

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของ
บุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา

ปริญญานิพนธ์

ของ

พงศ์วัช วิวังสุ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

กันยายน 2546

ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

378.00218

พ 125 ป

7.3

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากร
ในการประกันคุณภาพการศึกษา

บทคัดย่อ

ของ

พงศ์วัช วิวังสุ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
กันยายน 2546

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
กันยายน 2546

นายพงศ์วัช วิวังสุ. 2546, ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: รองศาสตราจารย์ ดร. อรพินท์ ชูชม อาจารย์ ดร. พรรณี บุญประกอบ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 3 ประการ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาหรือไม่ มากน้อยเพียงใด
2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตว่ามีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาหรือไม่ มากน้อยเพียงใด
3. เพื่อศึกษาว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตร่วมกันมีอำนาจในการทำนายการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นบุคลากรสายงานสนับสนุนวิชาการของหน่วยงานด้านการเรียนการสอนของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2546 จำนวน 500 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา แบบสอบถามวัดการสนับสนุนของผู้บริหาร แบบสอบถามวัดการได้รับการฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพการศึกษา แบบสอบถามวัดความร่วมมือของผู้ร่วมงาน แบบสอบถามวัดเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา และแบบสอบถามวัดสุขภาพจิตของบุคลากร ซึ่งได้รับการตรวจสอบแล้วว่ามีความเที่ยงตรงและมีความเชื่อมั่นสูง

การศึกษาค้นคว้านี้ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน และการได้รับการฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพการศึกษา และตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน ประกันคุณภาพการศึกษา และสุขภาพจิตของบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างไรก็ตามพบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา แปรปรวนไปตามปัจจัยสภาพแวดล้อมและลักษณะทางจิตแต่ละด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิต ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ประกันคุณภาพการศึกษา เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา และสุขภาพจิตของบุคลากร ร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาได้ คิดเป็นร้อยละ 47.6

FACTORS OF WORK ENVIRONMENTS AND PSYCHOLOGICAL
CHARACTERISTICS RELATED TO PERSONNEL PARTICIPATION IN
EDUCATIONAL QUALITY ASSURANCE

AN ABSTRACT
BY
PONGTHAWAT WIWANGSU

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Science degree in Applied Behavioral Science Research
at Srinakharinwirot University
September 2003

Pongthawat Wiwangsue. (2003). *Factors of Work Environments and Psychological Characteristics related to Personnel Participation in Educational Quality Assurance*. Master of Science, M.S. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assoc. Prof. Dr.Oraphin Choochom, Dr.Punnee Boonprakob.

The purposes of this study were 3 aspects : (1) to study the relationship between work environments and psychological characteristics with personnel participation in educational quality assurance, (2) to investigate interactive effects of work environments and psychological characteristics on personnel participation in educational quality assurance, and (3) to predict the personnel participation in educational quality assurance from work environments and psychological characteristics.

The sample in this study consisted of 500 academic officers of teaching and learning units in Chulalongkorn University.

Instruments used for collecting data were 8 scales : (1) personal questionnaire (2) participation behavior in educational quality assurance scale (3) executive support scale (4) training in educational quality assurance scale (5) collaboration scale (6) attitude toward participation in educational quality assurance scale (7) work motivation in educational quality assurance scale and (8) mental health scale.

Data were analyzed by using Pearson product – moment correlation, analysis of variance and multiple regression analysis.

The findings were summarized as follow :

1. Executive support, training in educational quality assurance, work collaboration, attitude toward participation in educational quality assurance, work motivation in educational quality assurance, and mental health were positively correlated to personnel participation in educational quality assurance at .05 significance level.

2. The interactive effects of work environments and psychological characteristics on personnel participation in educational quality assurance were not found at .05 significance level. There were significance on personnel participation in educational quality assurance on main effect of work environments and psychological characteristics.

3. Work motivation in educational quality assurance, attitude toward participation in educational quality assurance, and mental health could explain 47.6% of variance in personnel participation in educational quality assurance.

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยด้านประกันคุณภาพการศึกษา
จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)
ประจำปีงบประมาณ 2546

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของ
บุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา

ของ

นาย พงศ์วัช วิวังสุ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. นภาพร หะวานนท์)

วันที่ ๑๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๖

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพินท์ ชูชม)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร. พรรณี บุญประกอบ)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อ้อมเดือน สดมณี)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร)

ประกาศคุณูปการ

สัมฤทธิ์ผลของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เกิดจากความรู้ความเข้าใจในแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนวิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์อย่างกว้างขวางจากคณาจารย์ของสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์ ดร. อรพินทร์ ชูชม และ อาจารย์ ดร. พรรณี บุญประกอบ กรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย กระทั่งสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคุณค่าและประโยชน์ของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ จะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาและผลักดันระบบการศึกษาของชาติไปสู่คุณภาพตามความคาดหวังของสังคมโดยรวม

พงศ์วัช วิวังสุ

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
	ความสำคัญของการวิจัย	5
	ขอบเขตของการวิจัย	5
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	6
	ตัวแปรที่ศึกษา	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
	แนวคิดและทฤษฎีการประกันคุณภาพการศึกษา	8
	ความหมายการประกันคุณภาพการศึกษา	8
	แนวคิดและหลักการการประกันคุณภาพการศึกษา	9
	กระบวนการและระบบของการประกันคุณภาพการศึกษา	13
	ยุทธศาสตร์และการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของ บุคลากร	14
	แนวคิดและทฤษฎีการมีส่วนร่วม	16
	ความหมายการมีส่วนร่วม	16
	ลักษณะและขั้นตอนของการมีส่วนร่วม	18
	การวิเคราะห์พฤติกรรมการมีส่วนร่วม	20
	ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม	25
	การสนับสนุนของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วม	25
	การได้รับการฝึกอบรมกับการมีส่วนร่วม	27
	ความร่วมมือของผู้ร่วมงานกับการมีส่วนร่วม	30
	แรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษากับการมีส่วนร่วม	33
	เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา	37
	สุขภาพจิตของบุคลากรกับการมีส่วนร่วม	39
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	42

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	นิยามปฏิบัติการ	44
	สมมติฐานการวิจัย	48
3	วิธีดำเนินการวิจัย	49
	การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง	49
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	60
	การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	60
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
	ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง	62
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา	63
	การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง	64
	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปร	70
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	74
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	74
	สมมติฐานการวิจัย	75
	วิธีการศึกษาค้นคว้า	75
	ตัวแปรที่ศึกษา	76
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	76
	การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน	77
	การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 1	77
	การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 2	78
	การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 3	80
	การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 4	81
	การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 5	83

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ	85
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	86
บรรณานุกรม.....	87
ภาคผนวก.....	97
ภาคผนวก ก คำอธิบายจำแนกของแบบสอบถาม	98
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์เพิ่มเติม	111
ภาคผนวก ค แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	136
ภาคผนวก ง ตารางค่าสถิติต่าง ๆ.....	156
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	165
ประวัติย่อผู้วิจัย	200

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	แสดงค่าสถิติพื้นฐาน จำแนกตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	62
2	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและ ลักษณะทางจิตกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา	63
3	ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการ ประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาตามการสนับสนุนของผู้บริหารและ เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ในกลุ่มรวมและ กลุ่มย่อย.....	65
4	ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการ ประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาตามความร่วมมือของผู้ร่วมงาน และแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา ในกลุ่มรวมและ กลุ่มย่อย.....	67
5	ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการ ประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาตามการได้รับการฝึกอบรมด้าน การประกันคุณภาพการศึกษา และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกัน คุณภาพการศึกษา ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย	69
6	ร้อยละของการทำนายตามลำดับความสำคัญของตัวทำนายจากการวิเคราะห์ การถอยยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปร (Stepwise) ของตัวแปรอิสระ 6 ตัวแปร ในการทำนายการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	71
7	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการ ประกันคุณภาพการศึกษา	97
8	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการ ประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน.....	99
9	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการ ประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน.....	100
10	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการ ประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการ ดำเนินงาน.....	101

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

11	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการ ประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ.....	102
12	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามวัดการสนับสนุนของผู้บริหาร.....	103
13	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามวัดการได้รับการฝึกอบรมด้านการ ประกันคุณภาพการศึกษา	104
14	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามวัดความร่วมมือของผู้ร่วมงาน.....	105
15	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงานประกัน คุณภาพการศึกษา	106
16	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามวัดเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการ ประกันคุณภาพการศึกษา	107
17	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามวัดสุขภาพจิตของบุคลากร.....	108
18	ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการ ประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน เมื่อพิจารณา ตามการสนับสนุนของผู้บริหารและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกัน คุณภาพการศึกษา ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย	110
19	ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการ ประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เมื่อ พิจารณาตามการสนับสนุนของผู้บริหารและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการ ประกันคุณภาพการศึกษา ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย	112
20	ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการ ประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการ ดำเนินงาน เมื่อพิจารณาตามการสนับสนุนของผู้บริหารและเจตคติต่อการ มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย	114
21	ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการ ประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ เมื่อ พิจารณาตามการสนับสนุนของผู้บริหารและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการ ประกันคุณภาพการศึกษา ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย	116

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

- 22 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการ
ประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน เมื่อพิจารณา
ตามการความร่วมมือของผู้ร่วมงานและแรงจูงใจในการทำงานประกัน
คุณภาพการศึกษา ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 118
- 23 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการ
ประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เมื่อ
พิจารณาตามการความร่วมมือของผู้ร่วมงานและแรงจูงใจในการทำงาน
ประกันคุณภาพการศึกษา ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 120
- 24 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการ
ประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการ
ดำเนินงาน เมื่อพิจารณาตามการความร่วมมือของผู้ร่วมงานและแรงจูงใจ
ในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย..... 122
- 25 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการ
ประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ เมื่อ
พิจารณาตามการความร่วมมือของผู้ร่วมงานและแรงจูงใจในการทำงาน
ประกันคุณภาพการศึกษา ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 124
- 26 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการ
ประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน เมื่อพิจารณา
ตามการได้รับการฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพการศึกษาและเจตคติต่อ
การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 126
- 27 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการ
ประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
เมื่อพิจารณาตามการได้รับการฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพการศึกษาและ
เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ในกลุ่มรวมและ
กลุ่มย่อย 128

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

- 28 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน เมื่อพิจารณาตามการได้รับการฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพการศึกษาและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย..... 130
- 29 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ เมื่อพิจารณาตามการได้รับการฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพการศึกษาและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย..... 132
- 30 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาตามการสนับสนุนของผู้บริหารและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ในกลุ่มรวมจำนวน 500 คน..... 157
- 31 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาตามการสนับสนุนของผู้บริหารและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี จำนวน 125 คน..... 157
- 32 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาตามการสนับสนุนของผู้บริหารและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ชีวภาพ จำนวน 125 คน..... 158
- 33 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาตามการสนับสนุนของผู้บริหารและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ในสาขาวิชาสังคมศาสตร์ จำนวน 125 คน..... 158

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

- | | | |
|----|--|-----|
| 34 | ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาตามการสนับสนุนของผู้บริหารและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ในสาขาวิชามนุษยศาสตร์และอื่น ๆ จำนวน 125 คน..... | 159 |
| 35 | ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาตามความร่วมมือของผู้ร่วมงานและแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา ในกลุ่มรวม จำนวน 500 คน | 159 |
| 36 | ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาตามความร่วมมือของผู้ร่วมงานและแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี จำนวน 125 คน..... | 160 |
| 37 | ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาตามความร่วมมือของผู้ร่วมงานและแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ชีวภาพ จำนวน 125 คน..... | 160 |
| 38 | ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาตามความร่วมมือของผู้ร่วมงานและแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา ในสาขาวิชาสังคมศาสตร์ จำนวน 125 คน..... | 161 |
| 39 | ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาตามความร่วมมือของผู้ร่วมงานและแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา ในสาขาวิชามนุษยศาสตร์และอื่น ๆ จำนวน 125 คน..... | 161 |
| 40 | ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาตามการได้รับการฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพการศึกษาและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ในกลุ่มรวม จำนวน 500 คน..... | 162 |

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

- | | | |
|----|--|-----|
| 41 | <p>ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการ
 ประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาตามการได้รับการฝึกอบรมด้าน
 ประกันคุณภาพการศึกษาและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกัน
 คุณภาพการศึกษา ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี
 จำนวน 125 คน.....</p> | 162 |
| 42 | <p>ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการ
 ประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาตามการได้รับการฝึกอบรมด้าน
 ประกันคุณภาพการศึกษาและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกัน
 คุณภาพการศึกษา ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ชีวภาพ จำนวน 125 คน.....</p> | 163 |
| 43 | <p>ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการ
 ประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาตามการได้รับการฝึกอบรมด้าน
 ประกันคุณภาพการศึกษาและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกัน
 คุณภาพการศึกษา ในสาขาวิชาสังคมศาสตร์ จำนวน 125 คน.....</p> | 163 |
| 44 | <p>ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการ
 ประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาตามการได้รับการฝึกอบรมด้าน
 ประกันคุณภาพการศึกษาและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกัน
 คุณภาพการศึกษา ในสาขาวิชามนุษยศาสตร์และอื่น ๆ จำนวน 125 คน.....</p> | 164 |

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	วงจรการทำงานตามแนวทางประกันคุณภาพ	24
2	A Model of Learning Process Through Training	28
3	วงจรการสร้างทีมงาน	31
4	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษา.....	43

