บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู และ 2) ศึกษากลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรที่ศึกษาในการทำวิจัย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตารางไขว้ (crosstab) ของข้อมูลส่วนบุคคลกับ การใช้กลยุทธ์ระดับบุคคล การใช้กลยุทธ์ระดับองค์กร และการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครูตามข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลสถานศึกษา

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่าง ๆ ในการนำเสนอดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่ามัชฌิมเลขคณิต หรือ ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
Max	หมายถึง	ค่าสูงสุด (maximum)
Min	หมายถึง	คะแนนต่ำสุด (minimum)
Sk	หมายถึง	ค่าความเบ้ (skewness)
Ku	หมายถึง	ค่าความโด่ง (kurtosis)
χ^2	หมายถึง	ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภทค่าสถิติไค-สแควร์
R^2	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การทำนาย

R	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
df	หมายถึง	องศาอิสระ (degree of freedom)
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
RMR	หมายถึง	ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ
TE	หมายถึง	อิทธิพลโดยรวม
DE	หมายถึง	อิทธิพลทางตรง
IE	หมายถึง	อิทธิพลทางอ้อม

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝง

IND_STG	หมายถึง	กลยุทธ์ระดับบุคคล
COR_STG	หมายถึง	กลยุทธ์ระดับองค์กร
EVA_USE	หมายถึง	การใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกตได้

SEL_STG	หมายถึง	กลยุทธ์การพึ่งพาตนเอง
DEV_STG	หมายถึง	กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมสถานศึกษา
PAR_STG	หมายถึง	กลยุทธ์การมีส่วนร่วม
SUP_STG	หมายถึง	กลยุทธ์การนิเทศติดตาม
MOT_STG	หมายถึง	กลยุทธ์การสร้างระบบจูงใจ
USE_ST1	หมายถึง	การใช้ผลการประเมินคุณภาพในมาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ไปใช้ในการปฏิบัติงานของครู
USE_ST2	หมายถึง	การใช้ผลการประเมินคุณภาพในมาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดีไปใช้ในการปฏิบัติงานของครู
USE_ST3	หมายถึง	การใช้ผลการประเมินคุณภาพในมาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา ไปใช้ในการปฏิบัติงานของครู

USE_ST4	หมายถึง	การใช้ผลการประเมินคุณภาพในมาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ไปใช้ในการปฏิบัติงานของครู
USE_ST5	หมายถึง	การใช้ผลการประเมินคุณภาพในมาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรไปใช้ในการปฏิบัติงานของครู
USE_ST6	หมายถึง	การใช้ผลการประเมินคุณภาพในมาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องไปใช้ในการปฏิบัติงานของครู
USE_ST7	หมายถึง	การใช้ผลการประเมินคุณภาพในมาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริตไปใช้ในการปฏิบัติงานของครู
USE_ST9	หมายถึง	การใช้ผลการประเมินคุณภาพในมาตรฐานที่ 9 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในการปฏิบัติงานของครู

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษาในการทำวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษาในการทำวิจัย ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อศึกษาลักษณะการกระจายของข้อมูล โดยค่าสถิติที่นำเสนอ คือ การแจกแจงความถี่และร้อยละ และส่วนที่ 2 เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ เพื่อศึกษาลักษณะการแจกแจงการกระจาย ลักษณะความเบ้ ความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ ค่าสถิติที่นำเสนอคือ ค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความเบ้ (skewness) ค่าความโด่ง(Kurtosis) มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ และร้อยละของสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษาและตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้จำนวน 474 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 308 คน (ร้อยละ 64.98) เพศชายจำนวน 166 คน(ร้อยละ 35.02) มีช่วงอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 193 คน (ร้อยละ 40.72) รองลงมาคือ มีอายุไม่เกิน 40 ปี จำนวน 157 คน (ร้อยละ 33.12)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 197 คน (ร้อยละ 41.56) รองลงมาคือ 11 – 20 ปี จำนวน 125 คน (ร้อยละ 26.37) โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 368 คน (ร้อยละ 77.60) รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 100 คน (ร้อยละ21.10) ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งครูชำนาญการ จำนวน 300 คน (ร้อยละ63.30) รองลงมา คือ ตำแหน่งครู จำนวน 116 คน (ร้อยละ 24.50) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ค่าสถิตพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	166	35.02
หญิง	308	64.98
รวม	474	100.00
2. อายุ		
≤40	157	33.12
41 – 50	193	40.72
51 – 60	124	26.16
รวม	474	100.00
3. ประสบการณ์การทำงาน		
1- 10 ปี	100	21.10
11 - 20 ปี	125	26.37
21 - 30 ปี	197	41.56
31 - 40 ปี	52	10.97
รวม	474	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ตัวแปร		จำนวน	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	1.10
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	368	77.60
	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	100	21.10
	ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	1	0.20
	รวม	474	100.00
5. ตำแหน่ง			
	ครูผู้ช่วย	15	3.20
	ครู	116	24.50
	ครูชำนาญการ	300	63.30
	ครูชำนาญการพิเศษ	39	8.20
	ครูเชี่ยวชาญ	4	0.80
	รวม	474	100.00

2 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้

ผลการวิเคราะห์สถิตพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย(mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ค่าต่ำสุด (minimum) ค่าสูงสุด (maximum) ค่าความเบ้ (skewness) ค่าความโด่ง (kurtosis) เพื่อศึกษาลักษณะการแจกแจงของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยแยกวิเคราะห์ผลแต่ละตัวแปรดังนี้

ตัวแปรกลยุทธ์ระดับบุคคลประกอบด้วย ตัวแปรกลยุทธ์การพึ่งพาตนเอง พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับมาก (3.967) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ .595 มีการแจงแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้ติดลบ) ความโด่งใกล้เคียงกับโค้งปกติ เมื่อพิจารณาตัวแปรองค์ประกอบของกลยุทธ์การพึ่งพาตนเอง ซึ่งประกอบด้วย 1) สนใจเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนทุกประเภทเพื่อเข้าใจสภาพการดำเนินงานของโรงเรียน 2) ศึกษาติดตามข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวของโรงเรียนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ 3) วิเคราะห์ผลการประเมินภายในและการประเมินภายนอกเพื่อกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา 4) แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน 5) ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของตนเอง 6) กระตุ้นกำกับตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและมุ่งประสิทธิภาพ 7) คิดค้นพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาผู้เรียน พบว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.760 – 4.094) มีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย

(ค่าความเบ้ติดลบ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง .718 - .773 เมื่อพิจารณาความโด่ง พบว่า ครูมีการศึกษาติดตามข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวของโรงเรียนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน กระตุ้นกำกับตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและมุ่งประสิทธิภาพ คิดค้นพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ในระดับที่ใกล้เคียงกัน (ความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ) และครูสนใจเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนทุกประเภทเพื่อเข้าใจสภาพการดำเนินงานของโรงเรียน วิเคราะห์ผลการประเมินภายในและการประเมินภายนอกเพื่อกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของตนเอง ในระดับที่แตกต่างกัน (ความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติ) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรกลยุทธ์ระดับบุคคล

ตัวแปร	กลุ่มตัวอย่าง (n= 474)							
	min	Max	mean	S.D.	Sk	S.E.	Ku	S.E.
กลยุทธ์การพึ่งพาตนเอง	1.857	5.000	3.967	0.595	-0.363	0.112	-0.001	0.224
สนใจเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนทุกประเภทเพื่อเข้าใจสภาพการดำเนินงานของโรงเรียน	2.000	5.000	4.068	0.747	-0.326	0.112	-0.541	0.224
ศึกษาติดตามข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวของโรงเรียนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ	2.000	5.000	4.083	0.718	-0.470	0.112	0.077	0.224
วิเคราะห์ผลการประเมินภายในและการประเมินภายนอกเพื่อกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา	1.000	5.000	3.760	0.718	-0.118	0.112	-0.046	0.224
แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	1.000	5.000	3.915	0.773	-0.430	0.112	0.087	0.224
ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของตนเอง	1.000	5.000	4.047	0.734	-0.364	0.112	-0.091	0.224

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ตัวแปร	กลุ่มตัวอย่าง (n= 474)							
	min	Max	mean	S.D.	Sk	S.E.	Ku	S.E.
กระตุ้นกำกับตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและมุ่งประสิทธิภาพ	1.000	5.000	4.094	0.736	-0.503	0.112	0.184	0.224
คิดค้นพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาผู้เรียน	1.000	5.000	3.802	0.759	-0.318	0.112	0.503	0.224

ตัวแปรกลยุทธ์ระดับองค์กร ประกอบด้วย กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมสถานศึกษา กลยุทธ์การมีส่วนร่วม กลยุทธ์การนิเทศติดตาม และกลยุทธ์การสร้างระบบจูงใจ โดยแยกพิจารณาดังนี้

กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมสถานศึกษา พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับมาก (3.828) มีการแจงแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้ติดลบ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ .638 ความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ แสดงว่าสถานศึกษามีการใช้กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมสถานศึกษาในระดับใกล้เคียงกัน เมื่อพิจารณาองค์ประกอบกลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) กำหนดนโยบาย แผนงาน/โครงการ โดยนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอก 2) สร้างความตระหนักแก่ครูถึงบทบาทหน้าที่ของครูในการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกมาพัฒนาการปฏิบัติงาน 3) กำหนดภาระหน้าที่ของครูโดยการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกที่ได้มาใช้วางแผนในการปฏิบัติงาน 4) กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานในการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกไปใช้ในการปฏิบัติงาน ตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.709 – 3.887) มีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้ติดลบ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง .702 - .735 ความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ แสดงว่าสถานศึกษาปฏิบัติตามองค์ประกอบของกลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมสถานศึกษาดังกล่าวในระดับที่ใกล้เคียงกัน

กลยุทธ์การมีส่วนร่วม พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับมาก (3.871) มีการแจงแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้ติดลบ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ .672 ความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ แสดงว่าสถานศึกษาใช้กลยุทธ์การมีส่วนร่วมในระดับที่ใกล้เคียงกันเมื่อพิจารณาองค์ประกอบกลยุทธ์การมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบด้วย 1) จัดประชุมร่วมวางแผนวางระบบการประกันคุณภาพของโรงเรียน 2) ให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินภายในของโรงเรียน 3) ประชุมชี้แจงผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกที่ได้เพื่อให้ครูนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการ

ปรับปรุงพัฒนาการทำงาน 4) ให้ครูมีส่วนร่วมในการอภิปรายผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกที่ได้เพื่อสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ 5) ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนเมื่อทราบผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกแล้ว ตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.743 – 4.017) มีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้ติดลบ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง .742 - .815 เมื่อพิจารณาความโด่ง พบว่า สถานศึกษาจัดประชุมร่วมวางแผนวางระบบการประกันคุณภาพของโรงเรียน ในระดับที่แตกต่างกัน (ความโด่งน้อยกว่าโค้งปกติ) และ สถานศึกษาให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินภายในของโรงเรียน ประชุมชี้แจงผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกที่ได้เพื่อให้ครูนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการทำงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในการอภิปรายผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกที่ได้เพื่อสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนเมื่อทราบผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกแล้ว ในระดับที่ใกล้เคียงกัน (ความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ)

กลยุทธ์การนิเทศติดตาม พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง (3.451) มีการแจงแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้ติดลบ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ .731 ความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ แสดงว่า สถานศึกษาใช้กลยุทธ์การนิเทศติดตามในระดับที่ใกล้เคียงกัน เมื่อพิจารณาองค์ประกอบกลยุทธ์การนิเทศติดตาม ซึ่งประกอบด้วย 1) จัดให้มีระบบการติดตามการใช้ผลการประเมินของครู 2) นิเทศติดตามโดยผู้เชี่ยวชาญและเป็นที่ยอมรับของครู 3) จัดอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ให้ความรู้แก่ครูเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกไปใช้ในการปฏิบัติงาน 4) จัดระบบพี่เลี้ยงให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกไปใช้ในการปฏิบัติงาน ตัวแปรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางถึงระดับมาก (3.151 – 3.649) มีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้ติดลบ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง .807 - .911 เมื่อพิจารณาความโด่ง พบว่า สถานศึกษาจัดให้มีระบบการติดตามการใช้ผลการประเมินของครู นิเทศติดตามโดยผู้เชี่ยวชาญและเป็นที่ยอมรับของครู จัดอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ให้ความรู้แก่ครูเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับที่ใกล้เคียงกัน (ความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ) และสถานศึกษาจัดระบบพี่เลี้ยงให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับที่แตกต่างกัน (ความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติ)

กลยุทธ์การสร้างระบบจูงใจ พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางค่อนข้างมาก (3.493) มีการแจงแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้ติดลบ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ .774 ความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ แสดงว่าสถานศึกษาใช้กลยุทธ์การสร้างระบบจูงใจในระดับที่ใกล้เคียงกัน เมื่อพิจารณาองค์ประกอบกลยุทธ์การสร้างระบบจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย 1) สร้างระบบจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ครูนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกมาใช้ในการปฏิบัติงาน 2) ยกย่องและประกาศเกียรติคุณสำหรับครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น 3) กำหนดนโยบายในการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมโดยการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของครูในการพัฒนาผู้เรียน 4)สนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติงานของครูเพื่อใช้พัฒนาผู้เรียนหลังจากทราบผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอก ตัวแปรมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางถึงระดับมาก (3.383 – 3.636) มีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้ติดลบ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง .852 - .941 เมื่อพิจารณาความโด่ง พบว่า สถานศึกษายกย่องและประกาศเกียรติคุณสำหรับครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น กำหนดนโยบายในการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมโดยการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของครูในการพัฒนาผู้เรียนและสนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติงานของครูเพื่อใช้พัฒนาผู้เรียนหลังจากทราบผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอก ในระดับที่ใกล้เคียงกัน (ความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ) และสถานศึกษาสร้างระบบจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ครูนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกมาใช้ในการปฏิบัติงานในระดับที่แตกต่างกัน (ความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติ) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรกลยุทธ์ระดับองค์กร

ตัวแปร	กลุ่มตัวอย่าง (n= 474)							
	min	Max	mean	S.D.	Sk	S.E.	Ku	S.E.
กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมสถานศึกษา	1.000	5.000	3.828	0.638	-0.436	0.112	0.919	0.224
กำหนดนโยบาย แผนงาน/โครงการ โดยนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอก	1.000	5.000	3.830	0.707	-0.390	0.112	0.653	0.224

