหน่วยงานต้องอำนวยความสะดวกด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมเพียงพอ สอดคล้องกับ (กนกกาญจน์ ศรีสุรินทร์, 2559) ที่ศึกษาพบว่า งบประมาณนับเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับการจัดหาทรัพยากรที่เอื้ออำนวยให้การดำเนินกิจกรรมขององค์การเกิดประโยชน์สูงสุดและมีประสิทธิผล

5. วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถาบันการพลศึกษา สอดคล้องกับ เมกะทรอยด์และมอร์แกน (Megatroyed & Morgan, 1993) ซึ่งเสนอโมเดลการพัฒนาคุณภาพโดยรวมสำหรับสถานศึกษา (A model for TQM in the school) และสรุปไว้ว่า ปัจจัยสำคัญที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพได้แก่ การมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพ การมีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายการทำงานร่วมกันที่ชัดเจน เช่นเดียวกับ (พงษ์ศักดิ์ คมแก้ว, 2560) ที่ศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีความเป็นมิตรมีบรรยากาศที่ดีในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษา

6. การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถาบันการพลศึกษา ซึ่งการออกแบบองค์กรให้มีลักษณะการทำงานแบบเป็นทีมส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานด้าน

การประกันคุณภาพ (Chivers, 1995) พฤติกรรมที่เกิดขึ้นในองค์กรที่การทำงานเป็นทีม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนการทำงาน ให้ความร่วมมือกันในการทำงาน การให้ความเสมอภาคโดยถือว่าทุกคนมีความสำคัญเท่ากัน เคารพในสิทธิและเสรีภาพซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกัน ยอมรับและยึดถือความถูกต้องมากกว่าการถูกใจ รู้จักประนีประนอม มีความเป็นอิสระในการทำงาน ส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง (Megatroyed & Morgan, 1993 ; Dayton, 2001 ; สุวิมล ว่องวานิช และคณะ, 2545 ; สุกัญญา รุ่งทองใบสุรีย์, 2550)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การได้รับการพัฒนาของบุคลากร คุณลักษณะของบุคลากร งบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวก วัฒนธรรมองค์กรและการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถาบันการพลศึกษาจะเป็นข้อเสนอและเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถาบันการพลศึกษานำไปใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ (Improvement plan) ที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดการประกันคุณภาพภายใน

2. เป็นสารสนเทศสำหรับสถาบันการศึกษาอื่นๆ ในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน โดยดำเนินการเชิงนโยบายที่อาศัยตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร การได้รับการพัฒนาของบุคลากร คุณลักษณะของบุคลากร งบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวก วัฒนธรรมองค์กรและการทำงานเป็นทีมเป็นแนวคิดพื้นฐานที่เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรเชิงสาเหตุที่นำมาศึกษาร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถาบันการพลศึกษาได้ร้อยละ 48 แสดงว่า ยังมีตัวแปรอื่นๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อค้นหาตัวแปรเชิงสาเหตุ เช่น ใช้วิธีการวิจัยผสมวิธี (Mixed Method) โดยใช้วิธีการเชิงคุณภาพในระยะแรกเพื่อ

พัฒนาโมเดลสมมติฐานแล้วจึงใช้วิธีการเชิงปริมาณเพื่อตรวจสอบโมเดล

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถาบันการพลศึกษาโดยการนำตัวแปรต่างระดับ (Hierarchical) เช่น ตัวแปรเชิงสาเหตุระดับบุคคล และระดับสถาบันเพื่อให้ได้คำตอบการวิจัยที่ลุ่มลึกและมีมิติมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- นกนกกาญจน์ ศรีสุรินทร์. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะวิชา มหาวิทยาลัยราชธานี*. รายงานการประชุมและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 ก้าวสู่ทศวรรษที่ 2. 17 มิถุนายน 2559. มหาวิทยาลัยนครราชสีมา.
- กิตติชัย วัฒนานิก. (2550). การประกันคุณภาพการศึกษา : ระบบปัจจุบันและความท้าทายในอนาคต. *วารสารการประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 8 (2) : 8-26
- จิตต์วิมล คล้ายสุบรรณ. (2557). *การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กจังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยและประเมินทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2550). *การมีส่วนร่วม แนวคิด ทฤษฎีและกระบวนการ*. นนทบุรี, สถาบันพระปกเกล้า.
- เทวิน เกษะเดช. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกระบี่. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*, 13 (2) : 276-292.
- นุกูล ชูทอง และ ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต. (2559). *ประสิทธิผลองค์กร : แนวคิดและทบทวนวรรณกรรมวิจัย*. กรุงเทพฯ : โอดี ออล พรินท์.
- ประสงค์ ต่อโชติ. (2556). ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินไปใช้. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 35 (2) : 49-59.
- พงษ์ศักดิ์ คมแก้ว. (2560). การพัฒนาประสิทธิผลการบริหารจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 31 (99) : 21-40.
- พิทยาภรณ์ มานะจุติ. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. กรุงเทพฯ : โอดี ออล พรินท์.

- ภารวดี อนันต์นาวิ. (2552). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ฉบับปรับปรุง. ชลบุรี : มนตรี.
รักเกียรติ หงษ์ทอง. (2557). *ประสิทธิผลขององค์กรกับตัวแบบภาวะผู้นำของคณะผู้บริหาร มหาวิทยาลัย
ราชภัฏตะวันตก*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย. (2557). *รายงานที่ตีอาร์ไอ เรื่อง การจัดทำยุทธศาสตร์การปฏิรูป
การศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดความรับผิดชอบ*. กรุงเทพมหานคร.
- สุกัญญา รุ่งทองใบสุรีย์. (2550). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม*. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: ไทยรายวัน.
สุกมาศ อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตวรณา, และรัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2557). *สถิติวิเคราะห์ สำหรับ
การวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL*. พิมพ์ครั้งที่ 4.
กรุงเทพฯ : เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- สุวิมล ว่องวานิชและคณะ. (2545). *การออกแบบระบบการประเมินผลภายใน*. สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพมหานคร : ทวีซี คอมมิวนิเคชั่น.
- อมรพรรณ ประจันตวนิชย์. (2550). *ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผล
ต่อการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อมรา พงศาพิชญ์. (2545). “มุมมองเรื่อง *ทุนสังคม ทุนวัฒนธรรม และทุนมนุษย์*” เอกสารประกอบการ
เรียน วิชา ประเด็นการพัฒนามนุษย์และสังคม สถาบันวิจัยสังคม : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัญชลี พลอยเพชร. (2560). ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย
นครพนม ปีการศึกษา 2558. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ*,
3 (1) : 71-82.
- Chivers, J. (1995). *Them-Building whit Teachers*. London: Kogan PageCooke and Lafferty
Management. New York: Harper & Brothers.
- Dayton, N.A. (2001). Total Quality Management Critical Success Factors, A Comparison:
The UK versus USA. *Total Quality Management*. 12 (13) : 293-298.
- Hair, J.F. et al. (2010). *Multivariate Data Analysis : A Global Perspective*. 7thed.
New Jersey : Prentice Hall.
- Hoy, Wayne K., and Miskel, Cecil G. (2001). *Educational Administration : Theory, Research
and Practice*. 6th ed. New York : Random House.
- Robin, S.P. (1998). *Organization Behavior: Concepts*. 8th Edition. Upper Saddle River:
prentice-hall.

Received: 12 December 2017

Revised: 2 January 2018

Accepted: 20 February 2018