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การจัดการศึกษาเป็นกลไกที่สำคัญในการผลิตทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความสามารถเพื่อเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะในยุคแห่งความรู้ (Knowledge-base Society) ที่จำเป็นจะต้องมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อพร้อมเข้าสู่ระบบการแข่งขันกับนานาประเทศ ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ผลิตบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในระดับสูง เพื่อสร้างองค์ความรู้และพัฒนาประเทศชาติเป็นสำคัญ โดยมีพันธกิจหลักสำคัญ 4 ด้าน ประกอบด้วย ประการแรก คือ ด้านการเรียนการสอน หรือการผลิตบัณฑิต ประการที่สอง คือ ด้านการวิจัย ประการที่สาม คือ การบริการทางวิชาการแก่สังคม และประการสุดท้าย คือ ด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้งนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดจุดมุ่งหมายและหลักการสำคัญในการจัดการศึกษา โดยให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา ในหมวดที่ 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 กำหนดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ และมาตรา 48 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยให้ถือว่าการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ซึ่งการดำเนินงานพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาจะต้องมีระบบและกลไกอยู่บนหลักของเสรีภาพทางวิชาการ (Academic Freedom) และควมมีอิสระในการดำเนินการของสถาบัน (Institutional Autonomy) (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2545) ดังนั้นการดำเนินงานเพื่อการประกันคุณภาพคุณภาพการศึกษาจึงถือเป็นการกิจเร่งด่วนและจำเป็นอย่างยิ่งของสถาบันการศึกษาในปัจจุบัน และจะต้องมีความชัดเจนในรูปแบบเพื่อบ่งชี้ได้ว่าการจัดการการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดรับกับพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาเป็นสำคัญ สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย (2541) ได้สรุปความสำคัญที่สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องมีระบบประกันคุณภาพ ประกอบด้วยเหตุผลปัจจัยสำคัญ 7 ประการ คือ 1) ประเทศไทยยังไม่เคยมีระบบประกันคุณภาพการศึกษาที่มีรูปแบบชัดเจนและบ่งชี้ได้ว่าการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ 2) คุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาและบัณฑิตมีแนวโน้มที่จะมีความแตกต่างกันมากขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียแก่ประเทศโดยรวมในระยะยาว 3) มีการแข่งขันในเชิงคุณภาพของการจัดการศึกษา และคุณภาพของบัณฑิตในวงการอุดมศึกษาทั้งในประเทศและนอกประเทศมากขึ้น 4) สถาบันอุดมศึกษามีความจำเป็น

ที่จะต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้ให้เป็นสากลเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากนานาชาติ 5) สถาบันอุดมศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องสร้างความมั่นใจให้แก่สังคมว่าสามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ 6) สถาบันอุดมศึกษาจะต้องให้ข้อมูลสาธารณะ (Public Information) ที่มีประโยชน์ต่อนักศึกษา ผู้จ้างงาน ผู้ปกครอง รัฐบาล และประชาชน และ 7) สังคมต้องการระบบการบริหารสถาบันอุดมศึกษาที่มีความโปร่งใส (Transparency) และความรับผิดชอบซึ่งตรวจสอบได้ (Accountability)

โดยแนวทางการประกันคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบัน อาศัยแนวคิดปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต (Input-Process-Output) ซึ่งมุ่งเน้นการประกันคุณภาพการศึกษาในเชิงกระบวนการ (Process Quality Assurance) อันหมายถึง การดำเนินงานที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงเป็นระบบและขั้นตอน เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิต (Output) ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นสำคัญ โดยมีองค์ประกอบหลักที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานดังกล่าวอยู่ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลากร (Man) เครื่องมือ (Machine) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และวิธีการ (Method) ทั้งนี้ถือว่าบุคลากร (Man) เป็นองค์ประกอบหลักประการหนึ่งที่มีความสำคัญและเกี่ยวพันกับการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่สัมฤทธิ์ผลการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้นการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและขั้นตอนในการประกันคุณภาพการศึกษาย่อมต้องอาศัยการมีส่วนร่วม (Participation) ของผู้ที่เกี่ยวข้องภายในสถาบันอุดมศึกษา อันหมายถึง การมีส่วนร่วมของนักการศึกษา นักวิชาการ อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และบุคลากรสายสนับสนุนอื่น ๆ เพื่อร่วมมือในการดำเนินงาน ปรับปรุง และพัฒนาองค์กรการศึกษา (Sherr & Lozier. 1911 : 7-10)

ด้วยการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากในการดำเนินงานตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อมุ่งสู่สัมฤทธิ์ผลการประกันคุณภาพขององค์กร ดังนั้นการศึกษาถึงปัจจัยเชิงสาเหตุของการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษาในการจะนำผลการศึกษาที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาแนวทางในการเสริมสร้าง และกระตุ้นการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้การศึกษาดังกล่าวเป็นการศึกษาในมุมมองด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตของบุคคลร่วมกันเพื่ออธิบายถึงสาเหตุของการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยอาศัยแนวคิดปฏิสัมพันธ์ (An Interaction Model of Behavior) (Magnusson & Endler. 1977) ซึ่งอธิบายถึงสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมของบุคคลว่ามาจากเหตุปัจจัยสำคัญ 2 องค์ประกอบ คือ 1) ปัจจัยภายในตัวของบุคคล อันได้แก่ ลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลหรือลักษณะทางจิตของบุคคล และ 2) ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล อันได้แก่ สิ่งเร้าที่มีอิทธิพลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม อาทิ การสนับสนุนจากสังคม สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น และจากผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลกับปฏิบัติงานของบุคคลของสมยศ นาวิการ (2521) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลประกอบด้วยองค์ประกอบหลักสำคัญ 3 ด้าน คือ

1) ปัจจัยด้านสถานการณ์ (Situational Factors) อาทิ เป้าหมายของการดำเนินงาน การสนับสนุนของผู้บริหาร ความร่วมมือและการประสานงานของผู้ร่วมงาน เป็นต้น 2) การรับรู้บทบาท (Role Perception) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถและการตั้งใจที่จะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานตามที่องค์กรคาดหวัง และ 3) ความสามารถและทักษะ (Ability and Skills) เป็นคุณลักษณะของแต่ละบุคคล ซึ่งรวมถึงระดับความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะอย่าง ทั้งนี้ความสามารถและทักษะเป็นปัจจัยที่สามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงให้เพิ่มขึ้นได้

ทั้งนี้จากมุมมองสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสนับสนุนจากผู้บริหารของหน่วยงานในสถาบันการศึกษา เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุหนึ่งที่มีความสำคัญในการสร้างและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา จากแนวคิดของ QC (Quality Circle) กล่าวว่า การสนับสนุนของฝ่ายบริหารมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จของการประกันคุณภาพ เนื่องจากผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีหน้าที่ในการยุติความขัดแย้ง สร้างขวัญ และกำลังใจในการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการสร้างและกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากรในองค์กร (สมยศ นาวิการ. 2527 : 91-104) นอกจากนี้การมีส่วนร่วมของบุคลากรยังต้องอาศัยการประสานความร่วมมือของบุคคลภายในองค์กร ในลักษณะของการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งพบว่ามีผลจำเป็นในการพัฒนาองค์กรตามแนวทางของระบบประกันคุณภาพเป็นอย่างมาก ซึ่งแนวคิดของเดมมิง (Deming. 1989) กล่าวว่า การประกันคุณภาพย่อมต้องอาศัยความร่วมมือกันหรือการทำงานร่วมกันเป็นทีม อันจะมีผลในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรเป็นอย่างมาก เช่นเดียวกับแนวคิดของจูรัน (Juran. 1951) จาก "The Quality Control" กล่าวว่า การประกันคุณภาพย่อมจำเป็นต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีมหรือการร่วมมือกันทำงานเพื่อพัฒนาระบบการทำงานและกระบวนการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้การมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในหน่วยงานยังต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในระบบประกันคุณภาพการศึกษา เนื่องจากการมีส่วนร่วมเป็นผลมาความชัดเจนถึงผลดีหรือผลประโยชน์ ตลอดจนผลกระทบจากการดำเนินกิจกรรม ซึ่งการที่บุคลากรจะมีความเข้าใจในระบบประกันคุณภาพ สถาบันอุดมศึกษาย่อมต้องอาศัยการฝึกอบรมเฉพาะด้านเพื่อนำความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากการอบรมมาปรับใช้ในการดำเนินงานการประกันคุณภาพของหน่วยงาน โดยการฝึกอบรมถือเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างมีระบบ เพื่อจะหาแนวทางในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเจตคติของบุคคล และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน อันจะส่งผลต่อการบรรลุถึงเป้าหมายองค์กร (ธงชัย สันติวงษ์. 2525 : 164)

นอกจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ผู้วิจัยคาดว่าจะปัจจัยเชิงสาเหตุในการอธิบายการมีส่วนร่วมของบุคลากรแล้วนั้น ลักษณะทางจิตของบุคคลก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญเช่นกัน ทั้งนี้พบว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยทางจิตที่สำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมของบุคคล เนื่องจากเป็นกระบวนการที่จะนำไปสู่พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร (Kelly. 1991 : 115-116) ปรียาพร วงศ์อนันต์โรจน์ (2532 : 105) กล่าวว่าแรงจูงใจในการ

ทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยภายในตัวของบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงาน การศึกษาของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2527 : 125) กล่าวว่าเจตคติก็เป็นจิตลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งของบุคคล อันจะบอกถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการกระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง หากบุคคลมีเจตคติสอดคล้องกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งย่อมส่งผลต่อความสำเร็จถึงการกระทำนั้น ๆ รวมไปถึงสุขภาพจิตของบุคคลากรที่คาดว่าจะมีปฏิสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคคลากร จากการศึกษาของสุภาพรณ โคตรจรัส (2527) พบว่าในการทำงาน ผู้ที่มีสุขภาพจิตดีจะเป็นบุคคลที่รับรู้และรู้สึกว่าเป็นคนที่มีประโยชน์และสามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมหรือส่วนรวมได้ จะเป็นผู้ที่ทำงานได้เต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคคลากรมีความเกี่ยวข้องกับควบคู่กันระหว่างปัจจัยภายนอก อันหมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยภายใน อันหมายถึง ลักษณะทางจิตของบุคคลในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร โดยการมีส่วนร่วมของบุคคลากรเป็นเหตุสำคัญที่นำองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่วางไว้ เช่นเดียวกันในการประกันคุณภาพการศึกษา การมีส่วนร่วมของบุคคลากรก็ย่อมมีความสำคัญเช่นเดียวกัน เนื่องจากจะเป็นตัวผลักดันให้การดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาก้าวไปสู่คุณภาพและมาตรฐานตามนโยบายของแต่ละสถาบัน และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ

ดังนั้นการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษารั้งนี้ ย่อมมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากจะทำให้ทราบถึงเหตุปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคคลากรโดยตรงในการดำเนินงานตามแนวทางการประกันคุณภาพ อันส่งผลถึงกระบวนการพัฒนาและยกระดับคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและสอดคล้องกับพันธกิจของสถาบัน และเกี่ยวโยงถึงการพัฒนานิสิตและผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพตรงตามความคาดหวังของสังคม ทั้งนี้ การศึกษาดังกล่าวมุ่งเน้นเพื่อหาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีปฏิสัมพันธ์และมีอำนาจในการทำนายการมีส่วนร่วมของบุคคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาในลักษณะสหวิทยาการ (Interdisciplinary) ซึ่งปัจจุบันงานวิจัยในลักษณะดังกล่าวยังมีอยู่จำนวนน้อย การศึกษารั้งนี้จะเป็นการพิจารณาปัจจัยเชิงสาเหตุ 2 ด้าน คือ 1) ปัจจัยภายนอกของบุคคล หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 2) ปัจจัยภายในของบุคคล หรือลักษณะทางจิต โดยผู้วิจัยคาดว่าผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อสถาบันอุดมศึกษาในการนำไปใช้เป็นแนวทางส่งเสริมและยกระดับการมีส่วนร่วมของบุคคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาหรือไม่ มากน้อยเพียงใด
2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตว่ามีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาหรือไม่ มากน้อยเพียงใด
3. เพื่อศึกษาว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตร่วมกัน มีอำนาจในการทำนายการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา
2. สามารถใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการวางแผนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา
3. ข้อมูลที่ได้จะเป็นพื้นฐานสำคัญที่มีประโยชน์ต่อการวิจัยต่อไป อาทิ เป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างต้นแบบการพัฒนาคุณลักษณะทางจิตใจ หรือพฤติกรรมที่จำเป็นของบุคลากร เป็นต้น

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยอาศัยรูปแบบปฏิสัมพันธ์ตามแนวคิดของแมคนัสสันและเอนด์เลอร์ (An Interaction Model of Behavior) (Magnusson & Endler. 1977. 3-31) และแนวคิดการกระทำทางสังคมของรีดเดอร์ (Reeder. 1973 : 74) เป็นแนวทางเบื้องต้นในการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดปัจจัยเชิงเหตุในการอธิบายและทำนายการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพของบุคลากร โดยผู้วิจัยได้แบ่งปัจจัยที่ศึกษาออกเป็น 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล หรือปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน และการได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และ 2) ปัจจัยภายในตัวบุคคล หรือลักษณะทางจิตของบุคคล ได้แก่ เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา และสุขภาพจิตของบุคลากร

ทั้งนี้การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตลักษณะงานประกันคุณภาพการศึกษาครอบคลุม 4 ลักษณะ ดังนี้

1. การประเมินสถานภาพของหน่วยงาน (Self Study Report) การสำรวจความพร้อมในการดำเนินงานตามแนวทางประกันคุณภาพ รวมทั้งถึงการแต่งตั้งคณะทำงานและเข้าร่วม

เป็นคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบ ควบคุม ดูแล กำกับการดำเนินงานตามระบบคุณภาพขององค์กร

2. การจัดทำคู่มือคุณภาพ (Quality Assurance Manual) คู่มือขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Quality Procedure) และเอกสารการสนับสนุนการทำงาน (Supporting Documents)

3. การทำความเข้าใจ (Implementation) และปฏิบัติตามคู่มือ

4. การตรวจสอบคุณภาพภายในองค์กร (Internal Auditing)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายงานสนับสนุนวิชาการของหน่วยงานด้านการเรียนการสอนของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2546 (ระยะเวลาตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2545 ถึง 30 กันยายน 2546) ประกอบด้วยข้าราชการสาย ข และ ค และพนักงานมหาวิทยาลัยหรือเทียบเท่า จำนวนทั้งสิ้น 2,839 คน