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ตัวแปร	กลุ่มตัวอย่าง (n= 474)							
	min	Max	mean	S.D.	Sk	S.E.	Ku	S.E.
สร้างความตระหนักแก่ครูถึงบทบาทหน้าที่ของครูในการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกมาพัฒนาการปฏิบัติงาน	1.000	5.000	3.885	0.735	-0.486	0.112	0.816	0.224
กำหนดภาระหน้าที่ของครูโดยการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกที่ได้มาใช้วางแผนในการปฏิบัติงาน	1.000	5.000	3.887	0.731	-0.406	0.112	0.497	0.224
กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานในการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกไปใช้ในการปฏิบัติงาน	1.000	5.000	3.709	0.702	-0.292	0.112	0.467	0.224
กลยุทธ์การมีส่วนร่วม	1.200	5.000	3.871	0.672	-0.513	0.112	0.600	0.224
จัดประชุมร่วมวางแผนวางระบบการประกันคุณภาพของโรงเรียน	2.000	5.000	3.811	0.742	-0.177	0.112	-0.282	0.224
ให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินภายในของโรงเรียน	1.000	5.000	4.017	0.786	-0.635	0.112	0.633	0.224
ประชุมชี้แจงผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกที่ได้เพื่อให้ครูนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการทำงาน	1.000	5.000	3.970	0.755	-0.453	0.112	0.340	0.224
ให้ครูมีส่วนร่วมในการอภิปรายผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกที่ได้เพื่อสร้างสรรค์ความรู้ใหม่	1.000	5.000	3.743	0.815	-0.434	0.112	0.289	0.224
ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนเมื่อทราบผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกแล้ว	1.000	5.000	3.813	0.796	-0.508	0.112	0.409	0.224

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ตัวแปร	กลุ่มตัวอย่าง (n= 474)							
	min	Max	mean	S.D.	Sk	S.E.	Ku	S.E.
กลยุทธ์การนิเทศติดตาม	1.000	5.000	3.451	0.731	-0.324	0.112	0.200	0.224
จัดให้มีระบบการติดตามการใช้ผลการประเมินของครู	1.000	5.000	3.640	0.807	-0.269	0.112	0.138	0.224
นิเทศติดตามโดยผู้เชี่ยวชาญและเป็นที่ยอมรับของครู	1.000	5.000	3.365	0.851	-0.264	0.112	0.143	0.224
จัดอบรม ประชุม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ ให้ความรู้แก่ครูเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกไปใช้ในการปฏิบัติงาน	1.000	5.000	3.649	0.842	-0.327	0.112	0.092	0.224
จัดระบบพี่เลี้ยงให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกไปใช้ในการปฏิบัติงาน	1.000	5.000	3.151	0.911	-0.254	0.112	-0.007	0.224
กลยุทธ์การสร้างระบบจูงใจ	1.000	5.000	3.493	0.774	-0.385	0.112	0.204	0.224
สร้างระบบจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ครูนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกมาใช้ในการปฏิบัติงาน	1.000	5.000	3.383	0.852	-0.229	0.112	-0.097	0.224
ยกย่องและประกาศเกียรติคุณสำหรับครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น	1.000	5.000	3.636	0.911	-0.577	0.112	0.308	0.224
กำหนดนโยบายในการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมโดยการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของครูในการพัฒนาผู้เรียน	1.000	5.000	3.453	0.941	-0.545	0.112	0.118	0.224
สนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติงานของครูเพื่อใช้พัฒนาผู้เรียนหลังจากทราบผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอก	1.000	5.000	3.498	0.877	-0.400	0.112	0.096	0.224

ตัวแปรการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับมาก (3.775) มีการแจงแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้ติดลบ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ .524 ความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ แสดงว่าครูใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานในระดับที่ใกล้เคียงกัน เมื่อพิจารณาระดับการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครูตามรายมาตรฐาน ได้แก่ 1) การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของครู 2) การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการปฏิบัติงานของครู 3) การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี กีฬาในการปฏิบัติงานของครู 4) การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานของครูในการปฏิบัติงานของครู 5) การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรในการปฏิบัติงานของครู 6) การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานของครู 7) การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริตในการปฏิบัติงานของครู 8) และการใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 9 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในการปฏิบัติงานของครู ตัวแปรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (3.589 – 3.893) มีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้ติดลบ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง .545 - .586 เมื่อพิจารณาความโด่ง พบว่า ครูใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงาน ในมาตรฐานที่ 1, 2, 3, 4, 6, 7 และ 9 ในระดับที่ใกล้เคียงกัน (ความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ) และครูใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงาน ในมาตรฐานที่ 5 ในระดับที่แตกต่างกัน (ความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติ) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปร	กลุ่มตัวอย่าง (n= 474)							
	min	max	mean	S.D.	Sk	S.E.	Ku	S.E.
การใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู	1.958	4.969	3.775	0.524	-0.483	0.112	0.352	0.224
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 1 ในการปฏิบัติงานของครู	1.500	5.000	3.781	0.548	-0.497	0.112	0.573	0.224
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 2 ในการปฏิบัติงานของครู	1.917	5.000	3.893	0.545	-0.544	0.112	0.505	0.224
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 3 ในการปฏิบัติงานของครู	1.750	5.000	3.886	0.570	-0.470	0.112	0.430	0.224
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 4 ในการปฏิบัติงานของครู	1.583	5.000	3.589	0.586	-0.435	0.112	0.215	0.224
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 5 ในการปฏิบัติงานของครู	1.917	5.000	3.715	0.561	-0.309	0.112	-0.050	0.224
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 6 ในการปฏิบัติงานของครู	1.667	5.000	3.679	0.578	-0.422	0.112	0.099	0.224
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 7 ในการปฏิบัติงานของครู	1.917	5.000	3.807	0.583	-0.299	0.112	0.022	0.224
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 9 ในการปฏิบัติงานของครู	1.833	5.000	3.847	0.573	-0.479	0.112	0.479	0.224

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตารางไขว้ (crosstab) ของภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม กับการใช้กลยุทธ์ระดับบุคคล การใช้กลยุทธ์ระดับองค์กร และการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ต้องการแสดงให้เห็นถึงระดับการใช้กลยุทธ์ระดับบุคคล การใช้กลยุทธ์ระดับองค์กร และการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์เพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยของแต่ละตัวแปร ออกเป็น 3 ระดับ เพื่อประโยชน์ในการเปรียบเทียบและตีความคือ คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 = ระดับการใช้ต่ำ คะแนน 2.34 – 3.67 = ระดับการใช้ปานกลาง และ คะแนนเฉลี่ย 3.68 – 5.00 = ระดับการใช้สูง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ตารางไขว้ของภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม กับการใช้กลยุทธ์ระดับบุคคล

2.1.1 ผลการวิเคราะห์ตารางไขว้จำแนกตามเพศกับการใช้กลยุทธ์ระดับบุคคล

พบว่าครูส่วนใหญ่ทั้งเพศชายและหญิงมีการใช้กลยุทธ์การพึ่งพาตนเองในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 66.87 และ 77.27 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของกลยุทธ์การพึ่งพาตนเอง พบว่า ครูส่วนใหญ่ทั้งเพศชายและเพศหญิง สนใจเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนทุกประเภทเพื่อเข้าใจสภาพการดำเนินงานของโรงเรียนในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 72.89 และ 81.17 ตามลำดับ ศึกษาติดตามข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวของโรงเรียนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 77.71 และ 84.74 ตามลำดับ วิเคราะห์ผลการประเมินภายในและการประเมินภายนอกเพื่อกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 63.86 และ 65.91 ตามลำดับ แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 71.69 และ 75.00 ตามลำดับ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของตนเองในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 72.29 และ 81.82 ตามลำดับ กระตุ้นกำกับตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและมุ่งประสิทธิภาพในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 72.89 และ 85.71 ตามลำดับ คิดค้นพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาผู้เรียนในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 59.04 และ 70.78 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 จำนวนร้อยละจำแนกตามเพศและระดับการใช้กลยุทธ์ระดับบุคคล

ตัวแปร	ระดับการใช้	ชาย		หญิง		รวม	
		N	%	N	%	N	%
กลยุทธ์การพึ่งพาตนเอง	ต่ำ	3	1.81	2	0.65	5	1.05
	ปานกลาง	52	31.32	68	22.08	120	25.32
	สูง	111	66.87	238	77.27	349	73.63
สนใจเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนทุกประเภทเพื่อเข้าใจสภาพการดำเนินงานของโรงเรียน	ต่ำ	4	2.41	3	0.97	7	1.48
	ปานกลาง	41	24.70	55	17.86	96	20.25
	สูง	121	72.89	250	81.17	371	78.27
ศึกษาติดตามข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวของโรงเรียนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ	ต่ำ	8	4.82	2	0.65	10	2.11
	ปานกลาง	29	17.47	45	14.61	74	15.61
	สูง	129	77.71	261	84.74	390	82.28
วิเคราะห์ผลการประเมินภายในและการประเมินภายนอกเพื่อกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา	ต่ำ	6	3.61	6	1.95	12	2.53
	ปานกลาง	54	32.53	99	32.14	153	32.28
	สูง	106	63.86	203	65.91	309	65.19
แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	ต่ำ	10	6.02	8	2.60	18	3.80
	ปานกลาง	37	22.29	69	22.40	106	22.36
	สูง	119	71.69	231	75.00	350	73.84
ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของตนเอง	ต่ำ	4	2.41	2	0.65	6	1.27
	ปานกลาง	42	25.30	54	17.53	96	20.25
	สูง	120	72.29	252	81.82	372	78.48
กระตุ้นกำกับตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและมุ่งประสิทธิภาพ	ต่ำ	6	3.62	2	0.65	8	1.69
	ปานกลาง	39	23.49	42	13.64	81	17.09
	สูง	121	72.89	264	85.71	385	81.22
คิดค้นพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาผู้เรียน	ต่ำ	7	4.22	4	1.30	11	2.32
	ปานกลาง	61	36.74	86	27.92	147	31.01
	สูง	98	59.04	218	70.78	316	66.67

2.1.2 ผลการวิเคราะห์ตารางไขว้จำแนกตามกลุ่มอายุกับการใช้กลยุทธ์ระดับบุคคล

พบว่าครูในกลุ่มอายุไม่เกิน 40 ปี อายุ 41 – 50 ปี และ อายุ51 – 60 ปี ส่วนใหญ่มีการใช้กลยุทธ์การพึ่งพาตนเอง ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 72.61, 77.72 และ 68.55 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของกลยุทธ์การพึ่งพาตนเอง พบว่า ครูส่วนใหญ่ในกลุ่มอายุไม่เกิน 40 ปี อายุ 41 – 50 ปี และ อายุ51 – 60 ปี สนใจเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนทุกประเภทเพื่อเข้าใจสภาพการดำเนินงานของโรงเรียนในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 82.80, 80.83 และ 68.55

ตามลำดับ ศึกษาติดตามข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวของโรงเรียนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 83.44, 83.94 และ 78.23 ตามลำดับ วิเคราะห์ผลการประเมินภายในและการประเมินภายนอกเพื่อกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 63.06, 69.43 และ 61.29 ตามลำดับ แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 70.70, 78.24 และ 70.97 ตามลำดับ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของตนเองในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 77.71, 80.31 และ 76.61 ตามลำดับ กระตุ้นกำกับตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและมุ่งประสิทธิภาพในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 82.17, 81.35 และ 79.84 ตามลำดับ คิดค้นพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาผู้เรียนในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 65.61, 69.95 และ 62.90 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละจำแนกตามกลุ่มอายุและการใช้กลยุทธ์ระดับบุคคล

ตัวแปร	ระดับการใช้	< 40		41 - 50		51 - 60		รวม	
		N	%	N	%	N	%	N	%
กลยุทธ์การพึ่งพาตนเอง	ต่ำ	0	0.00	2	1.04	3	2.42	5	1.05
	ปานกลาง	43	27.39	41	21.24	36	29.03	120	25.32
	สูง	114	72.61	150	77.72	85	68.55	349	73.63
สนใจเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนทุกประเภทเพื่อเข้าใจสภาพการดำเนินงานของโรงเรียน	ต่ำ	2	1.27	0	0.00	5	4.03	7	1.48
	ปานกลาง	25	15.93	37	19.17	34	27.42	96	20.25
	สูง	130	82.80	156	80.83	85	68.55	371	78.27
ศึกษาติดตามข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวของโรงเรียนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ	ต่ำ	1	0.64	3	1.55	6	4.84	10	2.11
	ปานกลาง	25	15.92	28	14.51	21	16.94	74	15.61
	สูง	131	83.44	162	83.94	97	78.23	390	82.28
วิเคราะห์ผลการประเมินภายในและการประเมินภายนอกเพื่อกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา	ต่ำ	6	3.82	3	1.55	3	2.42	12	2.53
	ปานกลาง	52	33.12	56	29.02	45	36.29	153	32.28
	สูง	99	63.06	134	69.43	76	61.29	309	65.19
แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	ต่ำ	7	4.46	7	3.63	4	3.23	18	3.80
	ปานกลาง	39	24.84	35	18.13	32	25.80	106	22.36
	สูง	111	70.70	151	78.24	88	70.97	350	73.84

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับการใช้	< 40		41 - 50		51 - 60		รวม	
		N	%	N	%	N	%	N	%
ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของตนเอง	ต่ำ	1	0.64	3	1.55	2	1.61	6	1.27
	ปานกลาง	34	21.65	35	18.14	27	21.78	96	20.25
	สูง	122	77.71	155	80.31	95	76.61	372	78.48
กระตุ้นกำกับตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและมุ่งประสิทธิภาพ	ต่ำ	1	0.64	3	1.55	4	3.23	8	1.69
	ปานกลาง	27	17.20	33	17.10	21	16.94	81	17.09
	สูง	129	82.17	157	81.35	99	79.84	385	81.22
คิดค้นพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาผู้เรียน	ต่ำ	7	4.45	3	1.55	1	0.81	11	2.32
	ปานกลาง	47	29.94	55	28.50	45	36.29	147	31.01
	สูง	103	65.61	135	69.95	78	62.90	316	66.67

2.1.3 ผลการวิเคราะห์ตารางไขว้จำแนกตามประสบการณ์กับการใช้กลยุทธ์ระดับบุคคล

พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 10 ปี 11 – 20 ปี 21 – 30 ปี และ 31 – 40 ปี ส่วนใหญ่มีการใช้กลยุทธ์การพึ่งพาตนเอง ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 78.00, 72.00, 73.10 และ 71.15 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของกลยุทธ์การพึ่งพาตนเอง พบว่า ครูส่วนใหญ่ที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 10 ปี 11 – 20 ปี 21 – 30 ปี และ 31 – 40 ปี สนใจเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนทุกประเภทเพื่อเข้าใจสภาพการดำเนินงานของโรงเรียนในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 88.00, 76.80, 75.13 และ 75.00 ตามลำดับ ศึกษาติดตามข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวของโรงเรียนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 86.00, 84.00, 79.70 และ 80.77 ตามลำดับ วิเคราะห์ผลการประเมินภายในและการประเมินภายนอกเพื่อกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 65.00, 62.40, 68.02 และ 61.54 ตามลำดับ แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 77.00, 71.20, 75.13 และ 69.23 ตามลำดับ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของตนเองในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 81.00, 78.40, 77.16 และ 78.85 ตามลำดับ กระตุ้นกำกับตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและมุ่งประสิทธิภาพในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 82.00, 84.00, 77.66 และ 86.54 ตามลำดับ คิดค้นพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาผู้เรียนในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 70.00, 66.40, 67.01 และ 59.62 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละจำแนกตามกลุ่มประสบการณ์และการใช้กลยุทธ์ระดับบุคคล

ตัวแปร	ระดับการใช้	1 - 10 ปี		11 - 20 ปี		21 - 30 ปี		31 - 40 ปี		รวม	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
กลยุทธ์การพึ่งพาตนเอง	ต่ำ	0	0.00	0	0.00	2	1.02	3	5.77	5	1.05
	ปานกลาง	22	22.00	35	28.00	51	25.88	12	23.08	120	25.32
	สูง	78	78.00	90	72.00	144	73.10	37	71.15	349	73.63
สนใจเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนทุกประเภทเพื่อเข้าใจสภาพการดำเนินงานของโรงเรียน	ต่ำ	1	1.00	1	0.80	2	1.02	3	5.77	7	1.48
	ปานกลาง	11	11.00	28	22.40	47	23.85	10	19.23	96	20.25
	สูง	88	88.00	96	76.80	148	75.13	39	75.00	371	78.27
ศึกษาติดตามข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวของโรงเรียนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ	ต่ำ	0	0.00	3	2.40	2	1.02	5	9.62	10	2.11
	ปานกลาง	14	14.00	17	13.60	38	19.28	5	9.62	74	15.61
	สูง	86	86.00	105	84.00	157	79.70	42	80.77	390	82.28
วิเคราะห์ผลการประเมินภายในและการประเมินภายนอกเพื่อกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา	ต่ำ	3	3.00	3	2.40	3	1.52	3	5.77	12	2.53
	ปานกลาง	32	32.00	44	35.20	60	30.46	17	32.69	153	32.28
	สูง	65	65.00	78	62.40	134	68.02	32	61.54	309	65.19
แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	ต่ำ	3	3.00	7	5.60	6	3.05	2	3.85	18	3.80
	ปานกลาง	20	20.00	29	23.20	43	21.83	14	26.92	106	22.36
	สูง	77	77.00	89	71.20	148	75.13	36	69.23	350	73.84
ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของตนเอง	ต่ำ	0	0.00	1	0.80	3	1.52	2	3.85	6	1.27
	ปานกลาง	19	19.00	26	20.80	42	21.32	9	17.30	96	20.25
	สูง	81	81.00	98	78.40	152	77.16	41	78.85	372	78.48

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับการใช้	1 - 10 ปี		11 - 20 ปี		21 - 30 ปี		31 - 40 ปี		รวม	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
กระตุ้นกำกับตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและมุ่งประสิทธิภาพ	ต่ำ	0	0.00	1	0.80	4	2.03	3	5.77	8	1.69
	ปานกลาง	18	18.00	19	15.20	40	20.31	4	7.69	81	17.09
	สูง	82	82.00	105	84.00	153	77.66	45	86.54	385	81.22
คิดค้นพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาผู้เรียน	ต่ำ	3	3.00	4	3.20	3	1.52	1	1.92	11	2.32
	ปานกลาง	27	27.00	38	30.40	62	31.47	20	38.46	147	31.01
	สูง	70	70.00	83	66.40	132	67.01	31	59.62	316	66.67

2.1.4 ผลการวิเคราะห์ตารางไขว้จำแนกตามระดับการศึกษากับการใช้กลยุทธ์ระดับบุคคล

พบว่าครูที่จบการศึกษาไม่เกินปริญญาตรี และ ครูที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีการใช้กลยุทธ์ระดับบุคคลคือกลยุทธ์การพึ่งพาตนเองในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 72.92 และ 76.24 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของกลยุทธ์การพึ่งพาตนเอง พบว่า ครูส่วนใหญ่ครูที่จบการศึกษาไม่เกินปริญญาตรี และ ครูที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สนใจเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนทุกประเภทเพื่อเข้าใจสภาพการดำเนินงานของโรงเรียนในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 78.02 และ 79.21 ตามลำดับ ศึกษาติดตามข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวของโรงเรียนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 81.50 และ 85.15 ตามลำดับ วิเคราะห์ผลการประเมินภายในและการประเมินภายนอกเพื่อกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 65.68 และ 63.37 ตามลำดับ แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 75.34 และ 68.32 ตามลำดับ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของตนเองในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 78.55 และ 78.22 ตามลำดับ กระตุ้นกำกับตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและมุ่งประสิทธิภาพในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 80.70 และ 83.17 ตามลำดับ คิดค้นพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาผู้เรียนในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 65.42 และ 71.29 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละจำแนกตามระดับการศึกษาและการใช้กลยุทธ์ระดับบุคคล

ตัวแปร	ระดับการใช้	ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี		ปริญญาโท / เอก		รวม	
		N	%	N	%	N	%
กลยุทธ์การพึ่งพาตนเอง	ต่ำ	4	1.07	1	0.99	5	1.05
	ปานกลาง	97	26.01	23	22.77	120	25.32
	สูง	272	72.92	77	76.24	349	73.63
สนใจเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนทุกประเภทเพื่อเข้าใจสภาพการดำเนินงานของโรงเรียน	ต่ำ	6	1.61	1	0.99	7	1.48
	ปานกลาง	76	20.38	20	19.80	96	20.25
	สูง	291	78.02	80	79.21	371	78.27
ศึกษาติดตามข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวของโรงเรียนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ	ต่ำ	8	2.14	2	1.98	10	2.11
	ปานกลาง	61	16.36	13	12.87	74	15.61
	สูง	304	81.50	86	85.15	390	82.28
วิเคราะห์ผลการประเมินภายในและการประเมินภายนอกเพื่อกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา	ต่ำ	11	2.95	1	0.99	12	2.53
	ปานกลาง	117	31.37	36	35.64	153	32.28
	สูง	245	65.68	64	63.37	309	65.19
แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	ต่ำ	14	3.75	4	3.96	18	3.80
	ปานกลาง	78	20.91	28	27.72	106	22.36
	สูง	281	75.34	69	68.32	350	73.84
ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของตนเอง	ต่ำ	5	1.34	1	0.99	6	1.27
	ปานกลาง	75	20.11	21	20.79	96	20.25
	สูง	293	78.55	79	78.22	372	78.48
กระตุ้นกำกับตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและมุ่งประสิทธิภาพ	ต่ำ	6	1.61	2	1.98	8	1.69
	ปานกลาง	66	17.69	15	14.85	81	17.09
	สูง	301	80.70	84	83.17	385	81.22
คิดค้นพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาผู้เรียน	ต่ำ	9	2.41	2	1.98	11	2.32
	ปานกลาง	120	32.17	27	26.73	147	31.01
	สูง	244	65.42	72	71.29	316	66.67

2.1.5 **ผลการวิเคราะห์ตารางไขว้จำแนกตามตำแหน่งกับการใช้กลยุทธ์ระดับบุคคล**

พบว่า ครูที่มีตำแหน่งครูผู้ช่วย / ครู ครูชำนาญการ และครูชำนาญการพิเศษ / เชี่ยวชาญ ส่วนใหญ่มีการใช้กลยุทธ์กลยุทธ์การพึ่งพาตนเอง ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 73.28, 72.67 และ 81.40 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของกลยุทธ์การพึ่งพาตนเอง พบว่า ครูส่วนใหญ่มีตำแหน่งครูผู้ช่วย / ครู ครูชำนาญการ และครูชำนาญการพิเศษ / เชี่ยวชาญ สนใจเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนทุกประเภทเพื่อเข้าใจสภาพการดำเนินงานของโรงเรียนในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 81.68, 76.00 และ 83.72 ตามลำดับ ศึกษาติดตามข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวของโรงเรียนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 80.92, 82.33 และ 86.05 ตามลำดับ วิเคราะห์ผลการประเมินภายในและการประเมินภายนอกเพื่อกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 61.83, 65.33 และ 74.42 ตามลำดับ แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 72.52, 74.00 และ 76.74 ตามลำดับ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของตนเองในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 77.10, 78.00 และ 86.05 ตามลำดับ กระตุ้นกำกับตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและมุ่งประสิทธิภาพในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 80.92, 80.67 และ 86.05 ตามลำดับ คิดค้นพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาผู้เรียนในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 65.65, 66.33 และ 72.09 ตามลำดับ ดังแสดงในตาราง ที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละจำแนกตามตำแหน่งและการใช้กลยุทธ์ระดับบุคคล

ตัวแปร	ระดับการใช้	ครูผู้ช่วย /ครู		ครูชำนาญการ		ครูชำนาญการพิเศษ / ครูเชี่ยวชาญ		รวม	
		N	%	N	%	N	%	N	%
กลยุทธ์การพึ่งพาตนเอง	ต่ำ	0	0	4	1.33	1	2.33	5	1.05
	ปานกลาง	35	26.72	78	26	7	16.27	120	25.32
	สูง	96	73.28	218	72.67	35	81.4	349	73.63
สนใจเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนทุกประเภทเพื่อเข้าใจสภาพการดำเนินงานของโรงเรียน	ต่ำ	2	1.53	3	1.00	2	4.65	7	1.48
	ปานกลาง	22	16.79	69	23.00	5	11.63	96	20.25
	สูง	107	81.68	228	76.00	36	83.72	371	78.27
ศึกษาติดตามข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวของโรงเรียนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ	ต่ำ	2	1.53	6	2.00	2	4.65	10	2.11
	ปานกลาง	23	17.56	47	15.67	4	9.30	74	15.61
	สูง	106	80.92	247	82.33	37	86.05	390	82.28
วิเคราะห์ผลการประเมินภายในและการประเมินภายนอกเพื่อกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา	ต่ำ	4	3.05	7	2.33	1	2.33	12	2.53
	ปานกลาง	46	35.12	97	32.34	10	23.25	153	32.28
	สูง	81	61.83	196	65.33	32	74.42	309	65.19
แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	ต่ำ	7	5.34	9	3.00	2	4.65	18	3.80
	ปานกลาง	29	22.14	69	23.00	8	18.60	106	22.36
	สูง	95	72.52	222	74.00	33	76.74	350	73.84
ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของตนเอง	ต่ำ	0	0.00	6	2.00	0	0.00	6	1.27
	ปานกลาง	30	22.90	60	20.00	6	13.95	96	20.25
	สูง	101	77.10	234	78.00	37	86.05	372	78.48
กระตุ้นกำกับตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและมุ่งประสิทธิภาพ	ต่ำ	1	0.76	6	2.00	1	2.33	8	1.69
	ปานกลาง	24	18.32	52	17.33	5	11.62	81	17.09
	สูง	106	80.92	242	80.67	37	86.05	385	81.22
คิดค้นพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาผู้เรียน	ต่ำ	3	2.29	8	2.67	0	0.00	11	2.32
	ปานกลาง	42	32.06	93	31.00	12	27.91	147	31.01
	สูง	86	65.65	199	66.33	31	72.09	316	66.67

2.1.6 ผลการวิเคราะห์ตารางไขว้จำแนกตามขนาดสถานศึกษากับการใช้กลยุทธ์ระดับบุคคล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ตารางไขว้จำแนกตามขนาดสถานศึกษากับการใช้กลยุทธ์ระดับองค์กรผู้วิจัยแบ่งสถานศึกษาออกเป็นสามขนาดคือ สถานศึกษาขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1500 คน) สถานศึกษาขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 – 1499) และสถานศึกษาขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนต่ำกว่า 499 คน) พบว่า สถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ครูมีการใช้กลยุทธ์การพึ่งพาตนเองในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 72.41, 75.50 และ 73.33 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของกลยุทธ์การพึ่งพาตนเอง พบว่า สถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ครูสนใจเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนทุกประเภทเพื่อเข้าใจสภาพการดำเนินงานของโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 72.41, 83.44 และ 81.67 ตามลำดับ ศึกษาติดตามข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวของโรงเรียนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 79.31, 85.43 และ 83.33 วิเคราะห์ผลการประเมินภายในและการประเมินภายนอกเพื่อกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคิดเป็นร้อยละ 66.01, 70.86 และ 56.67 แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานคิดเป็นร้อยละ 73.40, 77.48 และ 70.00 ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของตนเองคิดเป็นร้อยละ 77.34, 78.81 และ 80.00 กระตุ้นกำกับตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและมุ่งประสิทธิภาพคิดเป็นร้อยละ 79.31, 81.46 และ 84.17 คิดค้นพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาผู้เรียน พบว่าครูมีการปฏิบัติตามองค์ประกอบของกลยุทธ์การพึ่งพาตนเองทุกองค์ประกอบในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 61.58, 68.21 และ 73.33 ดังแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 จำนวนและร้อยละจำแนกตามขนาดสถานศึกษาและระดับการใช้กลยุทธ์ระดับบุคคล

ตัวแปร	ระดับการใช้	เล็ก		กลาง		ใหญ่		รวม	
		N	%	N	%	N	%	N	%
กลยุทธ์การพึ่งพาตนเอง	ต่ำ	5	2.46	0	0.00	0	0.00	5	1.05
	ปานกลาง	51	25.13	37	24.50	32	26.67	120	25.32
	สูง	147	72.41	114	75.50	88	73.33	349	73.63
สนใจเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนทุกประเภทเพื่อเข้าใจสภาพการดำเนินงานของโรงเรียน	ต่ำ	5	2.46	1	0.66	1	0.83	7	1.48
	ปานกลาง	51	25.13	24	15.90	21	17.50	96	20.25
	สูง	147	72.41	126	83.44	98	81.67	371	78.27
ศึกษาติดตามข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวของโรงเรียนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ	ต่ำ	7	3.45	1	0.66	2	1.67	10	2.11
	ปานกลาง	35	17.24	21	13.91	18	15.00	74	15.61
	สูง	161	79.31	129	85.43	100	83.33	390	82.28
วิเคราะห์ผลการประเมินภายในและการประเมินภายนอกเพื่อกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา	ต่ำ	7	3.45	2	1.32	3	2.50	12	2.53
	ปานกลาง	62	30.54	42	27.82	49	40.83	153	32.28
	สูง	134	66.01	107	70.86	68	56.67	309	65.19
แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	ต่ำ	10	4.93	2	1.32	6	5.00	18	3.80
	ปานกลาง	44	21.67	32	21.20	30	25.00	106	22.36
	สูง	149	73.40	117	77.48	84	70.00	350	73.84
ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของตนเอง	ต่ำ	5	2.46	1	0.66	0	0.00	6	1.27
	ปานกลาง	41	20.20	31	20.53	24	20.00	96	20.25
	สูง	157	77.34	119	78.81	96	80.00	372	78.48
กระตุ้นกำกับตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและมุ่งประสิทธิภาพ	ต่ำ	6	2.96	2	1.32	0	0.00	8	1.69
	ปานกลาง	36	17.73	26	17.22	19	15.83	81	17.09
	สูง	161	79.31	123	81.46	101	84.17	385	81.22
คิดค้นพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาผู้เรียน	ต่ำ	5	2.46	4	2.65	2	1.67	11	2.32
	ปานกลาง	73	35.96	44	29.14	30	25.00	147	31.01
	สูง	125	61.58	103	68.21	88	73.33	316	66.67