ทั้งนี้หน่วยงานด้านการเรียนการสอนของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประกอบด้วยหน่วยงานจำนวนทั้งสิ้น 29 หน่วยงาน โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มสาขาวิชา 4 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี จำนวน 5 หน่วยงาน ประกอบด้วย 1) คณะวิทยาศาสตร์ 2) คณะวิศวกรรมศาสตร์ 3) คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ 4) วิทยาลัยปิโตรเลียมและปิโตรเคมี และ 5) สถานศึกษาเคมีปฏิบัติ

กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 11 หน่วยงาน ประกอบด้วย 1) คณะแพทยศาสตร์ 2) คณะทันตแพทยศาสตร์ 3) คณะเภสัชศาสตร์ 4) คณะสัตวแพทยศาสตร์ 5) คณะพยาบาลศาสตร์ 6) คณะจิตวิทยา 7) คณะสหเวชศาสตร์ 8) วิทยาลัยการสาธารณสุข 9) สำนักวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา 10) วิทยาลัยพยาบาลสหประชาชาติไทย และ 11) วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ

กลุ่มสาขาสังคมศาสตร์ จำนวน 8 หน่วยงาน ประกอบด้วย 1) คณะนิเทศศาสตร์ 2) คณะครุศาสตร์ 3) คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี 4) คณะเศรษฐศาสตร์ 5) คณะรัฐศาสตร์ 6) คณะนิติศาสตร์ 7) สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์ และ 8) วิทยาลัยประชากรศาสตร์

กลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และอื่น ๆ จำนวน 5 หน่วยงาน ประกอบด้วย 1) คณะอักษรศาสตร์ 2) คณะศิลปกรรมศาสตร์ 3) สถาบันภาษา 4) บัณฑิตวิทยาลัย และ 5) สำนักงานจัดการศึกษาทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายงานสนับสนุนวิชาการของหน่วยงานด้านการเรียนการสอนของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2546 (ระยะเวลาตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2545 ถึง 30 กันยายน 2546) ประกอบด้วยข้าราชการสาย ข และ ค และพนักงานมหาวิทยาลัยหรือเทียบเท่า ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวได้มาจากการสุ่ม จำนวนทั้งสิ้น 500 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่

1.1.1 การสนับสนุนของผู้บริหาร

1.1.2 ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน

1.1.3 การได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

1.2 ลักษณะทางจิต ได้แก่

1.2.1 เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

1.2.2 แรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา

1.2.3 สุขภาพจิตของบุคลากร

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา

ทั้งนี้แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

2.1 การมีส่วนร่วมในการวางแผน

2.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

2.3 การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน

2.4 การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ

3. ตัวแปรแบ่งกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มสาขาวิชา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ในการนี้ ผู้วิจัยจึงขอเสนอการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังรายละเอียดต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีการประกันคุณภาพการศึกษา

ความหมายการประกันคุณภาพการศึกษา

สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา (2540) ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึงกิจกรรมหรือแนวปฏิบัติใดที่หากได้ดำเนินการตามระบบและแผนที่ได้วางไว้แล้วจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าจะได้ผลผลิตของการศึกษาที่มีคุณภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งนี้ การประกันคุณภาพในระดับอุดมศึกษาจะมีประสิทธิผลก็เมื่อได้มีการประเมินผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีการทบทวนและติดตามกระบวนการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด

วันชัย ศิริชนะ (2537) ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการหรือกลไกที่จะทำให้เกิดการดำรงไว้ซึ่งคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษาให้มีมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง

ลลิตา จันทรแจ้ง (2543) ได้ให้ความหมายการประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่ประกอบด้วยการควบคุมคุณภาพ (Quality Control) การตรวจสอบคุณภาพ (Quality Audit) และการประเมินคุณภาพ (Quality Assessment) โดยกระบวนการดังกล่าวจะนำมาซึ่งผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามลักษณะที่พึงประสงค์

อุทุมพร จามรมาน (2541) ได้ให้ความหมายการประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กลไกหรือกระบวนการควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบภายในและภายนอก โดยมีการใช้เกณฑ์ตัดสินเพื่อหาระดับคุณภาพ

กรีน (Green. 1994) ให้ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา 4 แนวคิด คือ 1) แนวคิดเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกของคนที่ได้ผลิตหรือบริการที่เป็นพิเศษว่าเป็นผลผลิตที่มีมาตรฐานสูง การผลิตได้ตามจำนวน เสียค่าใช้จ่ายต่ำ และสามารถนำไปใช้เมื่อขาดแคลนทรัพยากรจึงทำให้มีคุณค่าและสำคัญสูง 2) แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความตรงตามคุณสมบัติที่

กำหนดและได้มาตรฐาน 3) แนวคิดที่เกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพและเหมาะสมที่จะใช้ และ 4) แนวคิดที่เกี่ยวกับความมีความตรงตามความต้องการของลูกค้า

เทนนิสัน (Tennyson. 1996) ให้ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง นโยบาย ทัศนคติ การปฏิบัติ และกระบวนการที่จำเป็นในการรับรองคุณภาพของการศึกษาและการลงทุนซึ่งจำเป็นต้องรักษาและพัฒนา

ดังนั้นการประกันคุณภาพ (Quality Assurance) จึงเป็นการสร้างให้เกิดความเชื่อมั่นหรือมั่นใจในคุณภาพที่กำหนดขึ้น (Ensure Quality Performance) ดังนั้นระบบคุณภาพจึงจำเป็นต้องเน้นถึงความสำคัญของกระบวนการ (Process) และต้องมีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร

แนวคิดและหลักการการประกันคุณภาพการศึกษา

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2544 : 10-14) แปลถอดความจาก International Standard ISO 9001:2000 ได้กล่าวถึงหลักการบริหารคุณภาพ (The Quality Management Principles) การประกันคุณภาพเป็นการมองในเชิงของกระบวนการ (Process Approach) ซึ่งเป็นการบริหารโดยมองเป็นกระบวนการสำหรับการจัดทำระบบบริหารคุณภาพ การนำระบบบริหารคุณภาพไปประยุกต์ใช้ และการปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบบริหารคุณภาพขององค์กรเพื่อเสริมสร้าง (Enhance) ความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าหรือสนองความต้องการของลูกค้าเป็นสำคัญ ทั้งนี้การบริหารในเชิงกระบวนการจึงจำเป็นต้องมีการปฏิสัมพันธ์ภายในระบบต่าง ๆ ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

เดมมิง (Deming. 1986) เสนอหลักการหรือพันธะ (Obligations) ในจัดการคุณภาพ ซึ่งถือเป็นแบบอย่างสำคัญในการปฏิบัติทั้งในวงการธุรกิจและการศึกษา โดยมีข้อกำหนดเบื้องต้น 14 ประการ (Deming's 14 Management Principle) คือ 1) การกำหนดเป้าหมายที่แน่นอนเพื่อนำไปสู่ปรับปรุงคุณภาพของสินค้าและบริการ ซึ่งถือการวางแผนในการดำเนินงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว 2) การยอมรับแนวคิดของทุกคน ทุกฝ่าย ในลักษณะของการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งอาจเป็นแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาหรือปรับปรุงระบบคุณภาพขององค์กร 3) การยึดหลักการพื้นฐานขององค์กรและยุติการควบคุมคุณภาพโดยอาศัยการตรวจสอบ 4) ยุติการตอบสนองแนวดำเนินงานทางธุรกิจโดยใช้เงินเป็นหลัก แต่ควรสนใจ ยอมรับและสร้างความเชื่อมั่นเพื่อให้ลูกค้าพอใจด้านอื่น 5) ปรับปรุงระบบการผลิตอย่างต่อเนื่อง (Continual Improvement) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการผลิตและการบริการ 6) จัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรในหน่วยงาน 7) มุ่งการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารเพื่อสร้างภาวะผู้นำ (Leadership) ให้บุคลากรมีความเป็นผู้นำและกล้าที่จะ รับผิดชอบ 8) ขจัดความกังวล ความกลัวของบุคลากรให้หมดไป เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 9) ร่วมกันทำงานเป็นทีม สนับสนุนการ

ทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานหรือร่วมกันทำลายสิ่งที่เกิดขวางในการทำงานร่วมกัน

10) ยกเลิกการกำหนดหรือเขียนข้อกำหนด ข้อความและเป้าหมายในเชิงรูปธรรม ซึ่งไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้ 11) จัดการตั้งกฎเกณฑ์ที่เป็นตัวเลขหรือเป็นปริมาณ เพราะจะทำให้บุคลากรทำงานให้ได้ตามจำนวนโดยไม่ได้คำนึงถึงคุณภาพ 12) จัดอุปสรรคที่มีผลต่อความภูมิใจในการทำงาน ทุกคนต้องได้รับการเอาใจใส่อย่างเท่าเทียมกัน หลีกเลี่ยงการนำผลการประเมินด้านลบมาเน้นย้ำทำลายหรือบั่นทอนความมุ่งมั่นในการทำงาน หากแต่ควรกระตุ้นให้ทุกคนใช้ความสามารถในการทำงานให้เต็มศักยภาพ 13) สนับสนุนการศึกษาระยะยาวและการปรับปรุงตนเองของบุคลากร และ 14) ลงมือปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จโดยเน้นถึงความร่วมมือ และความคิดเห็นที่ตรงกันของทุกคนทุกฝ่ายในหน่วยงาน ฝ่ายบริหารจะต้องใช้ยุทธวิธีที่เป็นด้านบวกมาใช้ดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และที่สำคัญคือต้องมีความต่อเนื่องและเหมาะสมตามสถานะที่เปลี่ยนแปลง โดยมีการนำวงจรพัฒนาคุณภาพ (Deming's Circle) มาใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติในทุกขั้นตอนของกระบวนการทำงาน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

- 1) การวางแผนหรือวางระบบ (Plan) เพื่อกำหนดวิธีการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย
- 2) การนำแผนไปปฏิบัติหรือทำตามระบบที่กำหนด (Do) การนำแผนไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการหาความรู้ด้วยการฝึกอบรม หรือศึกษาด้วยตนเองและดำเนินการตามวิธีที่กำหนด
- 3) การตรวจสอบ (Check) การทบทวนข้อกำหนดเพื่อตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และ
- 4) การแก้ไขปรับปรุงระบบ (Action) เป็นการกำหนดมาตรฐานหรือข้อกำหนดเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาการดำเนินงาน

คาโอรุ อิชิคาวา (Kaoru Ishikawa. 1985) ได้พัฒนาแนวคิดวงจรควบคุมคุณภาพ (Quality Control Circle : QCC) ซึ่งเป็นแนวคิดในการควบคุมคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Company-wide Quality Control : CWQC) ทั้งนี้หลักการสอดคล้องกับการดำเนินงานตาม TQM (Total Quality Control) โดยเสนอแนวทางควบคุมคุณภาพด้วยการใช้หลักการทางสถิติ 7 ประการ คือ

- 1) ผังเหตุและผล (Cause and Effect Diagrams) หรือผังก้างปลา (Fish Bone Diagrams)
- 2) การวิเคราะห์พาเรโต (Pareto Analysis)
- 3) แผนภาพ (Graphs)
- 4) แผนภูมิแท่ง (Histograms)
- 5) แผนภูมิควบคุมกระบวนการ (Process Control Charts)
- 6) แผนผังการกระจาย (Scatter Diagrams) และ
- 7) รายการการตรวจสอบ (Check List Sheet)

โดยให้ข้อเสนอแนะสำคัญว่าการควบคุมคุณภาพเป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคนร่วมกันปฏิบัติ ทั้งนี้สถิติข้างต้นจะเป็นแนวทางในการตรวจสอบให้กระบวนการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ขณะเดียวกันจากแนวคิดของจูรัน (Juran. 1980) กล่าวว่าการพัฒนาคุณภาพขององค์กรต้องเน้นการทำงานร่วมกันเป็นสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย 10 ขั้นตอนหลักคือ

- 1) การสร้างความตระหนักในการมุ่งพัฒนาปรับปรุงคุณภาพ
- 2) มีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
- 3) การวางแผนและดำเนินการเพื่อให้หน่วยงานมุ่งสู่เป้าหมาย

โดยกำหนดภาระหน้าที่แก่บุคลากรเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานตามเป้าหมายของ

3) กิจกรรมการพัฒนานิสิตนักศึกษา โดยสถาบันอุดมศึกษาพึงกำหนดแผนงานและโครงการในการพัฒนานิสิตนักศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ นอกเหนือจากการเรียนรู้ในห้องเรียน 4) การวิจัย โดยสถาบันอุดมศึกษาพึงกำหนดนโยบายและแผนงานสนับสนุนและส่งเสริมงานวิจัยเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ การพัฒนาการเรียนการสอนและการพัฒนาประเทศ 5) การบริการทางวิชาการแก่สังคม โดยสถาบันอุดมศึกษาพึงกำหนดวัตถุประสงค์ แผนงาน และการดำเนินงานเพื่อให้บริการทางวิชาการแก่สังคม 6) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้งนี้สถาบันอุดมศึกษาพึงกำหนดวัตถุประสงค์และแผนงานในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และมีการดำเนินการตามวัตถุประสงค์และแผนงานที่กำหนดไว้ 7) การบริหารและการจัดการ โดยสถาบันอุดมศึกษาพึงจัดวางระบบการบริหารที่มีความคล่องตัว มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนระบบมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ในการบริหารมาใช้ มีโครงสร้างและระบบที่สนับสนุนภารกิจ ซึ่งได้แก่ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ 8) การเงินและงบประมาณ โดยสถาบันอุดมศึกษาพึงระดมทรัพยากรการเงินจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบัน มีการจัดสรรงบประมาณ ประเมินผลการใช้งบประมาณ และตรวจสอบการเงินและงบประมาณอย่างมีระบบ และ 9) ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ โดยสถาบันอุดมศึกษาพึงพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาขึ้นเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถาบัน โดยการสัมฤทธิ์ผลตามองค์ประกอบดังกล่าวย่อมต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในหน่วยงานเป็นสำคัญ