2.2 ผลการวิเคราะห์ตารางไขว้ของภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถามกับการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู

2.2.1 ผลการวิเคราะห์ตารางไขว้จำแนกตามเพศกับการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู

พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มากกว่าครึ่งหนึ่ง ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีระดับการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง โดยคิดเป็นร้อยละ 56.02 และ 65.26 เมื่อพิจารณาแยกตามรายมาตรฐานพบว่า ครูเพศชายส่วนใหญ่ มีระดับการใช้ผลการประเมินในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูงในมาตรฐานที่ 1, 2, 3, 6, 7 และ 9 โดยคิดเป็นร้อยละ 53.01, 62.65, 62.65, 50.00, 56.02 และ 60.24 ตามลำดับ แต่มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลางในมาตรฐานที่ 4 โดยคิดเป็นร้อยละ 56.63 ในขณะที่มาตรฐานที่ 5 การใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง และในระดับสูงมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันโดยคิดเป็นร้อยละ 49.40 และ 48.19 ตามลำดับ ครูเพศหญิงส่วนใหญ่มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูงในมาตรฐาน 1, 2, 3, 5, 6, 7 และ 9 คิดเป็นร้อยละ 61.69, 72.40, 73.05, 58.54, 56.82, 65.91, 68.83 ตามลำดับ โดยในมาตรฐานที่ 4 การใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง และในระดับปานกลางมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันโดยคิดเป็นร้อยละ 49.03 และ 48.70 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 จำนวนและร้อยละจำแนกตามเพศและระดับการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปร	ระดับการใช้	ชาย		หญิง		รวม	
		N	%	N	%	N	%
การใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำ	2	1.20	2	0.65	4	0.84
	ปานกลาง	71	42.78	105	34.09	176	37.13
	สูง	93	56.02	201	65.26	294	62.03
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 1 ในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำ	5	3.01	2	0.65	7	1.48
	ปานกลาง	73	43.98	116	37.66	189	39.87
	สูง	88	53.01	190	61.69	278	58.65

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับการใช้	ชาย		หญิง		รวม	
		N	%	N	%	N	%
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 2 ในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำ	4	2.41	1	0.32	5	1.05
	ปานกลาง	58	34.94	84	27.28	142	29.96
	สูง	104	62.65	223	72.40	327	68.99
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 3 ในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำ	4	2.41	2	0.65	6	1.27
	ปานกลาง	58	34.94	81	26.30	139	29.32
	สูง	104	62.65	225	73.05	329	69.41
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 4 ในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำ	8	4.82	7	2.27	15	3.16
	ปานกลาง	94	56.63	150	48.70	244	51.48
	สูง	64	38.55	151	49.03	215	45.36
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 5 ในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำ	4	2.41	5	1.62	9	1.90
	ปานกลาง	82	49.40	123	39.94	205	43.25
	สูง	80	48.19	180	58.44	260	54.85
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 6 ในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำ	5	3.01	3	0.97	8	1.69
	ปานกลาง	78	46.99	130	42.21	208	43.88
	สูง	83	50.00	175	56.82	258	54.43
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 7 ในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำ	2	1.20	2	0.65	4	0.84
	ปานกลาง	71	42.78	103	33.44	174	36.71
	สูง	93	56.02	203	65.91	296	62.45
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 9 ในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำ	2	1.20	4	1.30	6	1.27
	ปานกลาง	64	38.56	92	29.87	156	32.91
	สูง	100	60.24	212	68.83	312	65.82

2.2.2 ผลการวิเคราะห์ตารางไขว้จำแนกตามกลุ่มอายุกับการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู

พบว่า ครูที่มีอายุไม่เกิน 40 ปี อายุ 41 – 50 ปี และ อายุ 51 – 60 ปี ส่วนใหญ่มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 63.06, 64.77 และ 56.45 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแยกตามรายมาตรฐาน พบว่าครูที่มีอายุไม่เกิน 40 ปี ส่วนใหญ่มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครูในมาตรฐานที่ 1, 2, 3, 5, 6, 7 และ 9 ในระดับสูงโดยคิดเป็นร้อยละ 52.23, 68.79, 71.43, 54.14, 52.23, 57.96 และ 61.78 ตามลำดับ ส่วนในมาตรฐานที่ 4 มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกไปใช้ในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง โดยคิดเป็นร้อยละ 55.41 ครูที่มีอายุ 41 – 50 ปี ส่วนใหญ่มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูงทุกมาตรฐานโดยคิดเป็นร้อยละ 65.80, 72.02, 70.98, 50.26, 58.03, 56.48, 65.80 และ 68.91 ตามลำดับ ครูที่มีอายุ 51– 60 ปี ส่วนใหญ่มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครูในมาตรฐานที่ 1, 2, 3, 5, 6, 7 และ 9 ในระดับสูง โดยคิดเป็นร้อยละ 55.65, 64.52, 64.52, 50.81, 54.03, 62.90 และ 66.13 โดยในมาตรฐานที่ 4 การใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลางโดยคิดเป็นร้อยละ 52.42 ดังแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 จำนวนและร้อยละจำแนกตามกลุ่มอายุและการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปร	ระดับการใช้	≤ 40		41 - 50		51 - 60		รวม	
		N	%	N	%	N	%	N	%
การใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำ	1	0.64	2	1.04	1	0.81	4	0.84
	ปานกลาง	57	36.31	66	34.19	53	42.74	176	37.13
	สูง	99	63.06	125	64.77	70	56.45	294	62.03
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 1 ในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำ	2	1.27	2	1.04	3	2.42	7	1.48
	ปานกลาง	73	46.50	64	33.16	52	41.93	189	39.87
	สูง	82	52.23	127	65.80	69	55.65	278	58.65
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 2 ในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำ	2	1.27	1	0.52	2	1.61	5	1.05
	ปานกลาง	47	29.94	53	27.46	42	33.87	142	29.96
	สูง	108	68.79	139	72.02	80	64.52	327	68.99

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับการใช้	≤ 40		41 - 50		51 - 60		รวม	
		N	%	N	%	N	%	N	%
การใช้ผลการประเมินใน	ต่ำ	2	1.27	2	1.04	2	1.61	6	1.27
มาตรฐานที่ 3 ในการ	ปานกลาง	43	27.39	54	27.98	42	33.87	139	29.32
ปฏิบัติงานของครู	สูง	112	71.34	137	70.98	80	64.52	329	69.41
การใช้ผลการประเมินใน	ต่ำ	5	3.18	4	2.07	6	4.84	15	3.16
มาตรฐานที่ 4 ในการ	ปานกลาง	87	55.41	92	47.67	65	52.42	244	51.48
ปฏิบัติงานของครู	สูง	65	41.40	97	50.26	53	42.72	215	45.38
การใช้ผลการประเมินใน	ต่ำ	4	2.55	3	1.55	2	1.61	9	1.90
มาตรฐานที่ 5 ในการ	ปานกลาง	68	43.31	78	40.41	59	47.58	205	43.25
ปฏิบัติงานของครู	สูง	85	54.14	112	58.03	63	50.81	260	54.85
การใช้ผลการประเมินใน	ต่ำ	2	1.27	5	2.59	1	0.81	8	1.69
มาตรฐานที่ 6 ในการ	ปานกลาง	73	46.50	79	40.93	56	45.16	208	43.88
ปฏิบัติงานของครู	สูง	82	52.23	109	56.48	67	54.03	258	54.43
การใช้ผลการประเมินใน	ต่ำ	1	0.64	2	1.04	1	0.81	4	0.84
มาตรฐานที่ 7 ในการ	ปานกลาง	65	41.40	64	33.16	45	36.29	174	36.71
ปฏิบัติงานของครู	สูง	91	57.96	127	65.80	78	62.90	296	62.45
การใช้ผลการประเมินใน	ต่ำ	2	1.27	1	0.52	3	2.42	6	1.27
มาตรฐานที่ 9 ในการ	ปานกลาง	58	36.95	59	30.57	39	31.45	156	32.91
ปฏิบัติงานของครู	สูง	97	61.78	133	68.91	82	66.13	312	65.82

2.2.3 ผลการวิเคราะห์ตารางไขว้จำแนกตามประสบการณ์การทำงานกับการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู

พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 10 ปี 11 – 20 ปี 21 – 30 ปี และ 31 – 40 ปี ส่วนใหญ่มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกไปในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 66.00, 58.40, 61.42 และ 65.38 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแยกตามรายมาตรฐาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 10 ปี ส่วนใหญ่มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครูในมาตรฐานที่ 1, 2, 3, 5, 6, 7 และ 9 ในระดับสูงโดยคิดเป็นร้อยละ 55.00, 74.00, 73.00, 56.00, 54.00, 63.00 และ 62.00 ตามลำดับ ส่วนในมาตรฐานที่ 4 มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกไปใช้ในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง โดยคิดเป็นร้อยละ 53.00 ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี ส่วนใหญ่มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครูในมาตรฐานที่ 1, 2, 3, 5, 7 และ 9 ในระดับสูงโดยคิดเป็นร้อยละ 53.60, 63.20, 67.20, 50.40, 56.00, และ 64.80 ส่วนในมาตรฐานที่ 4 และ 6 มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายใน

และภายนอกไปใช้ในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง โดยคิดเป็นร้อยละ 58.40 และ 52.00 ตามลำดับ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 – 30 ปี ส่วนใหญ่มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูงทุกมาตรฐานโดยคิดเป็นร้อยละ 63.45, 70.05, 69.04, 49.75, 56.85, 58.38, 63.45 และ 66.50 ตามลำดับ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 31 – 40 ปีส่วนใหญ่มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครูในมาตรฐานที่ 1, 2, 3, 5, 6, 7 และ 9 ในระดับสูงโดยคิดเป็นร้อย 59.62, 69.23, 69.23, 55.77, 57.69, 73.08 และ 73.08 ตามลำดับ ส่วนในมาตรฐานที่ 4 มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง และในระดับสูงมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน โดยคิดเป็นร้อยละ 48.08 และ 46.15 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 จำนวนและร้อยละจำแนกตามประสบการณ์การทำงานและระดับการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปร	ระดับการใช้	1 - 10 ปี		11 - 20 ปี		21 - 30 ปี		31 - 40 ปี		รวม	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
การใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำ	1	1.00	1	0.80	1	0.51	1	1.92	4	0.84
	ปานกลาง	33	33.00	51	40.80	75	38.07	17	32.70	176	37.13
	สูง	66	66.00	73	58.40	121	61.42	34	65.38	294	62.03
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 1 ในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำ	2	2.00	1	0.80	2	1.02	2	3.85	7	1.48
	ปานกลาง	43	43.00	57	45.60	70	35.53	19	36.53	189	39.87
	สูง	55	55.00	67	53.60	125	63.45	31	59.62	278	58.65
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 2 ในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำ	2	2.00	0	0.00	1	0.51	2	3.85	5	1.05
	ปานกลาง	24	24.00	46	36.80	58	29.44	14	26.92	142	29.96
	สูง	74	74.00	79	63.20	138	70.05	36	69.23	327	68.99
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 3 ในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำ	2	2.00	1	0.80	1	0.51	2	3.85	6	1.27
	ปานกลาง	25	25.00	40	32.00	60	30.45	14	26.92	139	29.32
	สูง	73	73.00	84	67.20	136	69.04	36	69.23	329	69.41

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับการใช้	1 - 10 ปี		11 - 20 ปี		21 - 30 ปี		31 - 40 ปี		รวม	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 4 ในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำ	4	4.00	2	1.60	6	3.05	3	5.77	15	3.16
	ปานกลาง	53	53.00	73	58.40	93	47.20	25	48.08	244	51.48
	สูง	43	43.00	50	40.00	98	49.75	24	46.15	215	45.36
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 5 ในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำ	4	4.00	1	0.80	2	1.02	2	3.85	9	1.90
	ปานกลาง	40	40.00	61	48.80	83	42.13	21	40.38	205	43.25
	สูง	56	56.00	63	50.40	112	56.85	29	55.77	260	54.85
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 6 ในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำ	2	2.00	1	0.80	4	2.03	1	1.92	8	1.69
	ปานกลาง	44	44.00	65	52.00	78	39.59	21	40.39	208	43.88
	สูง	54	54.00	59	47.20	115	58.38	30	57.69	258	54.43
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 7 ในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำ	1	1.00	1	0.80	1	0.51	1	1.92	4	0.84
	ปานกลาง	36	36.00	54	43.20	71	36.04	13	25.00	174	36.71
	สูง	63	63.00	70	56.00	125	63.45	38	73.08	296	62.45
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 9 ในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำ	2	2.00	0	0.00	2	1.02	2	3.85	6	1.27
	ปานกลาง	36	36.00	44	35.20	64	32.48	12	23.08	156	32.91
	สูง	62	62.00	81	64.80	131	66.50	38	73.08	312	65.82

2.2.4 ผลการวิเคราะห์ตารางไขว้จำแนกตามระดับการศึกษาใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู

พบว่าครูที่จบการศึกษาไม่เกินปริญญาตรี และ ครูที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 63.54 และ 56.44 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแยกตามรายมาตรฐาน พบว่าครูที่จบการศึกษาไม่เกินปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครูในมาตรฐานที่ 1, 2, 3, 5, 6, 7 และ 9 ในระดับสูงโดยคิดเป็นร้อยละ 60.32, 70.51, 70.78, 56.84, 56.03, 64.08 และ 67.02 ตามลำดับ ส่วนในมาตรฐานที่ 4

มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง โดยคิดเป็นร้อยละ 50.40 ครูที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครูในมาตรฐานที่ 1, 2, 3, 7 และ 9 ในระดับสูง โดยคิดเป็นร้อยละ 52.48, 63.37, 64.36, 56.44 และ 61.39 ตามลำดับ ส่วนในมาตรฐานที่ 4, 5 และ 6 มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง โดยคิดเป็นร้อยละ 55.45, 50.50 และ 50.50 ตามลำดับ โดยในมาตรฐานที่ 5 และ 6 มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกไปใช้ในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลางและในระดับสูงที่ใกล้เคียงกัน ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.14 จำนวนและร้อยละจำแนกตามระดับการศึกษาและระดับการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปร	ระดับการใช้	ต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี		ปริญญาโท / เอก		รวม	
		N	%	N	%	N	%
การใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำ	3	0.80	1	0.99	4	0.84
	ปานกลาง	133	35.66	43	42.57	176	37.13
	สูง	237	63.54	57	56.44	294	62.03
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 1 ในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำ	5	1.34	2	1.98	7	1.48
	ปานกลาง	143	38.34	46	45.54	189	39.87
	สูง	225	60.32	53	52.48	278	58.65
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 2 ในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำ	4	1.07	1	0.99	5	1.05
	ปานกลาง	106	28.42	36	35.64	142	29.96
	สูง	263	70.51	64	63.37	327	68.99
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 3 ในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำ	5	1.34	1	0.99	6	1.27
	ปานกลาง	104	27.88	35	34.65	139	29.32
	สูง	264	70.78	65	64.36	329	69.41
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 4 ในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำ	12	3.22	3	2.97	15	3.16
	ปานกลาง	188	50.40	56	55.45	244	51.48
	สูง	173	46.38	42	41.58	215	45.36