ทั้งนี้สอดคล้องกับอุทุมพร จามรมาน (2541: 17) กล่าวว่า การดำเนินงานเพื่อนำสู่องค์กรคุณภาพตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาจะต้องมีกลไกที่ชัดเจนเป็นระบบและเชื่อถือได้ ซึ่งมีขั้นตอนที่สำคัญคือการสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรภายในให้เข้าใจตรงกันเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมพัฒนาหน่วยงานการศึกษาตามวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกจากนั้นเป็นกระบวนการของการเลือกใช้ระบบการประกันคุณภาพ การเขียนคู่มือคุณภาพ การตรวจสอบ การประเมินผลการดำเนินงาน และการพัฒนาปรับปรุงต่อไป

เช่นเดียวกับ วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2538 : 110) กล่าวว่า การสร้างคุณภาพในองค์กรต้องประกอบด้วยแนวทางในการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นคุณภาพโดยสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมและมุ่งถึงผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสำคัญ

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่าการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นหลักการของการพัฒนาควบคุมและปรับปรุงระบบคุณภาพ โดยต้องประกอบด้วย

1) จะต้องมีการกำหนดมาตรการ แผนงาน และเกณฑ์ที่ชัดเจน

2) มีการประกาศนโยบายและแนวทางควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบภายในและการประเมินผลการดำเนินงาน

3) มีการกำหนดหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานหรือขั้นตอนให้กับบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมและรับผิดชอบการปฏิบัติงาน

4) มีการสร้างความรับรู้ และยอมรับในระบบคุณภาพ เพื่อนำไปสู่การร่วมมืออย่างแท้จริง

กระบวนการและระบบของการประกันคุณภาพการศึกษา

สำนักงานมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย (2541 : 5-10) กำหนดแนวกระบวนการและระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย

1. กระบวนการการประกันคุณภาพ มีขั้นตอน ดังนี้

1.1 การควบคุมคุณภาพภายใน (Internal Quality Control) เป็นส่วนที่สถาบันอุดมศึกษาต้องจัดให้มีระบบควบคุมคุณภาพภายในขององค์กรประกอบต่าง ๆ ที่จะมีส่วนต่อคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษา อุทุมพร จามรمان (2541) ถือเป็นส่วนของการดำเนินงานภายในองค์กรที่เป็นไปตามแผนที่วางไว้อย่างรัดกุมทุกขั้นตอน

1.2 การตรวจสอบคุณภาพ (Quality Auditing) เป็นการตรวจสอบผลการดำเนินการของระบบคุณภาพภายในที่สถาบันอุดมศึกษาจัดให้มีขึ้น ถือเป็นการตรวจสอบเชิงระบบ โดยมีจุดเน้นเพื่อพิจารณาว่าสถาบันได้มีระบบควบคุมคุณภาพหรือไม่ มีการพัฒนาไปมากน้อยเพียงใด และมีขั้นตอนที่เชื่อถือได้ว่าการดำเนินงานของสถาบันมีคุณภาพ ทั้งนี้ ลลิตา จันทรแก้ว (2543 : 9) กล่าวถึงการตรวจสอบคุณภาพนั้น หมายถึงการตรวจสอบผลการดำเนินการควบคุมคุณภาพทั้งจากภายในหรือภายนอก ว่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัย/คณะวิชา กำหนดไว้หรือไม่

1.3 การประเมินคุณภาพ (Quality Assessment) เป็นกระบวนการประเมินผลการดำเนินการของคณะวิชาโดยภาพรวมว่าเมื่อมีการใช้ระบบประกันคุณภาพหรือระบบควบคุมคุณภาพแล้วทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพมากน้อยเพียงใด

2. ระบบของการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกออกเป็น 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

2.1 การประกันคุณภาพภายใน คือ กิจกรรมการควบคุมคุณภาพภายในของสถาบันอุดมศึกษา โดยการดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ เพื่อสร้างความมั่นใจว่าแนวการดำเนินงานตามภารกิจของสถาบันเป็นไปอย่างมีคุณภาพ โดยมี 3 องค์ประกอบ คือ 1) การควบคุมคุณภาพ 2) การตรวจสอบคุณภาพ และ 3) การประเมินคุณภาพ

2.2 การประกันคุณภาพภายนอก คือ การดำเนินการตามระบบคุณภาพภายใน พร้อมทั้งการตรวจสอบและการประเมินผลทั้งระบบ โดยหน่วยงานจากภายนอกเพื่อประกันว่าสถาบันอุดมศึกษาว่ากิจกรรมตามภารกิจอย่างมีคุณภาพ โดยมีองค์ประกอบ คือ 1) การ

ตรวจสอบคุณภาพที่ผ่านกระบวนการประกันคุณภาพภายใน 2) การประเมินคุณภาพ และ 3) การให้การรับรอง

ยุทธศาสตร์และการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพศึกษาของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากร

จากแผนแม่บทการประกันคุณภาพของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2543 : 5-13) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบประกันคุณภาพจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 7 ประการ ประกอบด้วย

1) การพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพ โดยมุ่งเน้นให้การประกันคุณภาพเป็นเครื่องมือในการรักษาและพัฒนาทางวิชาการและมาตรฐานการบริการที่หน่วยงาน ๆ ตามภารกิจหลัก 4 ลักษณะของมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วยการเรียนการสอน การวิจัย การบริหาร และสนับสนุน และการบริการวิชาการ

2) การตรวจประเมินระบบประกันคุณภาพ เป็นการดำเนินการประกันคุณภาพที่มีกลไกครบวงจร ทั้งนี้การประกันคุณภาพของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เริ่มตั้งแต่การประเมินสถานภาพของหน่วยงาน (Evaluation) การเลือกกระบวนและเขียนคู่มือประกันคุณภาพ (Development) การทำความเข้าใจเพื่อการยอมรับและดำเนินการตามระบบคุณภาพ (Implementation) และการตรวจประเมิน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบคุณภาพ (Auditing)

3) การรับรองหน่วยงานที่สัมฤทธิ์ผลระบบประกันคุณภาพ เพื่อสร้างความมั่นใจในระบบประกันคุณภาพของแต่ละหน่วยงานที่ร่วมแรงร่วมใจและมุ่งมั่นในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา

4) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรด้านการประกันคุณภาพ เนื่องจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเล็งเห็นว่าบุคลากรเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ ดังนั้นข้อสำคัญของยุทธศาสตร์นี้จะเป็นการมุ่งเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรเพื่อสร้างความยอมรับและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

5) การบริหารและระบบสนับสนุนระบบประกันคุณภาพ เป็นแนวคิดเพื่อการกระตุ้นให้ทุกหน่วยงานใช้กลไกระบบประกันคุณภาพเป็นแนวทางหลักในการให้บริการหน่วยงานเพื่อสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าและผู้รับบริการและคงไว้ซึ่งความสม่ำเสมอของผลผลิตและบริการที่ลูกค้าได้รับ

6) การสร้างฐานข้อมูลโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยจัดให้มีศูนย์ข้อมูลด้านประกันคุณภาพเพื่อการอ้างอิงรวบรวมเอกสารคู่มือประกันคุณภาพของหน่วยงานต่าง ๆ และเป็นแหล่งอ้างอิงให้กับบุคลากรและสาธารณชนภายนอก และ

7) การสร้างพันธมิตรระบบประกันคุณภาพสู่ประชาคมโลก เนื่องจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตระหนักว่าการพัฒนาระบบประกันคุณภาพไม่มีสูตรสำเร็จที่สามารถพัฒนาได้

เพียงในระยะเวลาอันสั้น จึงมีแนวคิดเพื่อสร้างพันธมิตรทั้งภายในประเทศและนานาชาติเพื่อร่วมกันพัฒนาระบบประกันคุณภาพ (Quality Assurance Alliance Board) โดยการสัมมนาและประชุมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการและพัฒนาระบบประกันคุณภาพ

ทั้งนี้เพื่อให้กระบวนการทำงานในการประกันคุณภาพตามแนวทางของยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ได้อาศัยกระบวนการตามวงจร PDCA เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยส่งเสริมให้ระบบงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง (Continuos Improvement) ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) ถือเป็นขั้นตอนสำคัญต้องอาศัยการวิเคราะห์ที่มีความละเอียดรอบคอบ เพื่อให้ได้แผนที่สมบูรณ์และดีที่สุด ซึ่งการวางแผนจะต้องมาจากความร่วมมือของผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน 2) การลงมือทำ (Do) เมื่อกำหนดดำเนินการตามแผนจะต้องลงมือทำทันที และทำตามแผนที่วางไว้ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือในการควบคุมดูแล และการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามแผน 3) การตรวจสอบหรือประเมินผล (Check) เป็นเครื่องมือที่จะทำให้ทราบผลสำเร็จ ความก้าวหน้า หรือความล้มเหลวในการกระทำ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมืออย่างจริงจังเพื่อหาจุดบกพร่องของกระบวนการการทำงานตามแผนที่วางไว้ และ 4) การปรับปรุงแก้ไข (Action) เป็นการนำผลกระทบ จุดบกพร่อง หรือปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงานมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุง ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือในการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้เหมาะสมกับระบบงานและสร้างปัญหาในการทำงานน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย

โดยนโยบาย วัตถุประสงค์ และขอบเขตของมาตรฐานประกันคุณภาพของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จากอนุกรมมาตรฐานประกันคุณภาพของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (CU-QA Standard Series) (2544 : 7-13) กล่าวถึงนโยบายประกันคุณภาพของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประกอบด้วยนโยบายหลัก คือ 1) เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมทุกหน่วยงานในการจัดทำระบบประกันคุณภาพ สอดรับกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และร่างพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2) เพื่อจัดทำมาตรฐานประกันคุณภาพของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการประกันคุณภาพของหน่วยงานในมหาวิทยาลัย 3) เพื่อสนับสนุนให้มีระบบการประเมินคุณภาพภายในหน่วยงาน และระบบประเมินภายนอก 4) เพื่อสนับสนุนให้เกิดพันธมิตรในการร่วมกันพัฒนาระบบคุณภาพ 5) เพื่อให้ทุกหน่วยงานผ่านการตรวจประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอก

ซึ่งขอบเขตของมาตรฐานประกันคุณภาพของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จะสอดคล้องกับภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 4 ภารกิจหลัก คือ ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา. 2541 : 8) ซึ่งแบ่งมาตรฐานการประกันคุณภาพออกเป็น 4 ลักษณะของหน่วยงาน คือ 1) หน่วยงานด้านการเรียนการสอน 2) หน่วยงานด้านการวิจัย 3) หน่วยงานด้านการบริหารและสนับสนุน และ 4) หน่วยงานด้านการบริการวิชาการ

จากยุทธศาสตร์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรด้านการประคุณภาพ (แผนแม่บทการประกันคุณภาพของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2543 : 10) เล็งเห็นถึงการให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมของบุคลากรอันเป็นฐานสำคัญในการพัฒนาระบบคุณภาพให้มีความมั่นคงและต่อเนื่องในระยะยาว การสร้างการยอมรับในระบบประกันคุณภาพ และสร้างจิตสำนึกร่วมในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพร่วมกัน สอดคล้องกับกลยุทธ์การพัฒนาบริหารและทรัพยากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในแผนพัฒนาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฉบับที่ 8 (2540) ซึ่งมีสาระเน้นส่งเสริมพัฒนาบุคลากร สร้างความร่วมมือและประสานงาน ระหว่างบุคลากรและระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพตามหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล นอกจากนี้เป็นสาระสำคัญของการจัดสรรงบประมาณเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สวัสดิการ และลักษณะทางกายภาพตามหลักภูมิทัศน์ในการกำหนดพื้นที่ใช้สอย สร้างความสะดวกในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานตามความคาดหวังส่งผลต่อจุดมุ่งหมายตามปณิธานและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย

ดังนั้นการพัฒนาระบบคุณภาพของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเพื่อไปสู่สัมฤทธิ์ผลของนั้น จำเป็นจะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นสำคัญ

แนวคิดและทฤษฎีการมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วม

กุสโตวา (Gustova. 1990 : 4) ได้ให้ความหมายว่าการมีส่วนร่วมว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลได้เข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบในกิจกรรม หรือกระบวนการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม ซึ่งการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เป็นส่วนที่ต้องร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงาน การประสานงาน การบริหารงาน และการพัฒนางาน

เคส (Keith. 1972 : 136) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่าเป็นการเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้าใจให้กระทำบรรลุถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่มและก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าว ทั้งนี้เกิดจากแนวคิดสำคัญ 3 ด้าน คือ 1) ความสนใจและความห่วงกังวลร่วมกัน ซึ่งเกิดจากความสนใจและกังวลส่วนบุคคลที่บังเอิญพ้องต้องกัน กลายเป็นความสนใจและห่วงกังวลต่อส่วนรวม 2) ความเดือนร้อนและความไม่พึงพอใจร่วมกัน ที่มีต่อสถานการณ์ที่เป็นอยู่นั้นผลักดันให้มุ่งสู่การรวบรวมกลุ่มวางแผนและลงมือกระทำร่วมกัน 3) การตกลงใจร่วมกันที่จะเปลี่ยนแปลงกลุ่ม หรือชุมชนไปในทิศทางที่พึงปรารถนา การตัดสินใจร่วมกันนี้จะต้อง

รุนแรงมากพอที่จะทำให้เกิดความคิดริเริ่มกระทำการที่สนองตอบความเห็นชอบของคนส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้น

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2527. 183–185) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่าเป็นการเกี่ยวข้องกับทั้งด้านจิตใจ และอารมณ์ของบุคคลในสถานการณ์กลุ่ม ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องจะเป็นเหตุให้เข้าใจและกระทำการเพื่อบรรลุถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

ซึ่งอธิบายได้ดังสมการต่อไปนี้ การมีส่วนร่วม (Participation) เท่ากับ ความร่วมมือร่วมใจ (Cooperation) + การประสานงาน (Coordination) + ความรับผิดชอบ (Responsibility)

ทั้งนี้ความหมายของความร่วมมือร่วมใจ (Cooperation) หมายถึง ความตั้งใจของบุคคลที่จะมาทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของบุคคล

การประสานงาน (Coordination) หมายถึง ห่วงเวลาและลำดับเหตุการณ์ที่มีประสิทธิภาพในการกระทำกิจกรรม และ

ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันในการกระทำงานและในการทำให้เชื่อถือไว้วางใจได้

วรรณวิไล วรวิโกโฆษิก (2540. 17–18) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่าเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคคล หรือกลุ่มบุคคล อาจมีความเกี่ยวข้องทั้งทางด้านจิตใจ อารมณ์ และสังคม ซึ่งจะเป็นเหตุให้เกิดการมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจ วางแผนปฏิบัติ ตลอดจนติดตามและประเมินผล เพื่อบรรลุถึงเป้าประสงค์เป็นสำคัญ

สหประชาชาติ (United Nations. 1981 : 5) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึงการสร้างโอกาสให้สมาชิกทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ และเข้ามามีอิทธิพลต่อการดำเนินการพัฒนา รวมถึงการมีส่วนในการรับผลประโยชน์จากผลของการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน

สำนักงานแรงงานระหว่างชาติ (International Labor Office) (1977) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง ความร่วมมือหรือร่วมดำเนินการในกิจกรรมและรวมถึงความรับผิดชอบด้วย

อकिन รพีพัฒน์ (2537) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่าเป็นการให้ประชาชนเป็นผู้กระทำทุกอย่างโดยมิใช่เป็นการกำหนดจากภายนอก หากแต่ต้องเกิดจากการคิดริเริ่มและการกระทำของประชาชนเอง

ดังนั้นจากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคล ตัดสินใจอย่างมีเหตุและผลเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมหรือกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่งของกิจการหรือหน่วยงาน

ลักษณะและขั้นตอนของการมีส่วนร่วม

องค์ประกอบหลักของการมีส่วนร่วมจากการวิจัยของโอคเลย์และมาร์เตน (Oakler & Marten. 1987 : 28) กล่าวว่า มี 3 ประการ คือ 1) การแบ่งสรรอำนาจและการได้รับการจัดสรรทรัพยากรที่ขาดแคลน 2) การพยายามอย่างจริงจังเพื่อให้บุคคลกำหนดแนวทางของตนเองและปรับปรุงสภาพที่เป็นอยู่ และ 3) การเปิดโอกาสให้กลุ่มบุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลในระดับล่างได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา นอกจากนี้แล้วยังได้รวบรวมแนวคิดสำคัญของการมีส่วนร่วม คือการร่วมมือกัน เป็นกิจกรรมที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมอย่างเฉพาะเจาะจง หรือการให้บุคคลมีโอกาสร่วมอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจ รวมถึงการได้เรียนรู้ การได้ค้นคว้าข้อมูล การวิเคราะห์และถกเถียงปัญหาและข้อสรุป ซึ่งนำไปสู่นโยบายและการปฏิบัติที่เป็นทางการต่อไป (Oakler & Marten. 1987 : 21-28)

ขั้นตอนของการมีส่วนร่วม ซึ่งการแบ่งออกเป็นขั้นตอนและการเข้าร่วมกิจกรรมนั้น แต่ละขั้นตอนมีความสำคัญแตกต่างกันตามลักษณะกิจกรรมของแต่ละขั้น แนวคิดของโคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff. 1977) จำแนกขั้นตอนของการมีส่วนร่วม ดังรายละเอียดดังนี้ คือ 1) ขั้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นกระบวนการกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ การเลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ 2) ขั้นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) เป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารงานและประสานงาน 3) ขั้นการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) เป็นการมองถึงความสำคัญของผลประโยชน์ และต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่ม ซึ่งผลประโยชน์รวมถึงผลประโยชน์ทางบวกและผลประโยชน์ทางลบที่บุคคลต้องร่วมกันรับผิดชอบ และ 4) ขั้นการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตในส่วนของความเห็น (Views) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectations) จะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

นอกจากนี้ อคิน รพีพัฒน์ (2527. 100-101) ได้สรุปการมีส่วนร่วมประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา สาเหตุของปัญหา ตลอดจนแนวทางแก้ไข ปัญหา 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแนวทางและวางแผนพัฒนาแก้ไขปัญหา 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในกิจกรรม และ 4) การมีส่วนร่วมในการร่วมประเมินผล เช่นเดียวกับ เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง (2527. 272-273) สรุปการมีส่วนร่วมมี 4 ขั้นตอน 1) การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน และ 4) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

พจนา เทียนธาดา (2543 : 41-42) นำแนวคิดของโคเฮนและอัฟฮอฟมาผสมผสานกับแนวคิดของนักวิชาการไทย สรุปการมีส่วนร่วมต้องประกอบด้วย 4 ขั้นตอนสำคัญ คือ ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในขั้นริเริ่มโครงการ เป็นขั้นตอนทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจค้นหา

ปัญหา วิเคราะห์ปัญหา และกำหนดความต้องการส่วนรวม ทั้งนี้การวางแผนในลักษณะแบบล่างขึ้นบน (Bottom-up Planning) จะสร้างบทบาทให้บุคคลในองค์กรมีอำนาจในการตัดสินใจและมีส่วนร่วมมากกว่าการวางแผนแบบบนลงล่าง (Top-down Planning) ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในชั้นวางแผน เป็นขั้นตอนที่ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดวิธีการ และแนวทางในการดำเนินงาน ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในชั้นดำเนินการ เป็นขั้นตอนที่ทุกคนต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและการประสานงาน และขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในชั้นประเมินผล เป็นขั้นตอนที่ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินว่าบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ ซึ่งอาจเป็นการประเมินผลย่อยเป็นระยะ หรือการประเมินผลรวมซึ่งเป็นการสรุปผลการดำเนินงานทั้งหมด ขณะเดียวกัน ประพนธ์ ปิยรัตน์ (2534) แบ่งขั้นตอนการมีส่วนร่วมออกเป็น 3 ลักษณะ จะประกอบด้วยการมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน และการควบคุม ไพรัตน์ เตชะรินทร์ (2527 : 6-7) กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาประกอบด้วย 1) ร่วมทำการศึกษา ค้นคว้าปัญหา และสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน ตลอดจนความต้องการของชุมชน 2) ร่วมคิดหาและสร้างรูปแบบและวิธีการพัฒนาแก้ไขและลดปัญหาของชุมชนหรือเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนหรือสนองความต้องการของชุมชน 3) ร่วมวางนโยบายหรือแผนงานหรือโครงการหรือกิจกรรม เพื่อจัดและแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของชุมชน 4) ร่วมในการตัดสินใจใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม 5) ร่วมจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 6) ร่วมการลงทุนในกิจกรรมโครงการของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเอง 7) ร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงานโครงการและกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย และ 8) ร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาโครงการและกิจกรรมที่ได้ทำไว้โดยเอกชนและรัฐบาลให้ใช้ประโยชน์ได้

นอกจากนี้การมีส่วนร่วม อาร์นสไตน์ (Arnstein. 1969 : 216) กล่าวว่า การเข้ามีส่วนร่วมจะต้องเข้าร่วมโดยความสมัครใจหรือไม่มีการบังคับ และการศึกษาของไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์ (2531 : 28) พบว่าการมีส่วนร่วมของบุคคลที่ดีที่สุดนั้น บุคคลจะต้องมีโอกาสตัดสินใจด้วยตนเอง มีโอกาสเสนอโครงการและมีโอกาสเสนอความคิดเห็น แต่หากถูกกล่อวงหรือถูกบังคับ จะทำบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมน้อยหรืออาจไม่มีเลย

การวิเคราะห์พฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วม

การวิเคราะห์และอธิบายพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพ การศึกษารุ่นนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยกรอบแนวคิดและทฤษฎีสำคัญดังรายละเอียดต่อไปนี้

จากการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมการณ์มนุษย์สามารถศึกษาได้จากสาเหตุจากปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ 1) ปัจจัยภายในตัวบุคคล อาทิ ลักษณะทางจิตใจ และ 2) ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล อาทิ สภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม โดยทั่วไปมีแนวการวิเคราะห์จะใช้แนวคิดใดแนวคิดหนึ่งใน 4 แนวคิด คือ 1) แนวคิดที่เน้นจิตลักษณะ (Trait Model) คือเน้นลักษณะภายในตัวบุคคลที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรม 2) แนวคิดการวิเคราะห์พลวัตทางจิต (Psychodynamic Model) เป็นแนวคิดที่มุ่งศึกษาโครงสร้างทางจิตที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรม 3) แนวคิดสถานการณ์นิยม (Situational Model) เป็นแนวคิดที่เน้นถึงอิทธิพลของสถานการณ์ภายนอกที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรม และ 4) แนวคิดปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เป็นแนวคิดที่เน้นความสำคัญของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ (งามตา วรินทร์านนท์. 2536 : 9) ทั้งนี้เป็นแนวคิดที่เน้นความสัมพันธ์หลายทิศทางระหว่างบุคคลกับสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อม โดยปฏิริยาที่เกิดขึ้นมีความเชื่อมโยงและต่อเนื่องกัน เนื่องจากปัจจัยภายนอกของบุคคลไม่สามารถอธิบายถึงพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลได้อย่างชัดเจน ดังนั้นการอธิบายด้วยปัจจัยภายในบุคคลประกอบด้วยกันจึงจะเพียงพอในการอธิบายถึงพฤติกรรมของบุคคล โดยพฤติกรรมที่แท้จริงของบุคคลนั้นเป็นผลมาจากการกระทำของกระบวนการต่อเนื่องของปฏิสัมพันธ์หลายทิศทาง หรือเป็นผลสะท้อนกลับระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญอยู่ (Magnusson & Endler. 1977 : 3-4)

แนวคิดปฏิสัมพันธ์ (An Interaction Model of Behavior) จึงเป็นการอธิบายกระบวนการร่วมกันระหว่างปัจจัยแทรกซ้อนของบุคคล ปัจจัยปฏิริยาของบุคคล และสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมที่บุคคลในโครงสร้างนั้น และเพื่ออธิบายพัฒนาการของพฤติกรรมของบุคคลตลอดจนการคงไว้ซึ่งพฤติกรรมนั้นด้วย ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2541. 105-108) ได้ประมวลทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่ใช้รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมและสรุปได้ว่าพฤติกรรมของมนุษย์มีสาเหตุมาจาก 4 ประเภทสำคัญ คือ 1) ลักษณะของสถานการณ์ปัจจุบัน 2) จิตลักษณะเดิมของผู้กระทำ 3) ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical Interaction) หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ร่วมระหว่างจิตลักษณะกับสถานการณ์ในการอธิบายการเกิดพฤติกรรมของบุคคล และ 4) ปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organismic Interaction) เป็นลักษณะทางจิตของบุคคลผู้กระทำที่เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ปัจจุบันของบุคคลกับจิตลักษณะเดิมของเขา ทำให้เกิดจิตลักษณะตามสถานการณ์ในบุคคลนั้นขึ้น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ใช้แนวการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมตามแนวคิดปฏิสัมพันธ์ข้างต้น ในลักษณะปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical Interaction) เป็นกรอบในการอธิบายพฤติกรรมที่มีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา และเป็นแนวทางเบื้องต้นในการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้แล้วผู้วิจัยยังได้อาศัยแนวคิดการกระทำทางสังคมของรีดเดอร์ (Reeder. 1973 : 60-74) ซึ่งเป็นแนวคิดที่กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล โดยมุ่งเน้นที่จะเข้าใจ วินิจฉัย และอธิบายถึงอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจของบุคคลโดยการกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไป จะเป็นผลมาจากการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลของแต่ละบุคคลนั่นเอง โดยการกระทำของบุคคลมักมีอิทธิพลที่เป็นปัจจัยทำให้กระทำพฤติกรรม 10 ประการ คือ

1. ในสถานการณ์ของการกระทำทางสังคมจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางสังคม ทั้งนี้การกระทำของแต่ละบุคคลย่อมเกิดจากเหตุผลในการตัดสินใจในการกระทำ
 2. บุคคลจะตัดสินใจหรือแสดงการกระทำบนพื้นฐานของกลุ่มเหตุผล โดยการตัดสินใจจะสอดคล้องหรือตรงกับปัญหาและสถานการณ์
 3. เหตุผลบางประการอาจจะสนับสนุนการตัดสินใจที่จะกระทำของบุคคล และเหตุผลบางประการอาจต่อต้านการตัดสินใจที่จะกระทำของบุคคล
 4. เหตุผลแต่ละเหตุผลนั้น ในการตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำ บุคคลมักจะให้น้ำหนักที่แตกต่างกันในการเลือกเหตุผลหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ
 5. เหตุที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ มิใช่มาจากเหตุผลใดเหตุหนึ่งหรือทั้งหมด แต่เป็นกลุ่มของเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับลักษณะนั้น ๆ
 6. ในการตัดสินใจกลุ่มของเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์นั้น ๆ จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทุกโอกาส
 7. กลุ่มของปัจจัย หรือเหตุผลที่มีอิทธิพลต่อการกระทำทางสังคมหรือการมีส่วนร่วมนั้นย่อมมีการเปลี่ยนแปลงได้
 8. สำหรับกรณีเฉพาะอย่างภายใต้กระทำทางสังคม จะมีบ่อยครั้งที่จะมีการเลือกสองหรือสามทาง เพื่อที่จะตอบสนองต่อสถานการณ์นั้น ๆ
 9. บุคคลอาจกระทำหรือตัดสินใจอาจจะเลือกทางใดทางหนึ่งโดยเฉพาะแตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล
 10. เหตุผลของการตัดสินใจบุคคลสามารถที่จะมองเห็นได้จากทางเลือกที่ถูกต้อง
- ทั้งนี้แนวคิดการกระทำทางสังคมเป็นแนวคิดที่ได้ศึกษารวบรวมทฤษฎีต่าง ๆ ทางสังคมวิทยาเพื่อใช้อธิบายพฤติกรรมบุคคล โดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็นกลุ่มปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจกระทำออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยดึง (Pull Factors) ประกอบด้วย