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับการใช้	ต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี		ปริญญาโท / เอก		รวม	
		N	%	N	%	N	%
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 5 ในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำ	7	1.88	2	1.98	9	1.90
	ปานกลาง	154	41.29	51	50.50	205	43.25
	สูง	212	56.84	48	47.52	260	54.85
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 6 ในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำ	7	1.88	1	0.99	8	1.69
	ปานกลาง	157	42.09	51	50.50	208	43.88
	สูง	209	56.03	49	48.51	258	54.43
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 7 ในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำ	7	1.88	1	0.99	8	1.69
	ปานกลาง	127	34.05	43	42.57	170	35.86
	สูง	239	64.08	57	56.44	296	62.45
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 9 ในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำ	5	1.34	1	0.99	6	1.27
	ปานกลาง	118	31.64	38	37.62	156	32.91
	สูง	250	67.02	62	61.39	312	65.82

2.2.5 ผลการวิเคราะห์ตารางไขว้จำแนกตามตำแหน่งกับการใช้ผลการประเมินในการปฏิบัติงานของครู

พบว่า ครูที่มีตำแหน่งครูผู้ช่วย / ครู ครูชำนาญการ และครูชำนาญการพิเศษ / เชี่ยวชาญ ส่วนใหญ่มีการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 60.31, 61.00 และ 74.42 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแยกตามรายมาตรฐาน พบว่า ครูที่มีตำแหน่งครูผู้ช่วย / ครู ส่วนใหญ่มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครูในมาตรฐานที่ 1, 2, 3, 5, 6, 7 และ 9 ในระดับสูงโดยคิดเป็นร้อยละ 52.67, 67.94, 67.18, 52.67, 51.15, 58.78 และ 59.54 ตามลำดับ ส่วนในมาตรฐานที่ 4 มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกไปใช้ในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง โดยคิดเป็นร้อยละ 55.73 ครูชำนาญการ ส่วนใหญ่มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครูในมาตรฐานที่ 1, 2, 3, 5, 6, 7 และ 9 ในระดับสูงโดยคิดเป็นร้อยละ 60.00, 68.00, 69.67, 54.00, 54.33, 62.33 และ 67.00 ตามลำดับ ส่วนในมาตรฐานที่ 4 มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกไปใช้ในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง โดยคิดเป็นร้อยละ 51.33 ครูชำนาญการพิเศษ / เชี่ยวชาญ ส่วนใหญ่มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายใน

และภายนอกในการปฏิบัติงานของครู ในระดับสูงทุกมาตรฐานโดยคิดเป็นร้อยละ 67.44, 79.07, 74.42, 58.14, 67.44, 65.12, 74.42 และ 76.74 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 จำนวนและร้อยละจำแนกตามตำแหน่งและระดับการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปร	ระดับการใช้	ครูผู้ช่วย /ครู		ครูชำนาญการ		ครูชำนาญการพิเศษ / ครูเชี่ยวชาญ		รวม	
		N	%	N	%	N	%	N	%
การใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำ	1	0.76	3	1.00	0	0.00	4	0.84
	ปานกลาง	51	38.93	114	38.00	11	25.58	176	37.13
	สูง	79	60.31	183	61.00	32	74.42	294	62.03
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 1 ในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำ	2	1.53	5	1.67	0	0.00	7	1.48
	ปานกลาง	60	45.80	115	38.33	14	32.56	189	39.87
	สูง	69	52.67	180	60.00	29	67.44	278	58.65
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 2 ในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำ	2	1.53	3	1.00	0	0.00	5	1.05
	ปานกลาง	40	30.53	93	31.00	9	20.93	142	29.96
	สูง	89	67.94	204	68.00	34	79.07	327	68.99
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 3 ในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำ	2	1.53	4	1.33	0	0.00	6	1.27
	ปานกลาง	41	31.29	87	29.00	11	25.58	139	29.32
	สูง	88	67.18	209	69.67	32	74.42	329	69.41
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 4 ในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำ	4	3.05	10	3.33	1	2.33	15	3.16
	ปานกลาง	73	55.73	154	51.34	17	39.53	244	51.48
	สูง	54	41.22	136	45.33	25	58.14	215	45.36
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 5 ในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำ	4	3.05	5	1.67	0	0.00	9	1.90
	ปานกลาง	58	44.28	133	44.33	14	32.56	205	43.25
	สูง	69	52.67	162	54.00	29	67.44	260	54.85
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 6 ในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำ	3	2.29	5	1.67	0	0.00	8	1.69
	ปานกลาง	61	46.56	132	44.00	15	34.88	208	43.88
	สูง	67	51.15	163	54.33	28	65.12	258	54.43
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 7 ในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำ	1	0.76	3	1.00	0	0.00	4	0.84
	ปานกลาง	53	40.46	110	36.67	11	25.58	174	36.71
	สูง	77	58.78	187	62.33	32	74.42	296	62.45
การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 9 ในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำ	2	1.53	4	1.33	0	0.00	6	1.27
	ปานกลาง	51	38.93	95	31.67	10	23.26	156	32.91
	สูง	78	59.54	201	67.00	33	76.74	312	65.82

2.2.6 ผลการวิเคราะห์ตารางไขว้จำแนกตามขนาดสถานศึกษากับการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปกิบัติงานของครู

พบว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ส่วนใหญ่มีการใช้ผลการประเมินภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 62.07, 64.90 และ 58.33 เมื่อพิจารณาแยกตามรายมาตรฐาน พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กครูส่วนใหญ่มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครูในมาตรฐานที่ 1, 2, 3, 5, 6, 7 และ 9 ในระดับสูงโดยคิดเป็นร้อยละ 58.13, 68.47, 65.03, 54.68, 56.65, 62.07 และ 67.49 ตามลำดับ ส่วนในมาตรฐานที่ 4 มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกไปใช้ในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง และในระดับสูง มีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันคิดเป็นร้อยละ 48.77 และ 46.31 ตามลำดับ สถานศึกษาขนาดกลาง ครูส่วนใหญ่มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครูในมาตรฐานที่ 1, 2, 3, 5, 6, 7 และ 9 ในระดับสูงโดยคิดเป็นร้อยละ 60.93, 71.52, 75.50, 55.63, 52.98, 65.56 และ 68.89 ตามลำดับ ส่วนในมาตรฐานที่ 4 มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกไปใช้ในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 52.31 สถานศึกษาขนาดใหญ่ ครูส่วนใหญ่มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครูในมาตรฐานที่ 1, 2, 3, 5, 6, 7 และ 9 ในระดับสูงโดยคิดเป็นร้อยละ 56.67, 66.67, 69.17, 54.17, 52.50, 59.17 และ 61.67 ตามลำดับ ส่วนในมาตรฐานที่ 4 มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 55.00 ดังแสดงในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 จำนวนและร้อยละจำแนกตามขนาดสถานศึกษาและระดับการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปร	ระดับการใช้	เล็ก		กลาง		ใหญ่		รวม	
		N	%	N	%	N	%	N	%
การใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู	ต่ำ	3	1.48	0	0.00	1	0.83	4	0.84
	ปานกลาง	74	36.45	53	35.10	49	40.84	176	37.13
	สูง	126	62.07	98	64.90	70	58.33	294	62.03
การใช้ผลการประเมินใน	ต่ำ	2	0.99	1	0.66	4	3.33	7	1.48
มาตรฐานที่ 1 ในการ	ปานกลาง	83	40.88	58	38.41	48	40.00	189	39.87
ปฏิบัติงานของครู	สูง	118	58.13	92	60.93	68	56.67	278	58.65
การใช้ผลการประเมินใน	ต่ำ	3	1.48	1	0.66	1	0.83	5	1.05
มาตรฐานที่ 2 ในการ	ปานกลาง	61	30.05	42	27.82	39	32.50	142	29.96
ปฏิบัติงานของครู	สูง	139	68.47	108	71.52	80	66.67	327	68.99
การใช้ผลการประเมินใน	ต่ำ	4	1.97	1	0.66	1	0.83	6	1.27
มาตรฐานที่ 3 ในการ	ปานกลาง	67	33.00	36	23.84	36	30.00	139	29.32
ปฏิบัติงานของครู	สูง	132	65.03	114	75.50	83	69.17	329	69.41
การใช้ผลการประเมินใน	ต่ำ	10	4.92	3	1.99	2	1.67	15	3.16
มาตรฐานที่ 4 ในการ	ปานกลาง	99	48.77	79	52.31	66	55.00	244	51.48
ปฏิบัติงานของครู	สูง	94	46.31	69	45.70	52	43.33	215	45.36
การใช้ผลการประเมินใน	ต่ำ	4	1.97	3	1.99	2	1.67	9	1.90
มาตรฐานที่ 5 ในการ	ปานกลาง	88	43.35	64	42.38	53	44.16	205	43.25
ปฏิบัติงานของครู	สูง	111	54.68	84	55.63	65	54.17	260	54.85
การใช้ผลการประเมินใน	ต่ำ	6	2.96	1	0.66	1	0.83	8	1.69
มาตรฐานที่ 6 ในการ	ปานกลาง	82	40.39	70	46.36	56	46.67	208	43.88
ปฏิบัติงานของครู	สูง	115	56.65	80	52.98	63	52.50	258	54.43
การใช้ผลการประเมินใน	ต่ำ	3	1.48	0	0.00	1	0.83	4	0.84
มาตรฐานที่ 7 ในการ	ปานกลาง	74	36.45	52	34.44	48	40.00	174	36.71
ปฏิบัติงานของครู	สูง	126	62.07	99	65.56	71	59.17	296	62.45
การใช้ผลการประเมินใน	ต่ำ	3	1.48	1	0.66	2	1.67	6	1.27
มาตรฐานที่ 9 ในการ	ปานกลาง	63	31.03	49	32.45	44	36.66	156	32.91
ปฏิบัติงานของครู	สูง	137	67.49	101	66.89	74	61.67	312	65.82

2.3 ผลการวิเคราะห์ตารางไขว้จำแนกตามภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถามขนาดสถานศึกษากับการใช้กลยุทธ์ระดับองค์กร

เนื่องด้วยภูมิหลัง ด้าน เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่ง เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลของแต่ละคน ไม่ได้มีส่วนในการกำหนดกลยุทธ์ระดับองค์กรดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอผลการวิเคราะห์ตารางไขว้จำแนกตามขนาดสถานศึกษากับการใช้กลยุทธ์ระดับองค์กร ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์แยกตามกลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ส่วนใหญ่ใช้กลยุทธ์พัฒนาวัฒนธรรมสถานศึกษาในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 65.52, 75.50 และ 66.67 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของกลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมสถานศึกษา ได้แก่ 1) กำหนดนโยบาย แผนงาน/โครงการ โดยนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอก 2) สร้างความตระหนักแก่ครูถึงบทบาทหน้าที่ของครูในการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกมาพัฒนาการปฏิบัติงาน 3) กำหนดภาระหน้าที่ของครูโดยการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกที่ได้มาใช้วางแผนในการปฏิบัติงาน 4) กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานในการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกไปใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีการกำหนดนโยบาย แผนงาน/โครงการ โดยนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอก สร้างความตระหนักแก่ครูถึงบทบาทหน้าที่ของครูในการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกมาพัฒนาการปฏิบัติงาน กำหนดภาระหน้าที่ของครูโดยการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกที่ได้มาใช้วางแผนในการปฏิบัติงาน กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานในการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกไปใช้ในการปฏิบัติงาน ในระดับสูง ดังแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 จำนวนและร้อยละจำแนกตามขนาดสถานศึกษาและระดับการใช้กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมสถานศึกษา

ตัวแปร	ระดับการใช้	เล็ก		กลาง		ใหญ่		รวม	
		N	%	N	%	N	%	N	%
กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมศึกษา	ต่ำ	4	1.97	4	2.65	1	0.83	9	1.90
	ปานกลาง	66	32.51	33	21.85	39	32.50	138	29.11
	สูง	133	65.52	114	75.50	80	66.67	327	68.99
กำหนดนโยบาย แผนงาน/โครงการ โดยนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอก	ต่ำ	7	3.45	3	1.99	2	1.67	12	2.53
	ปานกลาง	59	29.06	33	21.85	31	25.83	123	25.95
	สูง	137	67.49	115	76.16	87	72.50	339	71.52

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับการใช้	เล็ก		กลาง		ใหญ่		รวม	
		N	%	N	%	N	%	N	%
สร้างความตระหนักแก่ครูถึงบทบาทหน้าที่ของครูในการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกมาพัฒนาการปฏิบัติงาน	ต่ำ	7	3.45	2	1.32	3	2.50	12	2.53
	ปานกลาง	53	26.11	29	19.21	31	25.83	113	23.84
	สูง	143	70.44	120	79.47	86	71.67	349	73.63
กำหนดภาระหน้าที่ของครูโดยการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกที่ได้มาใช้วางแผนในการปฏิบัติงาน	ต่ำ	4	1.97	4	2.65	4	3.33	12	2.53
	ปานกลาง	58	28.57	25	16.56	31	25.84	114	24.05
	สูง	141	69.46	122	80.79	85	70.83	348	73.42
กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานในการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ต่ำ	6	2.96	3	1.99	6	5.00	15	3.16
	ปานกลาง	72	35.46	40	26.49	42	35.00	154	32.49
	สูง	125	61.58	105	69.54	72	60.00	302	63.71

กลยุทธ์การมีส่วนร่วม พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ส่วนใหญ่มีการใช้กลยุทธ์การมีส่วนร่วมในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 67.00, 68.87 และ 57.50 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของกลยุทธ์การมีส่วนร่วม ได้แก่ 1) จัดประชุมร่วมวางแผนวางระบบการประกันคุณภาพของโรงเรียน 2) ให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินภายในของโรงเรียน 3) ประชุมชี้แจงผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกที่ได้เพื่อให้ครูนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการทำงาน 4) ให้ครูมีส่วนร่วมในการอภิปรายผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกที่ได้เพื่อสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ 5) ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนเมื่อทราบผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกแล้ว พบว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จัดประชุมร่วมวางแผนวางระบบการประกันคุณภาพของโรงเรียน ให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินภายในของโรงเรียน ประชุมชี้แจงผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกที่ได้เพื่อให้ครูนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการทำงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในการอภิปรายผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกที่ได้เพื่อสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ และให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนเมื่อทราบผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกแล้วในระดับสูง ดังแสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 จำนวนและร้อยละจำแนกตามขนาดสถานศึกษาและระดับการใช้กลยุทธ์การมีส่วนร่วม

ตัวแปร	ระดับการใช้	เล็ก		กลาง		ใหญ่		รวม	
		N	%	N	%	N	%	N	%
กลยุทธ์การมีส่วนร่วม	ต่ำ	3	1.48	2	1.32	4	3.33	9	1.90
	ปานกลาง	64	31.52	45	29.81	47	39.17	156	32.91
	สูง	136	67.00	104	68.87	69	57.50	309	65.19
จัดประชุมร่วมวางแผนวางระบบการประกันคุณภาพของโรงเรียน	ต่ำ	6	2.96	1	0.66	9	7.50	16	3.38
	ปานกลาง	57	28.07	39	25.83	39	32.50	135	28.48
	สูง	140	68.97	111	73.51	72	60.00	323	68.14
ให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินภายในของโรงเรียน	ต่ำ	3	1.48	4	2.65	7	5.83	14	2.95
	ปานกลาง	42	20.69	21	13.91	28	23.34	91	19.20
	สูง	158	77.83	126	83.44	85	70.83	369	77.85
ประชุมชี้แจงผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกที่ได้เพื่อให้ครูนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการทำงาน	ต่ำ	6	2.96	1	0.66	4	3.33	11	2.32
	ปานกลาง	42	20.69	25	16.56	36	30.00	103	21.73
	สูง	155	76.35	125	82.78	80	66.67	360	75.95
ให้ครูมีส่วนร่วมในการอภิปรายผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกที่ได้เพื่อสร้างสรรค์ความรู้ใหม่	ต่ำ	12	5.91	5	3.31	11	9.17	28	5.91
	ปานกลาง	60	29.56	40	26.49	37	30.83	137	28.90
	สูง	131	64.53	106	70.20	72	60.00	309	65.19
ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนเมื่อทราบผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกแล้ว	ต่ำ	10	4.93	4	2.65	11	9.17	25	5.27
	ปานกลาง	44	21.67	37	24.50	37	30.83	118	24.90
	สูง	149	73.40	110	72.85	72	60.00	331	69.83

กลยุทธ์การนิเทศติดตาม พบว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ส่วนใหญ่มีการใช้กลยุทธ์การนิเทศติดตามในระดับระดับสูง และระดับปานกลางในระดับที่ใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 47.78 และ 45.82 สถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดใหญ่มีการใช้กลยุทธ์การนิเทศติดตามในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 50.33 และ 54.17 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของกลยุทธ์การนิเทศติดตาม ได้แก่ 1) จัดให้มีระบบการติดตามการใช้ผลการประเมินของครู 2) นิเทศติดตามโดยผู้เชี่ยวชาญและเป็นที่ยอมรับของครู 3) จัดอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ให้ความรู้แก่ครูเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกไปใช้ในการปฏิบัติงาน 4) จัดระบบพี่เลี้ยงให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกไปใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก ส่วนใหญ่จัดให้มีระบบการติดตามการใช้ผลการประเมินของครู นิเทศติดตามโดยผู้เชี่ยวชาญและเป็นที่ยอมรับของครู จัดอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ให้ความรู้แก่ครูเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับสูง และจัดระบบพี่เลี้ยงให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง สถานศึกษาขนาดกลาง ส่วนใหญ่จัดให้มีระบบการติดตามการใช้ผลการประเมินของครู จัดอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ให้ความรู้แก่ครูเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกไปใช้ในการปฏิบัติงาน ในระดับสูง จัดระบบพี่เลี้ยงให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกไปใช้ในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง และนิเทศติดตามโดยผู้เชี่ยวชาญและเป็นที่ยอมรับของครูในระดับปานกลาง และในระดับสูงในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน สถานศึกษาขนาดใหญ่ส่วนใหญ่จัดให้มีระบบการติดตามการใช้ผลการประเมินของ จัดอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ให้ความรู้แก่ครูเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับสูง นิเทศติดตามโดยผู้เชี่ยวชาญและเป็นที่ยอมรับของครู จัดระบบพี่เลี้ยงให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกไปใช้ในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง ดังแสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 จำนวนและร้อยละจำแนกตามขนาดสถานศึกษาและระดับการใช้กลยุทธ์การนิเทศติดตาม

ตัวแปร	ระดับการใช้	เล็ก		กลาง		ใหญ่		รวม	
		N	%	N	%	N	%	N	%
กลยุทธ์การนิเทศติดตาม	ต่ำ	13	6.40	13	8.61	13	10.83	39	8.22
	ปานกลาง	93	45.82	76	50.33	65	54.17	234	49.37
	สูง	97	47.78	62	41.06	42	35.00	201	42.41
จัดให้มีระบบการติดตามการใช้ผลการประเมินของครู	ต่ำ	10	4.93	8	5.30	12	10.00	30	6.33
	ปานกลาง	74	36.45	47	31.12	50	41.67	171	36.08
	สูง	119	58.62	96	63.58	58	48.33	273	57.59
นิเทศติดตามโดยผู้เชี่ยวชาญและเป็นที่ยอมรับของครู	ต่ำ	23	11.33	20	13.24	19	15.84	62	13.08
	ปานกลาง	83	40.89	66	43.71	55	45.83	204	43.04
	สูง	97	47.78	65	43.05	46	38.33	208	43.88
จัดอบรม ประชุม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ ให้ความรู้แก่ครูเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ต่ำ	16	7.88	11	7.28	8	6.67	35	7.38
	ปานกลาง	70	34.48	51	33.78	42	35.00	163	34.39
	สูง	117	57.64	89	58.94	70	58.33	276	58.23
จัดระบบพี่เลี้ยงให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ต่ำ	28	13.79	36	23.84	33	27.50	97	20.46
	ปานกลาง	94	46.31	66	43.71	52	43.33	212	44.73
	สูง	81	39.90	49	32.45	35	29.17	165	34.81

กลยุทธ์การสร้างระบบจูงใจ พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่ใช้กลยุทธ์การสร้างระบบจูงใจในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 52.71 สถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดใหญ่ส่วนใหญ่มีการใช้กลยุทธ์การสร้างระบบจูงใจในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 48.34 และ 47.50เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของกลยุทธ์การสร้างระบบจูงใจ ได้แก่ 1) สร้างระบบจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ครูนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกมาใช้ในการปฏิบัติงาน 2) ยกย่องและประกาศเกียรติคุณสำหรับครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น 3) กำหนดนโยบายในการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมโดยการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของครูในการพัฒนาผู้เรียน

4)สนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติงานของครูเพื่อใช้พัฒนาผู้เรียนหลังจากทราบผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอก พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่สร้างระบบจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ครูนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกมาใช้ในการปฏิบัติงาน ยกย่องและประกาศเกียรติคุณสำหรับครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น กำหนดนโยบายในการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมโดยการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของครูในการพัฒนาผู้เรียน และสนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติงานของครูเพื่อใช้พัฒนาผู้เรียนหลังจากทราบผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอก ในระดับสูง สถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ ยกย่องและประกาศเกียรติคุณสำหรับครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น กำหนดนโยบายในการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมโดยการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของครูในการพัฒนาผู้เรียน สนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติงานของครูเพื่อใช้พัฒนาผู้เรียนหลังจากทราบผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในระดับสูง สร้างระบบจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ครูนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกมาใช้ในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง และระดับสูงในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ดังแสดงในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 จำนวนและร้อยละจำแนกตามขนาดสถานศึกษาและระดับการใช้กลยุทธ์การสร้างระบบจูงใจ

ตัวแปร	ระดับการใช้	เล็ก		กลาง		ใหญ่		รวม	
		N	%	N	%	N	%	N	%
กลยุทธ์การสร้างระบบจูงใจ	ต่ำ	15	7.39	12	7.95	14	11.67	41	8.65
	ปานกลาง	81	39.90	73	48.34	57	47.50	211	44.51
	สูง	107	52.71	66	43.71	49	40.83	222	46.84
สร้างระบบจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ครูนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกมาใช้ในการปฏิบัติงาน	ต่ำ	23	11.33	18	11.92	25	20.83	66	13.92
	ปานกลาง	76	37.44	69	45.70	46	38.33	191	40.30
	สูง	104	51.23	64	42.38	49	40.83	217	45.78
ยกย่องและประกาศเกียรติคุณสำหรับครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น	ต่ำ	16	7.88	17	11.26	15	12.50	48	10.13
	ปานกลาง	59	29.06	49	32.45	32	26.67	140	29.54
	สูง	128	63.05	85	56.29	73	60.83	286	60.34

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับการใช้	เล็ก		กลาง		ใหญ่		รวม	
		N	%	N	%	N	%	N	%
กำหนดนโยบายในการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมโดยการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของครูในการพัฒนาผู้เรียน	ต่ำ	25	12.32	21	13.91	23	19.17	69	14.56
	ปานกลาง	62	30.54	50	33.11	42	35.00	154	32.49
	สูง	116	57.14	80	52.98	55	45.83	251	52.95
สนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติงานของครูเพื่อใช้พัฒนาผู้เรียนหลังจากทราบผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอก	ต่ำ	24	11.82	15	9.93	17	14.17	56	11.81
	ปานกลาง	66	32.51	58	38.41	44	36.67	168	35.44
	สูง	113	55.67	78	51.66	59	49.17	250	52.74

2.4 ผลการวิเคราะห์ตารางไขว้การใช้กลยุทธ์ระดับบุคคลกับระดับการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู

พบว่าครูที่มีระดับการใช้กลยุทธ์การพึ่งพาตนเองในระดับต่ำและปานกลางส่วนใหญ่มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง ส่วนครูที่มีระดับการใช้กลยุทธ์การพึ่งพาตนเองในระดับสูงส่วนใหญ่มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานในระดับสูง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของกลยุทธ์การพึ่งพาตนเองได้แก่ 1) สนใจเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนทุกประเภทเพื่อเข้าใจสภาพการดำเนินงานของโรงเรียน 2) ศึกษาติดตามข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวของโรงเรียนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ 3) วิเคราะห์ผลการประเมินภายในและการประเมินภายนอกเพื่อกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา 4) แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน 5) ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของตนเอง 6) กระตุ้นกำกับตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและมุ่งประสิทธิภาพ และ 7) คิดค้นพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาผู้เรียน พบว่า ครูที่ปฏิบัติตามองค์ประกอบของกลยุทธ์การพึ่งพาตนเองดังกล่าวในระดับต่ำและระดับปานกลางส่วนใหญ่มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง ส่วนครูที่ปฏิบัติตามองค์ประกอบของกลยุทธ์การพึ่งพาตนเองดังกล่าวในระดับสูงส่วนใหญ่มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานในระดับสูงด้วย ดังแสดงในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 จำนวนและร้อยละจำแนกตามระดับการใช้กลยุทธ์ระดับบุคลและระดับการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปร	ระดับการใช้	การใช้ผลการประเมินคุณภาพในการปฏิบัติงานของครู							
		ต่ำ		ปานกลาง		สูง		รวม	
		N	%	N	%	N	%	N	%
กลยุทธ์การพึ่งพาตนเอง	ต่ำ	1	20.00	4	80.00	0	0.00	5	100
	ปานกลาง	0	0.00	86	71.67	34	28.33	120	100
	สูง	3	0.86	88	25.21	258	73.93	349	100
สนใจเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนทุกประเภทเพื่อเข้าใจสภาพการดำเนินงานของโรงเรียน	ต่ำ	0	0.00	7	100.00	0	0.00	7	100
	ปานกลาง	2	2.08	62	64.58	32	33.34	96	100
	สูง	2	0.54	109	29.38	260	70.08	371	100
ศึกษาติดตามข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวของโรงเรียนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ	ต่ำ	0	0.00	7	70.00	3	30.00	10	100
	ปานกลาง	0	0.00	60	81.08	14	18.92	74	100
	สูง	4	1.38	11	3.79	275	94.83	290	100
วิเคราะห์ผลการประเมินภายในและการประเมินภายนอกเพื่อกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา	ต่ำ	1	8.33	9	75.00	2	16.67	12	100
	ปานกลาง	1	0.65	97	63.40	55	35.95	153	100
	สูง	2	0.65	72	23.30	235	76.05	309	100
แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	ต่ำ	1	5.56	13	72.22	4	22.22	18	100
	ปานกลาง	1	0.94	66	62.26	39	36.80	106	100
	สูง	2	0.57	99	28.29	249	71.14	350	100
ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของตนเอง	ต่ำ	1	16.67	4	66.66	1	16.67	6	100
	ปานกลาง	0	0.00	70	72.92	26	27.08	96	100
	สูง	3	0.81	104	27.95	265	71.24	372	100
กระตุ้นกำกับตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและมุ่งประสิทธิภาพ	ต่ำ	1	12.50	7	87.50	0	0.00	8	100
	ปานกลาง	0	0.00	56	69.14	25	30.86	81	100
	สูง	3	0.78	115	29.87	267	69.35	385	100
คิดค้นพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาผู้เรียน	ต่ำ	1	9.09	9	81.82	1	9.09	11	100
	ปานกลาง	0	0.00	89	60.54	58	39.46	147	100
	สูง	3	0.95	80	25.32	233	73.73	316	100

2.5 ผลการวิเคราะห์ตารางไขว้การใช้กลยุทธ์ระดับองค์กรกับระดับการใช้ผลการประเมินในการปฏิบัติงานของครู

การเสนอผลการวิเคราะห์ตารางไขว้ของการใช้กลยุทธ์ระดับองค์กรกับการใช้กลยุทธ์ระดับองค์กร ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์แยกตามกลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาที่มีระดับการใช้กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมสถานศึกษาในระดับต่ำและระดับปานกลาง ครูส่วนใหญ่มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ส่วนสถานศึกษาที่มีระดับการใช้กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมสถานศึกษาในระดับสูง ส่วนใหญ่มีระดับการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานในระดับสูง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของกลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมสถานศึกษา ได้แก่ 1) กำหนดนโยบาย แผนงาน/โครงการ โดยนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอก 2) สร้างความตระหนักแก่ครูถึงบทบาทหน้าที่ของครูในการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกมาพัฒนาการปฏิบัติงาน 3) กำหนดภาระหน้าที่ของครูโดยการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกที่ได้มาใช้วางแผนในการปฏิบัติงาน 4) กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานในการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกไปใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่าสถานศึกษาปฏิบัติตามองค์ประกอบของกลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมสถานศึกษาในระดับต่ำและปานกลาง ครูส่วนใหญ่มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ส่วนสถานศึกษาที่มีระดับการใช้กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมสถานศึกษา ในระดับสูง ส่วนใหญ่มีระดับการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานในระดับสูงทุกองค์ประกอบของกลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมสถานศึกษา ดังแสงในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 จำนวนและร้อยละจำแนกตามระดับการใช้กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมสถานศึกษาและระดับการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปร	ระดับการใช้	การใช้ผลการประเมินคุณภาพในการปฏิบัติงานของครู							
		ต่ำ		ปานกลาง		สูง		รวม	
		N	%	N	%	N	%	N	%
กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมสถานศึกษา	ต่ำ	1	11.11	7	77.78	1	11.11	9	100
	ปานกลาง	2	1.45	101	73.19	35	25.36	138	100
	สูง	1	0.31	70	21.41	256	78.28	327	100
กำหนดนโยบาย แผนงาน/โครงการ โดยนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอก	ต่ำ	2	16.67	8	66.66	2	16.67	12	100
	ปานกลาง	1	0.81	87	70.73	35	28.46	123	100
	สูง	1	0.29	83	24.48	255	75.23	339	100
สร้างความตระหนักแก่ครูถึงบทบาทหน้าที่ของครูในการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกมาพัฒนาการปฏิบัติงาน	ต่ำ	2	16.67	7	58.33	3	25.00	12	100
	ปานกลาง	1	0.88	84	74.34	28	24.78	113	100
	สูง	1	0.29	87	24.92	261	74.79	349	100
กำหนดภาระหน้าที่ของครูโดยการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกที่ได้มาใช้วางแผนในการปฏิบัติงาน	ต่ำ	1	11.11	7	77.78	1	11.11	9	100
	ปานกลาง	2	1.45	101	73.19	35	25.36	138	100
	สูง	1	0.31	70	21.40	256	78.29	327	100
กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานในการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ต่ำ	0	0.00	10	66.67	5	33.33	15	100
	ปานกลาง	3	1.95	103	66.88	48	31.17	154	100
	สูง	1	0.33	65	21.31	239	78.36	305	100

กลยุทธ์การมีส่วนร่วม พบว่า สถานศึกษาที่มีระดับการใช้กลยุทธ์การมีส่วนร่วมในระดับต่ำและระดับปานกลาง ครูส่วนใหญ่มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ส่วนสถานศึกษาที่มีระดับการใช้กลยุทธ์การมีส่วนร่วมในระดับสูง ครูส่วนใหญ่มีระดับการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานในระดับสูง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของกลยุทธ์การมีส่วนร่วม ได้แก่ 1) จัดประชุมร่วมวางแผนวางระบบการประกันคุณภาพของโรงเรียน 2) ให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินภายในของโรงเรียน 3) ประชุมชี้แจงผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกที่ได้เพื่อให้ครูนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการทำงาน 4) ให้ครูมีส่วนร่วมในการอภิปรายผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกที่ได้เพื่อสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ 5) ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนเมื่อทราบผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกแล้ว พบว่าสถานศึกษา

ปฏิบัติตามองค์ประกอบของกลยุทธ์การมีส่วนร่วมในระดับต่ำและปานกลาง ครูส่วนใหญ่มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ส่วนสถานศึกษาที่มีระดับการใช้กลยุทธ์การมีส่วนร่วมในระดับสูง ส่วนใหญ่มีระดับการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานในระดับสูงทุกองค์ประกอบของกลยุทธ์การมีส่วนร่วม ดังแสงในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 จำนวนและร้อยละจำแนกตามระดับการใช้กลยุทธ์การมีส่วนร่วมและระดับการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปร	ระดับการใช้	การใช้ผลการประเมินคุณภาพในการปฏิบัติงานของครู							
		ต่ำ		ปานกลาง		สูง		รวม	
		N	%	N	%	N	%	N	%
กลยุทธ์การมีส่วนร่วม	ต่ำ	0	0.00	7	77.78	2	22.22	9	100
	ปานกลาง	2	1.28	93	59.62	61	39.10	156	100
	สูง	2	0.65	78	25.24	229	74.11	309	100
จัดประชุมร่วมวางแผนวางระบบการประกันคุณภาพของโรงเรียน	ต่ำ	1	6.25	10	62.50	5	31.25	16	100
	ปานกลาง	1	0.74	78	57.78	56	41.48	135	100
	สูง	2	0.62	90	27.86	231	71.52	323	100
ให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินภายในของโรงเรียน	ต่ำ	0	0.00	11	78.57	3	21.43	14	100
	ปานกลาง	2	2.20	57	62.64	32	35.16	91	100
	สูง	2	0.55	110	30.30	251	69.15	363	100
ประชุมชี้แจงผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกที่ได้เพื่อให้ครูนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการทำงาน	ต่ำ	1	9.09	7	63.64	3	27.27	11	100
	ปานกลาง	1	0.97	68	66.02	34	33.01	103	100
	สูง	2	0.56	103	28.61	255	70.83	360	100
ให้ครูมีส่วนร่วมในการอภิปรายผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกที่ได้เพื่อสร้างสรรค์ความรู้ใหม่	ต่ำ	0	0.00	21	75.00	7	25.00	28	100
	ปานกลาง	2	1.46	77	56.20	58	42.34	137	100
	สูง	2	0.65	80	25.89	227	73.46	309	100
ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนเมื่อทราบผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกแล้ว	ต่ำ	0	0.00	16	64.00	9	36.00	25	100
	ปานกลาง	2	1.69	75	63.56	41	34.75	118	100
	สูง	2	0.60	87	26.28	242	73.12	331	100

กลยุทธ์การนิเทศติดตาม พบว่า สถานศึกษาที่มีระดับการใช้กลยุทธ์การนิเทศติดตามในระดับต่ำ ครูส่วนใหญ่มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง สถานศึกษาที่มีระดับการใช้กลยุทธ์การนิเทศติดตามในระดับปานกลาง ครูส่วนใหญ่มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางและระดับสูงในสัดส่วนที่เท่ากัน สถานศึกษาที่มีระดับการใช้กลยุทธ์การนิเทศติดตามในระดับสูง ครูส่วนใหญ่มีระดับการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานในระดับสูง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของกลยุทธ์การนิเทศติดตาม ได้แก่ 1) จัดให้มีระบบการติดตามการใช้ผลการประเมินของครู 2) นิเทศติดตามโดยผู้เชี่ยวชาญและเป็นที่ยอมรับของครู 3) จัดอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ให้ความรู้แก่ครูเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกไปใช้ในการปฏิบัติงาน 4) จัดระบบพี่เลี้ยงให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกไปใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่า สถานศึกษาที่ปฏิบัติตามกลยุทธ์การนิเทศติดตามดังกล่าวในระดับต่ำและระดับปานกลาง ครูส่วนใหญ่มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และสถานศึกษาที่ปฏิบัติตามกลยุทธ์การนิเทศติดตามดังกล่าวในรระดับสูง ครูส่วนใหญ่มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานในระดับสูง ยกเว้นสถานศึกษาจัดให้มีการนิเทศติดตามโดยผู้เชี่ยวชาญและเป็นที่ยอมรับของครู ในระดับปานกลาง ครูส่วนใหญ่มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางและระดับสูงในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน และ สถานศึกษาจัดระบบพี่เลี้ยงให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ครูส่วนใหญ่มากกว่าครึ่งหนึ่งมีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานในระดับสูง ดังแสดงในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 จำนวนและร้อยละจำแนกตามระดับการใช้กลยุทธ์การนิเทศติดตามและระดับการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปร	ระดับการใช้	การใช้ผลการประเมินคุณภาพในการปฏิบัติงานของครู							
		ต่ำ		ปานกลาง		สูง		รวม	
		N	%	N	%	N	%	N	%
กลยุทธ์การนิเทศติดตาม	ต่ำ	1	2.56	24	61.54	14	35.90	39	100
	ปานกลาง	2	0.86	116	49.57	116	49.57	234	100
	สูง	1	0.50	38	18.90	162	80.60	201	100
จัดให้มีระบบการติดตามการใช้ผลการประเมินของครู	ต่ำ	1	3.33	22	73.34	7	23.33	30	100
	ปานกลาง	2	1.17	94	54.97	75	43.85	171	100
	สูง	1	0.37	62	22.71	210	76.92	273	100
นิเทศติดตามโดยผู้เชี่ยวชาญและเป็นที่ยอมรับของครู	ต่ำ	0	0.00	39	62.90	23	37.10	62	100
	ปานกลาง	3	1.47	99	48.53	102	50.00	204	100
	สูง	1	0.48	40	19.23	167	80.29	208	100
จัดอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ให้ความรู้แก่ครูเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ต่ำ	1	2.86	19	54.29	15	42.86	35	100
	ปานกลาง	2	1.23	85	52.15	76	46.62	163	100
	สูง	1	0.36	74	26.81	201	72.83	276	100
จัดระบบพี่เลี้ยงให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ต่ำ	1	1.03	53	54.64	43	44.33	97	100
	ปานกลาง	2	0.94	92	43.40	118	55.66	212	100
	สูง	1	0.61	33	20.00	131	79.39	165	100

กลยุทธ์การสร้างระบบจูงใจ พบว่า สถานศึกษาที่มีระดับการใช้กลยุทธ์การสร้างระบบจูงใจในระดับต่ำและปานกลาง ครูส่วนใหญ่มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง สถานศึกษาที่มีระดับการสร้างระบบจูงใจในระดับสูง ครูส่วนใหญ่มีระดับการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานในระดับสูง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของกลยุทธ์การนิเทศติดตาม ได้แก่ 1) สร้างระบบจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ครูนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกมาใช้ในการปฏิบัติงาน 2) ยกย่องและประกาศเกียรติคุณสำหรับครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น 3) กำหนดนโยบายในการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมโดยการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของครูในการพัฒนาผู้เรียน 4) สนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติงานของครูเพื่อใช้พัฒนาผู้เรียนหลังจากทราบผลการประเมิน

คุณภาพภายในและภายนอก พบว่าสถานศึกษาที่ปฏิบัติตามองค์ประกอบของกลยุทธ์การสร้างระบบจูงใจในระดับต่ำและปานกลาง ครูส่วนใหญ่มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง สถานศึกษาที่ปฏิบัติตามองค์ประกอบของกลยุทธ์การสร้างระบบจูงใจในระดับสูง ครูส่วนใหญ่มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานในระดับสูง ยกเว้น สถานศึกษาสร้างระบบจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ครูนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกมาใช้ในการปฏิบัติงานปานกลาง ครูส่วนใหญ่มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางและระดับสูงมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ดังแสดงในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 จำนวนและร้อยละจำแนกตามระดับการใช้กลยุทธ์การนิเทศติดตามและระดับการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปร	ระดับการใช้	การใช้ผลการประเมินคุณภาพในการปฏิบัติงานของครู							
		ต่ำ		ปานกลาง		สูง		รวม	
		N	%	N	%	N	%	N	%
กลยุทธ์การสร้างระบบจูงใจ	ต่ำ	1	2.44	25	60.98	15	36.59	41	100
	ปานกลาง	2	0.94	116	54.72	94	44.34	212	100
	สูง	1	0.45	37	16.74	183	82.81	221	100
สร้างระบบจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ครูนำผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกมาใช้ในการปฏิบัติงาน	ต่ำ	1	1.52	42	63.64	23	34.85	66	100
	ปานกลาง	2	1.05	95	49.74	94	49.21	191	100
	สูง	1	0.46	41	18.89	175	80.65	217	100
ยกย่องและประกาศเกียรติคุณสำหรับครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น	ต่ำ	1	2.08	25	52.08	22	45.83	48	100
	ปานกลาง	1	0.71	82	58.57	57	40.71	140	100
	สูง	2	0.70	71	24.83	213	74.48	286	100
กำหนดนโยบายในการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมโดยการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของครูในการพัฒนาผู้เรียน	ต่ำ	1	1.45	43	62.32	25	36.23	69	100
	ปานกลาง	1	0.65	84	54.55	69	44.81	154	100
	สูง	2	0.80	51	20.32	198	78.88	251	100
สนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติงานของครูเพื่อใช้พัฒนาผู้เรียนหลังจากทราบผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอก	ต่ำ	1	1.79	31	55.36	24	42.86	56	100
	ปานกลาง	1	0.60	89	52.98	78	46.43	168	100
	สูง	2	0.80	58	23.20	190	76.00	250	100

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครูตามข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู แสดงให้เห็นว่าตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และขนาดของสถานศึกษา โดยพิจารณาค่า F พบว่าทุกค่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงในตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครูตามข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลของสถานศึกษา

ตัวแปร	Mean	S.D.	df bet.	SS bet.	MS bet.	df with.	SS with.	MS With.	F	Sig	Levene	SIG
เพศ			1	1.231	1.231	472	128.6	.272	4.519	.034	2.461	.117
ชาย	3.705	.562										
หญิง	3.812	.499										
อายุ			2	.488	.244	471	129.3	.275	.889	.412	.772	.463
น้อยกว่า 40 ปี	3.758	.531										
41 - 50 ปี	3.812	.492										
51 - 60 ปี	3.737	.562										
ประสบการณ์การทำงาน			3	.310	.103	470	129.5	.276	.375	.771	.311	0.311
1 - 10 ปี	3.762	.523										
11 - 20 ปี	3.745	.499										
21 - 30 ปี	3.804	.521										
31 - 40 ปี	3.758	.596										
ระดับการศึกษา			1	.205	.205	472	129.6	.275	.746	.388	.356	.551
ต่ำกว่าปริญญาตรี / ปริญญาตรี	3.785	.516										
ปริญญาโท / เอก	3.735	.552										
ตำแหน่ง			2	1.175	.587	471	128.7	.273	2.151	.118	.515	.598
ครูผู้ช่วย / ครู	3.731	.540										
ครูชำนาญการ	3.772	.516										
ครูชำนาญการพิเศษ / ครูเชี่ยวชาญ	3.992	.513										
ขนาดสถานศึกษา			2	.633	.317	471	129.2	.274	1.154	.316	1.567	.210
เล็ก	3.743	0.522										
กลาง	3.827	0.486										
ใหญ่	3.763	0.570										

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู

4.1 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 13 ตัวแปร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด 78 คู่มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r \geq .8$) จำนวน 20 คู่ โดยมีขนาดความสัมพันธ์ตั้งแต่ .809 – .904 ระดับค่อนข้างสูง ($.6 \leq r < .8$) จำนวน 15 คู่ โดยมีขนาดความสัมพันธ์ตั้งแต่ .604 – .797 ระดับปานกลาง ($.4 \leq r < .6$) จำนวน 39 คู่ โดยมีขนาดความสัมพันธ์ตั้งแต่ .402 – .593 และค่อนข้างต่ำ ($.2 \leq r < .4$) จำนวน 4 คู่ โดยมีขนาดความสัมพันธ์ตั้งแต่ .380 – .396 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ การใช้ผลการประเมินคุณภาพในมาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรในการปฏิบัติงานของครู (USE_ST5) และการใช้ผลการประเมินคุณภาพในมาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานของครู (USE_ST6) และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริตในการปฏิบัติงานของครู (USE_ST7) กับกลยุทธ์การสร้างระบบจูงใจ (MOT_STG)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ในกลุ่มตัวแปรแฝงเดียวกันโดยพิจารณาตามตัวแปรแฝง 1) **ตัวแปรแฝงการใช้ผลการประเมินในการปฏิบัติงานของครู**ตัวแปรกลุ่มมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r \geq .8$) จำนวน 20 คู่ โดยมีความสัมพันธ์ตั้งแต่ .809 - .904 ระดับค่อนข้างสูง ($.6 \leq r < .8$) จำนวน 8 คู่ โดยมีความสัมพันธ์ตั้งแต่.709 - .797 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ การใช้ผลการประเมินในมาตรที่ 5 ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรในการปฏิบัติงานของครู (USE_ST5) กับ การใช้ผลการประเมินในมาตรที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานของครู (USE_ST6) ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ การใช้ผลการประเมินในมาตรที่ 3 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี กีฬาในการปฏิบัติงานของครู (USE_ST3) กับการใช้ผลการประเมินในมาตรที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานของครู (USE_ST4) 2) **ตัวแปรแฝงด้านกลยุทธ์ระดับองค์กร** ตัวแปรในกลุ่มนี้มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ($.6 \leq r < .8$) จำนวน 5 คู่ โดยมีความสัมพันธ์ตั้งแต่ .604 - .779 และระดับปานกลาง ($.4 \leq r < .6$) จำนวน 1 คู่ โดยมีความสัมพันธ์ .576 ตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ กลยุทธ์การนิเทศติดตาม (SUP_STG)กับ กลยุทธ์การสร้างระบบจูงใจ (MOT_STG) ตัวแปรคู่ที่มี

ความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมสถานศึกษา (DEV_STG) กับ กลยุทธ์การสร้างระบบจูงใจ (MOT_STG) ค่า Bartlett's Test of Sphericity =7377.448, df = 78, p=.000 ค่า KMO = .940 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู ดังแสดงในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

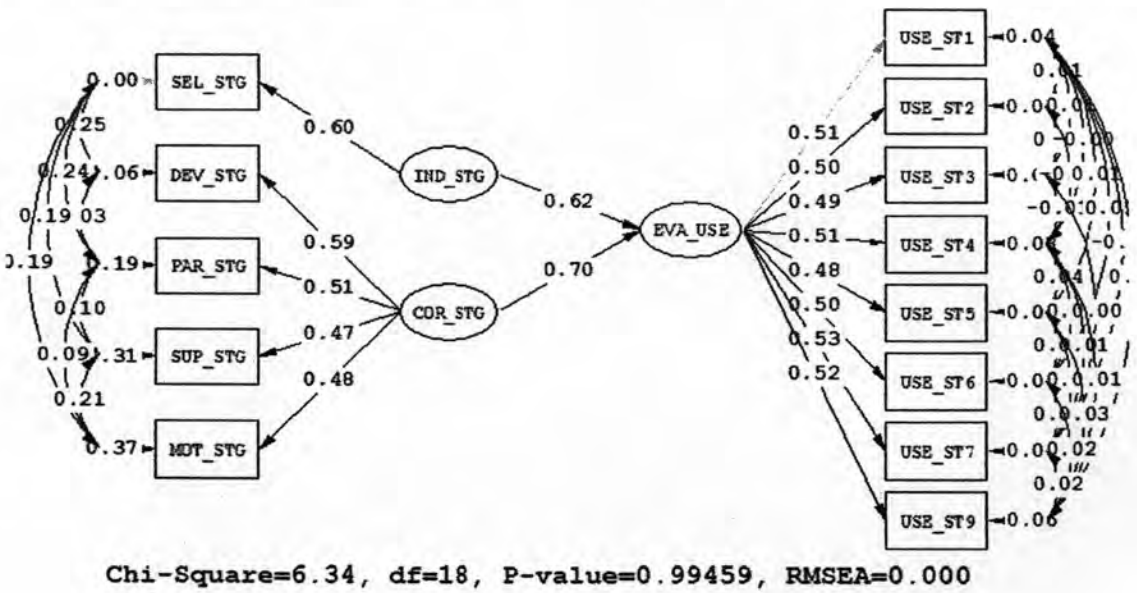
ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
USE_ST1	-												
USE_ST2	.897**	-											
USE_ST3	.827**	.897**	-										
USE_ST4	.816**	.762**	.709**	-									
USE_ST5	.846**	.797**	.737**	.881**	-								
USE_ST6	.834**	.795**	.735**	.882**	.904**	-							
USE_ST7	.851**	.846**	.793**	.809**	.863**	.873**	-						
USE_ST8	.849**	.836**	.773**	.815**	.869**	.849**	.887**	-					
SELF_STG	.575**	.566**	.547**	.541**	.540**	.536**	.572**	.596**	-				
DEV_STG	.604**	.593**	.571**	.563**	.537**	.535**	.573**	.579**	.662**	-			
COM_STG	.492**	.493**	.500**	.486**	.424**	.438**	.422**	.475**	.590**	.762**	-		
SUP_STG	.440**	.425**	.455**	.451**	.402**	.410**	.396**	.396**	.437**	.604**	.697**	-	
MOT_STG	.418**	.407**	.418**	.460**	.413**	.421**	.380**	.383**	.411**	.576**	.655**	.779**	-
Mean	3.781	3.893	3.886	3.589	3.715	3.679	3.807	3.847	3.967	3.828	3.871	3.451	3.493
S.D.	.548	.545	.570	.586	.561	.578	.583	.573	.595	.638	.672	.731	.774

Bartlett's Test of Sphericity = 7377.448 df=78 P=.00 Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .940

4.2 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู

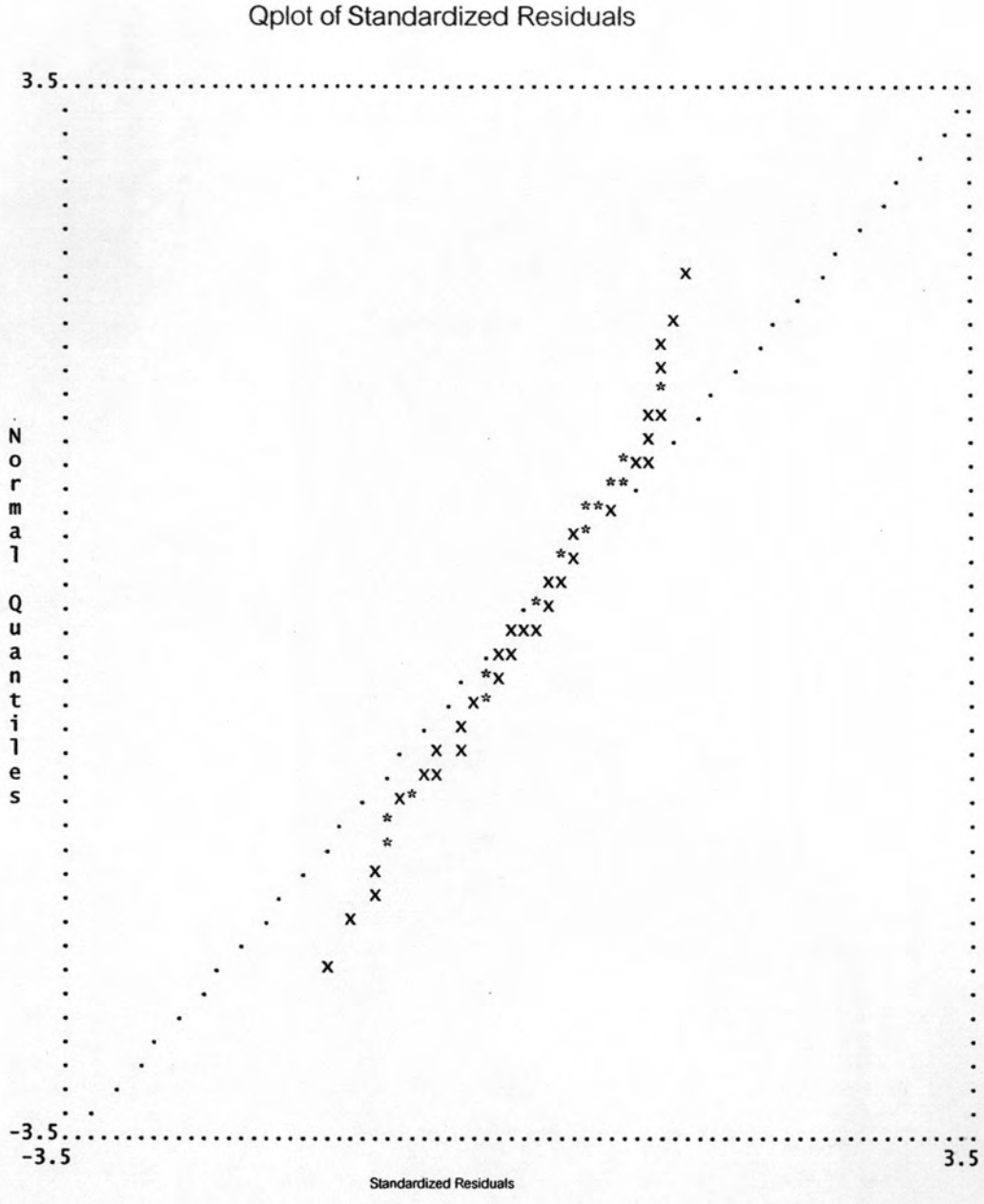
การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบสอดคล้องของโมเดลกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครูตามสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยกำหนดสมมุติฐานในการทดสอบ คือ เมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ ($H_o : \sum = S$) การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรภายในแฝง 1 ตัวแปร คือ การใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู และตัวแปรภายนอกแฝง 2 ตัว คือ กลยุทธ์ระดับบุคคล และกลยุทธ์ระดับองค์กร โดยตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์มี 13 ตัวแปร

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้ทำการปรับโมเดลโดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ ซึ่งการปรับโมเดลในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยพิจารณาจากดัชนีดัดแปรโมเดล (modification indices) และผลจากการปรับโมเดลผู้วิจัยได้โมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และน้ำหนักองค์ประกอบ ดังแสดงในแผนภาพที่ 4.1



แผนภาพที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู

ผลการวิเคราะห์โมเดลกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่า ไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 6.34 ที่องศาอิสระเท่ากับ 18 และความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .99 ซึ่งแสดงว่าผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ ไม่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือยอมรับสมมติฐานว่าโมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .99 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ .002 มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ค่าส่วนที่เหลือในรูปคะแนนมาตรฐานระหว่างตัวแปรสูงสุด(largest standardized residuals) เท่ากับ 1.40 ซึ่งมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ที่เหมาะสม (2.00) และกราฟคิวพล็อตของค่าเศษเหลือในรูปมาตรฐาน (Q plot of standardized residuals) ดังในแผนภาพที่ 4.2 มีความชันมากกว่าแนวทแยง แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



แผนภาพที่ 4.2 กราฟคิวพล็อตของค่าเศษเหลือในรูปมาตรฐาน (Q plot of standardized residuals)

ผลการวิเคราะห์โมเดลกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ค่าอิทธิพลของตัวแปรในโมเดลส่วนใหญ่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรในโมเดลทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู (EVA_USE) ได้ร้อยละ 87

เมื่อพิจารณาตัวแปรการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติของครู (EVA_USE) ได้รับอิทธิพลทางตรงในทิศทางที่เป็นบวกจากตัวแปรกลยุทธ์ระดับองค์กร (COR_STG) สูงสุด มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.70 รองลงมาคือ ตัวแปรกลยุทธ์ระดับบุคคล (IND_STG) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.62

เมื่อพิจารณาเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง .62–.70 ซึ่งมีความสัมพันธ์แบบมีทิศทางเดียวกัน (มีความสัมพันธ์เป็นบวก) แสดงว่าตัวแปรตัวหนึ่งมีขนาดเพิ่มขึ้น ตัวแปรอีกตัวหนึ่งก็จะมีขนาดเพิ่มขึ้นไปด้วย หรือหากตัวแปรตัวหนึ่งมีขนาดลดต่ำลงตัวแปรอีกตัวหนึ่งก็มีขนาดลดลงด้วย เช่น ตัวแปรกลยุทธ์ระดับองค์กรมีขนาดเพิ่มขึ้น ก็จะส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครูเพิ่มขึ้นด้วย หรือถ้าระดับการใช้กลกลยุทธ์ระดับองค์กรมีขนาดลดลงก็จะส่งผลให้การใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครูลดลงไปด้วย

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 13 ตัว พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งพิจารณาจากตัวแปรแฝงดังนี้

1. ตัวแปรแฝงการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู (EVA_USE) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 8 ตัวแปรที่มีองค์ประกอบมากที่สุดคือ การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริตในการปฏิบัติงานของครู (USE_ST7) (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ = .53) รองลงมา คือ ตัวแปร การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 9 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในการปฏิบัติงานของครู (USE_ST9) การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของครู (USE_ST1) การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานของครู (USE_ST4) การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดีในการปฏิบัติงานของครู (USE_ST2) การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง

อย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานของครู (USE_ST6) การใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี กีฬาในการปฏิบัติงานของครู (USE_ST3) (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ =.52 .51 .51 .50 .50 .49 ตามลำดับ) และการใช้ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรในการปฏิบัติงานของครู (USE_ST5) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด (ค่านำหนักองค์ประกอบ = .48)

2. ตัวแปรแฝงกลยุทธ์ระดับบุคคล (IND_STG) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ตัวเดียวคือ กลยุทธ์การพึ่งพาตนเอง(SEL_STG) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบ .60

3. ตัวแปรแฝงกลยุทธ์ระดับบุคคล(COR_STG) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 แปร ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร (DEV_STG) (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .59) รองลงมาคือ กลยุทธ์การมีส่วนร่วม(PAR_STG) กลยุทธ์การสร้างระบบจูงใจ (MOT_STG) (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .51 และ .48 ตามลำดับ) และกลยุทธ์การนิเทศติดตาม (SUP_STG) มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .47) ดังแสดงในตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปรผล	EVA_USE		
ตัวแปรสาเหตุ	TE	IE	DE
กลยุทธ์ระดับบุคคล	.62	-	.62
	(.04)	-	(.04)
กลยุทธ์ระดับองค์กร	.70	-	.70
	(.05)	-	(.05)
ค่าสถิติ			
ไค-สแควร์ 6.34 df =18 p=0.99 GFI=1.00 AGFI=.99 RMR=0.002			
สมการโครงสร้าง	EVA_USE		
R SQUARE	.87		

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

ตัวแปร	EVA_USE	IND_STG	COR_STG
EVA_USE	1.00		
IND_STG	.62	1.00	
COR_STG	.70	-	1.00

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปรแฝง ตัวแปรสังเกตได้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ(b)	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE_b)	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (standardized solution)	ค่าความเที่ยง (R^2)
EVA_USE				
USE_ST1	.51	-	.51	.88
USE_ST2	.50	.02	.50	.86
USE_ST3	.49	.02	.49	.74
USE_ST4	.51	.02	.51	.76
USE_ST5	.48	.02	.48	.74
USE_ST6	.50	.02	.50	.74
USE_ST7	.53	.02	.53	.83
USE_ST9	.52	.02	.52	.81
IND_STG				
SEL_STG	.60	.02	.60	1.00
COR_STG				
DEV_STG	.59	.03	.59	.85
PAR_STG	.51	.03	.51	.58
SUP_STG	.47	.03	.47	.42
MOT_STG	.48	.04	.48	.39