1.1 เป้าหมาย (Goal) ในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดต้องมีการกำหนดเป้าหมายล่วงหน้า และดำเนินกิจกรรมเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้

1.2 ความเชื่อ (Belief Orientation) เป็นผลมาจากการเรียนรู้ การกระทำหรือแสดง พฤติกรรมจะเกิดจากความเชื่อที่บุคคลยึดถือ

1.3 ค่านิยม (Value Standards) เป็นสิ่งที่บุคคลยึดถือเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการ ตัดสินใจและกำหนดพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ซึ่งมักจะเลือกกระทำที่สอดคล้องกับค่านิยม ที่บุคคลยึดถือเป็นสำคัญ

1.4 นิสัยและขนบธรรมเนียมประเพณี (Habit and Customs) เป็นแบบอย่างของ พฤติกรรมที่บุคคลที่สืบทอดกันมา

2. ปัจจัยผลัก (Push Factors) ประกอบด้วย

2.1 ความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งเป็นความคาดหวังของบุคคล กลุ่ม หรือสังคมที่มี ต่อบุคคลอื่น

2.2 ข้อผูกพัน (Commitments) บางครั้งส่วนหนึ่งของการกระทำของบุคคลอาจมาจาก ข้อผูกมัดที่บุคคลจะต้องกระทำตาม

2.3 การบังคับ (Force) ขณะที่บุคคลเกิดความไม่แน่ใจในการกระทำ แต่เมื่อมีการบังคับ ให้กระทำจะส่งผลให้บุคคลตัดสินใจกระทำพฤติกรรมนั้นได้เร็วขึ้น

3. ปัจจัยสนับสนุน (Support Factors) ประกอบด้วย

3.1 ความคิดเห็น (Opinion) เป็นความเชื่อหรือความคิดของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในการกระทำ ทั้งนี้จะมีความแตกต่างกันตามภูมิหลังของแต่ละบุคคล

3.2 อารมณ์หรือความรู้สึก (Emotions) เป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทั้งนี้อาจมีทั้งความรู้สึกที่ดี และไม่ดี โดยอาจจะเห็นได้จากการแสดงออกทางสีหน้า ท่าทาง เป็นต้น

3.3 การคาดคะเนพฤติกรรม เป็นแนวโน้มของบุคคลที่จะกระทำพฤติกรรม โดยบุคคลมีการคาดคะเนถึงผลดีผลเสียของการกระทำดังกล่าว

3.4 พฤติกรรมที่แสดงออก เป็นการกระทำที่บุคคลแสดงออกมา ทั้งนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากการคาดคะเนพฤติกรรม

จากแนวคิดการกระทำทางสังคม ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นแนวทางพื้นฐานในการกำหนดตัวแปร ซึ่งตัวแปรที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องตามแนวคิดการกระทำทางสังคม และเหมาะสมกับการศึกษาวิจัย เนื่องจากในมุมมองตามแนวคิดการกระทำทางสังคมการแสดงพฤติกรรมของบุคคลอาจมีผลจากเหตุปัจจัยมากกว่าหนึ่งปัจจัยร่วมกันเพื่อตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรม ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดตัวแปรที่คาดว่าจะเหมาะสมในการอธิบายพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพ

การศึกษา ประกอบด้วย การสนับสนุนของผู้บริหาร ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน การได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา และสุขภาพจิตของบุคลากร

นอกจากนี้สมยศ นาวิการ (2521) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลกับการปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วมของบุคคล คือ 1) ปัจจัยด้านสถานการณ์ (Situational Factors) อาทิ เป้าหมายของการดำเนินงาน ผู้บริหารการออกแบบงานและองค์กร เป็นต้น 2) การรับรู้บทบาท (Role Perception) มีความเกี่ยวข้องกับความสามารถและการจูงใจและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน และ 3) ความสามารถและทักษะ (Abilities and Skills) เป็นคุณลักษณะของแต่ละบุคคล รวมถึงระดับความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะอย่าง โดยความสามารถจะมีความสัมพันธ์กับทักษะ ทั้งนี้คุณลักษณะทั้งสองสามารถจะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงให้เพิ่มขึ้นได้

จากแนวคิดและหลักการการประกันคุณภาพการศึกษาและทฤษฎีการมีส่วนร่วมทำให้สามารถกำหนดรูปแบบการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

1) การวางแผน (Plan) เป็นการกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการดำเนินงานและพัฒนาคุณภาพ ซึ่งต้องอาศัย 4 กระบวนการสำคัญ คือ

1.1 ตระหนักและกำหนดปัญหา คือต้องมีการแก้ไขหรือปรับปรุงให้ดีขึ้น ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือและประสานงานอย่างใกล้ชิดในการระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน

1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อวิเคราะห์และตรวจสอบการดำเนินงานหรือหาสาเหตุของปัญหา

1.3 การอธิบายปัญหาและกำหนดทางเลือก เป็นการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อใช้กำหนดสาเหตุของความบกพร่อง ตลอดจนแสดงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นและนำมาใช้ในการตัดสินใจเลือกทางที่เหมาะสม

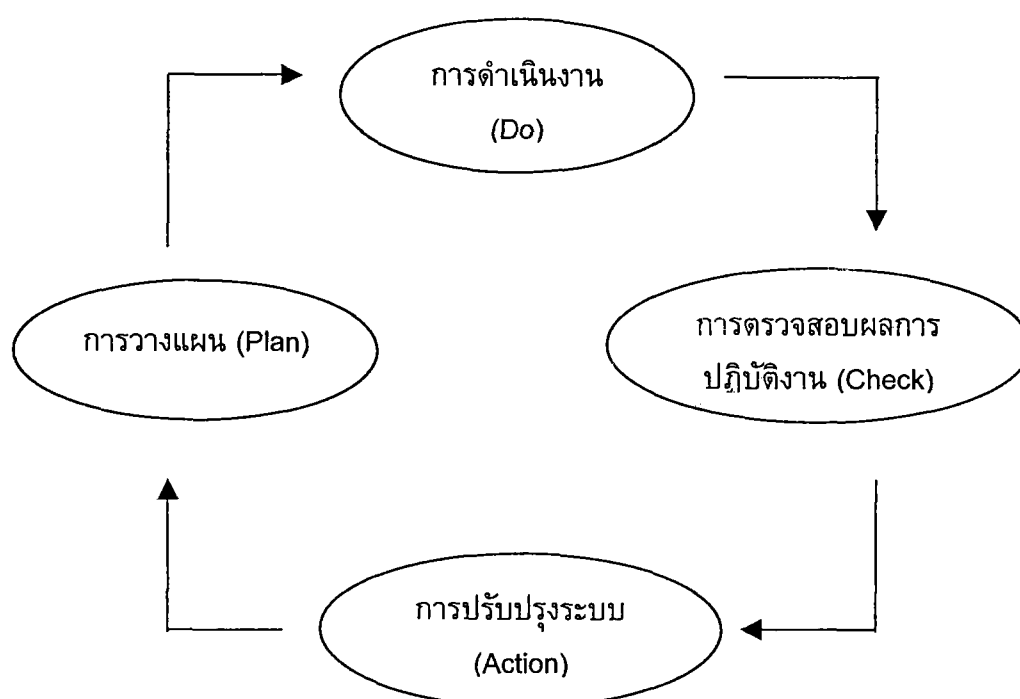
1.4 เลือกวิธีการแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงการดำเนินงาน เป็นการร่วมกันวิเคราะห์และหาทางเลือกโดยผ่านการระดมความคิด เพื่อตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสม

2) การดำเนินงาน (Do) เป็นการนำแผนไปใช้ในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการที่บุคลากรหาความรู้เพื่อการดำเนินงานทั้งด้วยการฝึกอบรมหรือการศึกษาด้วยตนเองเพื่อใช้ประกอบการทำงาน ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ต้องอาศัยความร่วมมือประสานงานในการปฏิบัติอย่างจริงจัง และการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ ควบคุม ดูแลการดำเนินงานให้เป็นตามแผนที่วางไว้

3) การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Check) เป็นการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานที่ปฏิบัติ โดยมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานก่อนและหลังการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปจัดทำเป็นมาตรฐานและข้อกำหนดสำหรับการดำเนินงานในครั้งต่อไป ทั้งนี้ในขั้นตอนนี้มีความจำเป็นที่หน่วยงานจะต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในการหาจุดบกพร่องและปัญหาของ

แผนงานที่ตั้งไว้ รวมถึงการร่วมกันประเมินถึงผลได้ผลเสียของกระบวนการหรือระบบการทำงาน เพื่อจะนำไปสู่ขั้นการพัฒนาปรับปรุงต่อไป

4) การปรับปรุง (Action) เป็นการกำหนดมาตรฐานหรือข้อกำหนดจากผลการตรวจสอบผลการดำเนินงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในอนาคต ทั้งนี้เป็นขั้นตอนที่บุคลากรเห็นควรที่จะปรับปรุงหรือพัฒนาแผนการดำเนินงานที่วางไว้ หลังจากการได้มีการปฏิบัติและการประเมินผลให้เหมาะสมและสร้างประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน



ภาพประกอบ 1 : วงจรการทำงานตามแนวทางประกันคุณภาพการศึกษา

ทั้งนี้การมีส่วนร่วมของบุคลากรตามวงจรการทำงานตามแนวทางประกันคุณภาพการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตลักษณะงานประกันคุณภาพการศึกษาครอบคลุม 4 ลักษณะ ดังนี้

1. การประเมินสถานภาพของหน่วยงาน (Self Study Report) การสำรวจความพร้อมในการดำเนินงานตามแนวทางประกันคุณภาพ รวมทั้งถึงการแต่งตั้งคณะทำงานและเข้าร่วมเป็นคณะทำงานเพื่อรับผิดชอบ ควบคุม ดูแล กำกับกับการดำเนินงานตามระบบคุณภาพขององค์กร

2. การจัดทำคู่มือคุณภาพ (Quality Assurance Manual) คู่มือขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Quality Procedure) และเอกสารการสนับสนุนการทำงาน (Supporting Documents)
3. การทำความเข้าใจ (Implementation) และปฏิบัติตามคู่มือ
4. การตรวจสอบคุณภาพภายในองค์กร (Internal Auditing)

ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

ในการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดการกระทำทางสังคมและแนวคิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เป็นแนวทางหลักในการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการกำหนดปัจจัยที่คาดว่าจะมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วม โดยปัจจัยเชิงเหตุที่ผู้วิจัยศึกษาประกอบด้วย 2 ด้าน คือ 1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน และการได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และ 2) ลักษณะทางจิตของบุคคล ได้แก่ เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา และสุขภาพจิตของบุคลากร

ทั้งนี้ผู้วิจัยขอล่าวรายละเอียดเป็นลำดับ ดังนี้

การสนับสนุนของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วม

ผู้บริหาร (Management Staff) ตามความหมายของนิยามศัพท์ประกันคุณภาพของมาตรฐานประกันคุณภาพของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (CU-QA 84) (2544) หมายถึง บุคคลหรือคณะบุคคลผู้ควบคุม กำกับ ดูแลองค์กร โดยความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร (Management Responsibility) ตามข้อกำหนดระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001:2000 (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2544 : 20) ผู้บริหารระดับสูงจะต้องจัดให้มีหลักฐานที่แสดงถึงความมุ่งมั่นของตนที่มีต่อการพัฒนา การนำระบบบริหารคุณภาพไปปฏิบัติใช้ และการปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบบริหารคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งต้องมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กับบุคลากรขององค์กร อุทัย หิรัญโต (2520 : 8-9) ให้นิยามของผู้บริหารหรือผู้นำซึ่งต้องมียังใดอย่างหนึ่งคือ 1) เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติการและอำนาจการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร 2) เป็นผู้บริหารงานของกลุ่มที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยการ จูงใจ ริเริ่ม ประนีประนอม และประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่เป็นเครื่องมือตามกระบวนการการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือกันภายในองค์กร 3) เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการที่จะนำแผนงานและแนวทางของตนให้เป็น

ที่ยอมรับด้วยความเต็มใจของบุคคลในหน่วยงาน และ 4) เป็นผู้ที่นำวิธีการในการจูงใจให้บุคคลแต่ละคนในองค์กรทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ขณะเดียวกันการสนับสนุน (Support) หมายถึง สิ่งที่ผู้กระทำรู้หรือเชื่อว่าจะได้รับสิ่งนั้น ๆ จากพฤติกรรมที่แสดงออกมา

ดังนั้นการสนับสนุนของผู้บริหารในการประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรรับรู้หรือเชื่อว่าจะได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารขององค์กรนั้น ๆ ในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา

ทั้งนี้แนวคิดการประกันคุณภาพการศึกษาเน้นถึงความสำคัญของผู้บริหารและภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่สัมฤทธิ์ผลของระบบคุณภาพ ซึ่งผู้บริหารต้องมีความสามารถสูง มีความมุ่งมั่นเพื่อเปลี่ยนแปลงองค์กรในเชิงนวัตกรรม มองอนาคตข้างหน้าและพัฒนาความก้าวหน้าขององค์กรโดยเน้นถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการนี้ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536 : 62 ; อ้างอิงจาก Tichy & Devanna. 1986 : 19 – 32) กล่าวว่าผู้บริหารควรมีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งคือ 1) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) เพื่อเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ตนเองรับผิดชอบไปสู่เป้าหมาย ซึ่งต้องมีการสร้างแรงบันดาลใจให้มีความร่วมมือและก้าวไปพร้อม ๆ กัน 2) เป็นบุคคลที่มีความสุขุมรอบคอบ กล้าเผชิญกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้น และ 3) เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม ยอมรับในความคิดเห็นของร่วมงาน และมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้เพื่อนำองค์กรไปสู่องค์กรคุณภาพ สอดคล้องกับลักษณะของผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leader) (วิโรจน์ สารัตนะ. 2545 : 114–116 ; อ้างอิงจาก Bartol & others. 1988) กล่าวว่าผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังปกติ มุ่งไปที่ภารกิจงานอย่างกว้าง ๆ ด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตน มุ่งการบรรลุความต้องการในระดับสูง หรือสัมฤทธิ์ผลขององค์กรเป็นสำคัญ

จากการประมวลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การสนับสนุนของผู้บริหารมีส่วนสำคัญอย่างมากในการที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงาน ทั้งนี้จากงานวิจัยของสุวัฒน์ มุทฺธเมธา (2524. 52–62) พบว่าจากบทบาทของผู้บริหารและการสนับสนุนของผู้บริหารมีผลทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงรูปแบบวิธีการศึกษาพัฒนาหลักสูตรและการสอน เพื่อมุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียน และที่สำคัญส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมโดยสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียน บุคคล หน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ ในชุมชน สอดคล้องกับการศึกษาของกรรณิกา ชมดี (2524) พบว่าผู้ที่มีอิทธิพลในระดับท้องถิ่นจะเป็นบุคคลที่มีส่วนทำให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจในชุมชน โดยมากจะเป็นผู้นำชุมชน อาทิ ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน หรือผู้นำชุมชนอื่น เนื่องจากเป็นบุคคลที่จะคอยจูงใจ ชี้นำ ชี้แนะและคอยประสานงานกับภาครัฐบาลหรือชุมชนอื่น เช่นเดียวกับการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนของกมลวรรณ ชัยพาณิชย์ (2536) พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่ง

ในการสร้างความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียนให้มีความสามัคคีกันอย่างสูงในการมุ่งพัฒนาการเรียนการสอน เช่นเดียวกันกับผลการศึกษาของพลศรี ไม้ทอง (2543 : 134-135) พบว่าผู้บริหารมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของครู เนื่องจากเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดนโยบาย และมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน อีกทั้งดาบทพิพย์ จิตติพงษ์พาณิชย์ (2539) พบว่าการที่บุคลากรเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงาน ผู้บริหารของหน่วยงานมีความสำคัญอย่างมากในการสนับสนุนและส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมนั้น ๆ นอกจากนี้การศึกษาปัจจัยสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับท้องถิ่น : ศึกษากรณีโครงการประปาหมู่บ้าน อำเภอเมืองนครพนม และอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ของสนธิ ขาวสะอาด (2539 : 95-99) พบว่าปัจจัยผู้นำทั้งผู้นำทางสังคมและผู้นำในครอบครัว เป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระบบประชาธิปไตยของประชาชนในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ เช่นเดียวกับผลการศึกษาของสุวัฒน์ ศิริโกศาภิรมย์ (2540 : 110-112) พบว่าผู้นำชุมชนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญและมีบทบาทเป็นอย่างมากในชุมชนในการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน เนื่องจากเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ การชักจูงใจ และการโน้มน้าวของสมาชิกในชุมชน โดยจากการสัมภาษณ์อย่างเจาะลึกพบว่าผู้นำเป็นผู้ที่สมาชิกในชุมชนมีการยอมรับและเชื่อมั่นสูงในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน

เพราะฉะนั้นจึงคาดว่าหากบุคลากรได้รับรู้และเชื่อว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารขององค์กร บุคลากรย่อมตัดสินใจในการเข้ามามีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพขององค์กรอย่างสมัครใจ ดังนั้นการสนับสนุนของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่คาดว่าจะส่งต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการศึกษาครั้งนี้

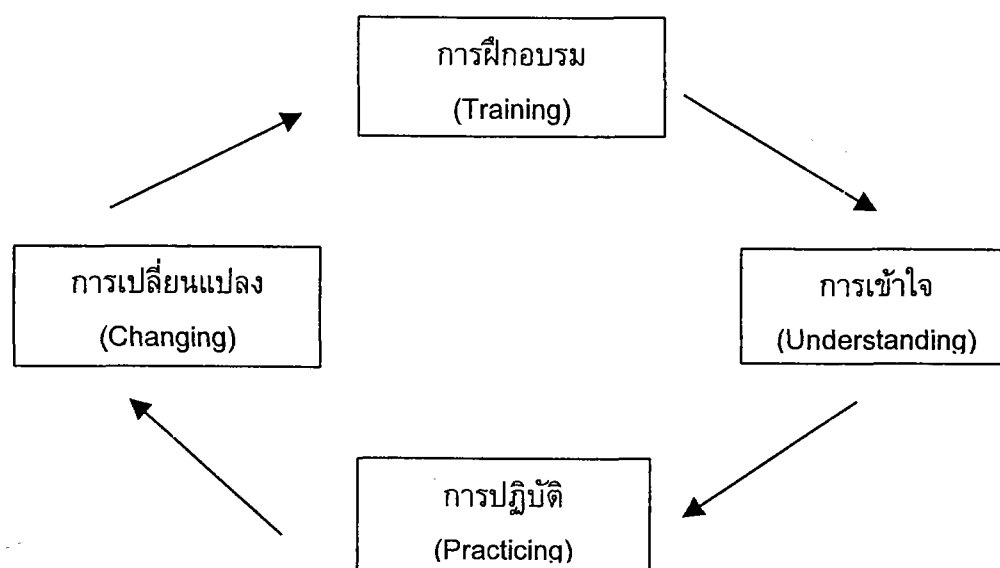
การได้รับการฝึกอบรมกับการมีส่วนร่วม

บัคเลย์ และคาเทิล (Buckley & Caple. 1995 : 13) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่าเป็นการวางแผนและพยายามอย่างเป็นระบบที่จะสร้างหรือพัฒนาความรู้ (Knowledge) หรือทักษะ (Skill) หรือเจตคติ (Attitude) โดยผ่านประสบการณ์การรับรู้ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับเครือวัลย์ ล้อมภิชาติ (2531 : 2) ที่ให้ความหมายการฝึกอบรมว่าเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ (Learning) เฉพาะอย่างของบุคคล เพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ หรือความชำนาญ และเจตคติอันเหมาะสม จนสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและเจตคติ เพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเป็นการยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น ทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน สอดคล้องกับความหมายของบุญเลิศ ไพรินทร์ (2538 : 9) ที่ให้ความหมายการฝึกอบรมว่าเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ และ

เจตคติที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้สามารถเอาไปใช้ในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้เป็นอย่างดี

ทั้งนี้โดยสรุปการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยผ่านการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติ เพื่อมุ่งให้สามารถนำเอาไปใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

รูปแบบกระบวนการเรียนรู้ (A Model of Learning Process Through Training) เป็นกระบวนการที่มีลักษณะสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน คือการฝึกอบรมเป็นการเริ่มต้นที่จะนำไปสู่ความเข้าใจ ซึ่งจะส่งผลถึงการปฏิบัติงานและเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น (มบุญ วงศ์นารี. 2517)



ภาพประกอบ 2 : A Model of Learning Process Through Training

สำหรับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม อาชวัน วายวานนท์ และวินิต ทรงประทุม (2520) กล่าวว่าวัตถุประสงค์เบื้องต้นนั้นเพื่อต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับสามารถพัฒนาตนเองจากวิธีการหรือรูปแบบต่าง ๆ อาทิ การศึกษาและพัฒนาด้วยตนเอง การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน หรือการมอบหมายงานในลักษณะแตกต่างกัน เป็นต้น สอดคล้องกับน้อย ศิริโชติ (2524) โดยแบ่งวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเป็น 2 ประเภท คือ 1) เพื่อให้บุคคลสามารถที่จะทำงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ 2) เพื่อพัฒนาบุคคลให้ถึงขีดความสามารถ เพื่อการสับเปลี่ยนโยกย้ายตัวบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่การงาน และเพื่อเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในอนาคต สุจิตรา ยงสมบูรณ์ (2540 : 14-15) ได้สรุป

วัตถุประสงค์การฝึกอบรมคือ 1) เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานของแต่ละบุคคล รวมไปถึงเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน 2) เพื่อเสริมสร้างความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลทั้งในปัจจุบันและอนาคต 3) เพื่อเสริมสร้างทัศนคติ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงาน 4) เพื่อพัฒนาพฤติกรรมให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน 5) เพื่อสร้างความเข้าใจถึงนโยบาย หน้าที่ ระเบียบข้อบังคับ วิธีการปฏิบัติงาน สิทธิและประโยชน์ที่จะได้รับจากหน่วยงาน 6) เพื่อนำความรู้ ความสามารถที่ได้รับไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ และเป็นแนวทางพื้นฐานในการค้นคว้า วิเคราะห์ปัญหา และแก้ไขปรับปรุงวิธีการทำงานที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และ 7) เพื่อเป็นประโยชน์ในพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่

ทั้งนี้จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมควรมีความชัดเจนมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้และในตอนสุดท้ายของการฝึกอบรมหรือในแต่ละขั้นตอนของการฝึกอบรมเป็นการคาดหวังให้ผู้รับการฝึกอบรมสามารถจะทำอะไรภายใต้เงื่อนไขของการเรียนรู้ที่ใช้ในการฝึกอบรมและเกณฑ์มาตรฐาน (Standard) ที่จะต้องไปถึงเพื่อแสดงถึงระดับของความรู้ความสามารถของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Buckley & Caple, 1995 : 123) นอกจากนี้แวลเลย์และลาทัม (ซูชัย สมितिไกร, 2540 : 6; อ้างอิงจาก Wexley & Latham, 1991) จาก Developing and Training Human Resources in Organizations กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม 3 ประการ คือ 1) เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) ของแต่ละบุคคล ซึ่งการตระหนักรู้ในตนเองเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง เช่น การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท และการรับผิดชอบต่อตนเองในองค์กร การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติจริง ปรารถนาที่ยึดถือ การเข้าใจถึงทัศนคติที่มีต่อตนเอง และการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนเองมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร เป็นต้น 2) เพิ่มพูนทักษะในการทำงาน (Job Skills)-ของแต่ละบุคคล โดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรืออีกหลายด้านก็ได้ เช่น การปกครองบัญชีผู้ได้บังคับบัญชา การใช้คอมพิวเตอร์ในกิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น และ 3) เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจ (Motivation) ของแต่ละบุคคลที่จะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี แม้ว่าบุคคลหนึ่งจะมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว บุคคลอาจมิได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่และผลงานอาจจะไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ขณะเดียวกันจากการศึกษาของเครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ (2531 : 5) และ ซูชัย สมितिไกร (2540 : 174) พบว่าโดยทั่วไปจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมเพื่อ 1) พัฒนาความรู้ (Knowledge) คือมุ่งให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหรือหน้าที่อย่างถูกต้องและมากเพียงพอ 2) พัฒนาทักษะ (Skill) คือมุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ได้

อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ และ 3) พัฒนาเจตคติ (Attitude) คือมุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีเจตคติต่อสิ่งต่าง ๆ ในทางที่เหมาะสม และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

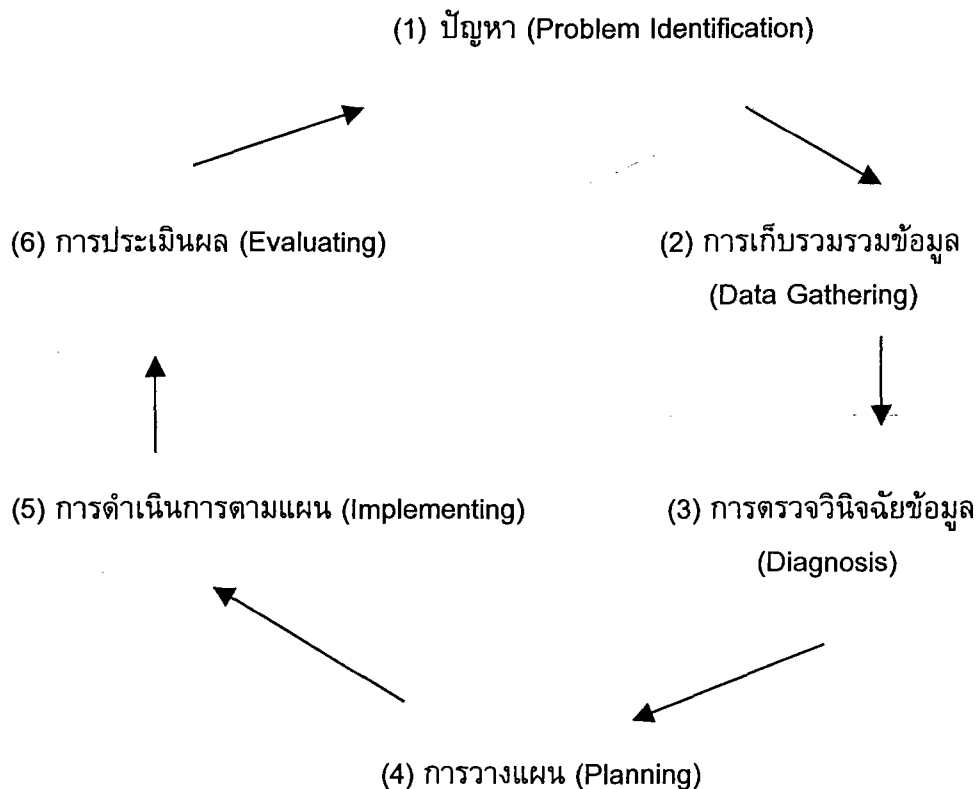
จากผลการศึกษาโมทัศน์เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตยของครูสังคมศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาของบึงอระ พงสะพัก (2530 : 160-171) พบว่าการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสอนสังคมศึกษาได้เข้ารับการอบรม สัมมนา หรือได้รับความรู้อื่นตามโอกาสจะมีส่วนส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจและเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับทางการเมืองมากยิ่งขึ้น อีกทั้งสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดให้กับนักเรียนให้ได้รับความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับผลการศึกษาของฉัตรภรณ์ วิวัฒน์วานิช (2537 : 102-104) พบว่าการได้รับการอบรมและได้รับความรู้ความเข้าใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของไกรสร วิริยะ (2543 : 91) พบว่าการได้รับการฝึกอบรม การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับป่าชุมชน และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับป่าชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญอันหนึ่งซึ่งส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการป่าชุมชนของราษฎรบ้านสวนพลู ตำบล ทพหลวง อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี เช่นเดียวกับการศึกษาของบำรุง แสงพันธุ์ (2545 : 84-85) พบว่าการได้รับการฝึกอบรมและการได้รับข่าวสารของเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนสำคัญและส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการป่าชุมชนของจังหวัดเพชรบูรณ์ และผลการศึกษาของฐานิษฐ์ น้อยเพ็ง (2541 : 48) พบว่ากรรมการสภาตำบลที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการดำเนินงานมากจะมีส่วนร่วมในการบริหารงานพัฒนาชนบทมากกว่ากรรมการสภาตำบลที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการดำเนินงานน้อย เช่นเดียวกับการศึกษาของคเชนทร์ วรศักดิ์เพชร (2533) พบว่าผู้สำเร็จการฝึกอบรมมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีและเหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงาน

เพราะฉะนั้นจึงคาดว่าผู้ที่บุคลากรในองค์กรได้รับการฝึกอบรมและมีความรู้ความเข้าใจในด้านการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างเพียงพอย่อมส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาขององค์กรเป็นอย่างมาก

ความร่วมมือของผู้ร่วมงานกับการมีส่วนร่วม

ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ได้มาร่วมงานเป็นทีม มีการปฏิสัมพันธ์กันในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ตั้งแต่ขั้นของการวางแผนการปฏิบัติงาน ขั้นของการดำเนินงาน ขั้นของการประเมินผลการทำงาน และขั้นของการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน ซึ่งทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน มีการประสานงานและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน รวมไปถึงการตัดสินใจร่วมกันและรับผิดชอบร่วมกันในการทำงาน

ตามแนวทฤษฎีองค์กรและการบริหารของเอลตัน เมโย (Mayo. 1930 ; อ้างอิงจาก Rice. 1982 : 70-74) เน้นการทำงานเป็นทีมเพื่อช่วยเพิ่มความสำเร็จขององค์กร พบว่าทีมงานจะร่วมกันกำหนดเงื่อนไขการทำงานร่วมกันตาม เพื่อให้บรรลุตามแนวทางหรือเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับข้อสรุปของทฤษฎีหมุดเชื่อมโยง (Linking Pin Function Theory) (Likert. 1967) พบว่า 1) การทำงานเป็นกลุ่มจะช่วยให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและทำให้มีสิ่งจูงใจในการทำงานปฏิบัติงานมากขึ้น ทั้งนี้พบว่าโดยหลักการแล้วองค์กรจะสัมฤทธิ์ผลก็ต่อเมื่อทุกคนมีความร่วมมือกันปฏิบัติงานมิใช่ต่างคนต่างแยกกันปฏิบัติงาน 2) การปฏิบัติงานเป็นกลุ่มโดยอาศัยความร่วมมือเป็นข้อกำหนดที่ใช้ได้ดีในทุกองค์กรทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน 3) หลักการสำคัญของการทำงานในลักษณะนี้คือทุกคนต้องมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการทำงาน และมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับไดเยอร์ (Dyer. 1977 : 46-49) อธิบายตามแนวคิดของวงจรการสร้างทีมงาน กล่าวว่าการมีส่วนร่วมต้องมาจากความร่วมมือในการทำงานตามวงจรการสร้างทีมงาน ซึ่งเริ่มจากการร่วมมือกันค้นหาปัญหาในองค์กร มีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ร่วมมือกันวางแผนและดำเนินการตามแผนงาน จนกระทั่งถึงการร่วมมือกันเพื่อประเมินผลการดำเนินงาน



ภาพประกอบ 3 : วงจรการสร้างทีมงาน (Dyer. 1977 : 46-49)

เจิมจันทร์ ทองวิวัฒน์ และบัณรศ มาลากุล ณ อยุธยา (2531 : 2-3) กล่าวถึงเหตุผลหลักของการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร เนื่องจาก 1) เพื่อเป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันในกลุ่มของสมาชิก 2) การทำงานร่วมกันได้ดีเมื่อมีการเปิดเผย และจริงจังต่อกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคที่จะต้องแก้ไขร่วมกัน 3) การทำงานร่วมกันจะเป็นการเสริมสร้างทักษะความเชี่ยวชาญให้เพิ่มพูนขึ้นและเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลในองค์กรอย่างเต็มที่ เนื่องจากหากคนใดคนหนึ่งขาดไป คนอื่นต้องสามารถเข้ามาทดแทนในตำแหน่งงานดังกล่าวได้ 4) เป็นการสนับสนุนการเรียนรู้ที่จะรับฟังความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารของผู้อื่นอย่างตั้งใจ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน 5) เป็นการพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาาร่วมกันและ 6) ลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล เนื่องจากสมาชิกทุกคนในองค์กรต้องมีการประสานงานและร่วมมือกัน ส่งผลให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมความคิดริเริ่มในกลุ่มสมาชิก สร้างขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประยุทธ์ ดำรงธรรมวุฒิ และคณะ (2540 : 17-18) กล่าวว่าความร่วมมือในการทำงานจะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร ดังข้อสรุปคือ 1) จะให้สมาชิกร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน เพื่อให้เกิดความชัดเจนยอมรับ ผูกพันกับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์นั้น 2) จะทำให้สมาชิกติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกัน พูดกันอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งภายในและภายนอกด้วยวิธีการต่าง ๆ ในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน 3) จะเป็นการประสานงานร่วมกัน โดยสนับสนุนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน 4) เป็นการสร้างความคล่องตัวและยืดหยุ่นในการทำงาน 5) เป็นการส่งเสริมการพัฒนาบุคคล เนื่องจากส่งเสริมให้บุคคลได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ทักษะความสามารถของตนเอง รวมถึงทัศนคติที่ดีและวิธีการทำงาน จากการประสานงานและการให้ความร่วมมือกัน ทั้งจากการศึกษาด้วยตนเอง และการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และ 6) เป็นการร่วมมือกันทบทวนการทำงานเพื่อให้เกิดแนวทางการทำงานที่เหมาะสมและสร้างประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากประมวลการวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นอย่างมาก (Homans. 1950 ; อรุณ รักธรรม. 2529 ; สุนันทา เลาพันธ์. 2531 : 155 ; เอกชัย กีสุขพันธ์. 2538 : 147 ; วัฒนา ศรีสถาน. 2541) ซึ่งต่างพบว่าความร่วมมือในการทำงานจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กร เนื่องจากทุกคนมีเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน รวมถึงมีการประสานงานและการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อกัน นอกจากนี้การศึกษากิจการปฏิบัติงานของหัวหน้าสำนักงานกลุ่มโรงเรียนตามความคิดเห็นของศึกษานิเทศน์อำเภอและกรรมการกลุ่มโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 4 ของวันชัย พงษา (2531) พบว่าปัญหาสำคัญที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่ประสบความสำเร็จเกิดจากการขาดความร่วมมือประสานงานกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนในเขตการศึกษา ขณะเดียวกัน

ผลการศึกษาของสุพิทยา แก้วมณี (2538) พบว่าการประสานงานระหว่างครูกับผู้ปกครองด้านการเตรียมการและวางแผนการจัดโปรแกรมการเรียนร่วมน้อย ส่งผลให้การปฏิบัติงานของทั้งสองฝ่ายไม่ถูกต้องและดำเนินการไม่สอดคล้องกัน สอดคล้องกับการศึกษาของชูชาติ พ่วงสมจิตร (2540) จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานครพบว่าการขาดความสัมพันธ์อันดีและการประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชนเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งไม่แตกต่างจากการศึกษาของ ฉะอ้อน อินทรละมุล (2535) ที่พบว่าปัญหาที่สำคัญในการปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมายมาจากการขาดความร่วมมือและขาดการประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

เพราะฉะนั้นจึงน่าจะคาดได้ว่าหากความร่วมมือของผู้ร่วมงานในองค์กรสูงย่อมจะเป็นปัจจัยเชิงเหตุสำคัญหนึ่งส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างสูงด้วยเช่นเดียวกัน

แรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษากับการมีส่วนร่วม

การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกันภายใต้สถานการณ์เดียวกันนั้น มิใช่เป็นเพราะมีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญา และประสบการณ์ที่แตกต่างกันเท่านั้น แต่มีปัจจัยที่สำคัญยิ่งกว่าอีกประการหนึ่งคือ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน เป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถในการทำงานมากน้อยแตกต่างกันไปด้วย

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมมนุษย์เพราะเป็นตัวการที่ทำให้เกิดพลังในพฤติกรรมมนุษย์ (Andreas. 1970 : 505) มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลายประการ ซึ่งส่วนใหญ่สอดคล้องกันว่าแรงจูงใจเป็นนามธรรมที่ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่เป็นสิ่งที่มิอิทธิพลกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมนั้น ๆ นอกจากจะช่วยกระตุ้นทำให้มนุษย์เคลื่อนไหวและกระทำการกิจกรรมต่าง ๆ แล้วยังเป็นสิ่งชักนำให้มนุษย์ประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (โชติ เกิดบัณฑิต. 2539 : 17 ; อ้างอิงมาจาก Berelson & Steiner. 1964 : 189) เอนกกุล กรี่แสง (2519 : 90-92) กล่าวว่าแรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง พลังกระตุ้นที่ทำให้เกิดพฤติกรรมและควบคุมแนวทางพฤติกรรม โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจทางร่างกาย (Physiological Motives) เป็นแรงจูงใจที่เนื่องมาจากความต้องการทางร่างกาย แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ทั้งนี้แบ่งออกเป็นประเภทต่าง ๆ ดังนี้ 1) ความต้องการเกี่ยวกับทรัพย์สินสิ่งของ 2) ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจ ความปรารถนา ความมีเกียรติยศชื่อเสียง 3) ความต้องการเกี่ยวข้องกับอำนาจ 4) ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจระหว่างบุคคล และ 6) ความ

ต้องการทางสังคมอย่างอื่น เช่น การพักผ่อนหย่อนใจ ต้องการแสดงความคิดเห็น เป็นต้น และแรงจูงใจส่วนบุคคล (Personal Motive) เป็นแรงจูงใจของบุคคลแต่ละคน ซึ่งจะมีความแตกต่างกัน มีรากฐานจากความต้องการทางร่างกายและสังคมประกอบกัน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ทฤษฎีแรงจูงใจ ทฤษฎีสองปัจจัย เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจและเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย รู้จักกันในนามทฤษฎีการจูงใจ-คำจูง (The Motivation-Hygiene Theory) เฮิร์ซเบิร์ก (โชติ เกิดบัณฑิต. 2539 : 24 ; อ้างอิงจาก Herzberg. 1959 : 45-49) ได้สร้างขึ้นจากการศึกษาถึงสาเหตุของความพอใจในงานและความไม่พอใจในงานของวิศวกรและพนักงานบัญชีในโรงงานที่มีเมืองฟิตส์เบิร์ก จำนวน 200 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานพบว่าความต้องการทางด้านงานของบุคคลสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

กลุ่มแรก เฮิร์ซเบิร์ก เรียกว่า “ปัจจัยจูงใจ” (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ (Job Content) เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจทำให้บุคคลเกิดความชื่นชอบ ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ 2) การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาเพื่อร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้อาจจะแสดงออกในรูปของการยกย่อง ชมเชย 3) ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจน่าเบื่อหน่าย ทำท้อความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ และ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กรโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

กลุ่มที่สอง เฮิร์ซเบิร์ก เรียกว่า “ปัจจัยคำจูง” (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน (Job Context) เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงานอันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์กรเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คน

ทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันมิให้คนผลออกจากงาน ถ้าปัจจัยไม่มีในงาน หรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนที่ทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ 1) เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึงโอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์การ แล้วยังอาจหมายถึงการที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะและได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเรา 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonnal Relation Supervisor) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้จากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Peers) หมายถึง การพบปะสนทนาความเป็นมิตร การเรียนรู้ในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม 5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนาและปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน 6) สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ 7) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จรวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์การ เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใคร นั่นคือ นโยบายขององค์การจะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง 8) สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ 9) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personnel Life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างใดอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์การต้องการให้บุคคลย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น 10) ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงในองค์การ 11) การปกครองผู้บังคับบัญชา (Supervisor-Technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำหรือมอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

จากแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก เหมาะในการนำมาใช้กับกลุ่มที่มีความรู้ เพราะถือว่าบุคคลกลุ่มนี้ได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานหรือปัจจัยต่ำจนมาบ้างแล้ว ตามสมควรทำให้มีศักยภาพที่จะจูงใจ (เทพนม เมืองแมน. 2529 : 56 ; อ้างมาจาก Davis. 1985 : 76) นอกจากนี้ยังเหมาะกับการนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การทางราชการที่มีทรัพยากรการบริหารจำกัด และเหมาะสมกับองค์การที่มีลักษณะเป็นองค์การที่ให้บริการทางสังคม

เพราะการจูงใจตามแนวทฤษฎีของเฮอริชเบิร์กนี้หัวหน้างานหรือผู้บริหารสามารถสร้างขึ้นได้อย่างเต็มที่ในขอบเขต และอำนาจหน้าที่ของตนโดยไม่ต้องสิ้นเปลืองงบประมาณมากนัก

นอกจากนี้ยังชัย สันติวงษ์ (2530) กล่าวถึงเครื่องมือที่จะใช้ในการจูงใจดังนี้ 1) เทคนิคในการควบคุมงาน (Supervisory) ประกอบด้วย 2 วิธีคือ วิธีการควบคุมงานแบบ Negative Method คือ การใช้วิธีการบังคับ การข่มขู่ การลงโทษ เมื่อแสดงพฤติกรรมไม่ถูกต้องในการทำงาน ซึ่งจะเป็นการลดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล อีกวิธีคือ วิธีการควบคุมแบบ Positive Method เป็นการจัดสภาพการทำงานให้อิสระช่วยให้บุคคลทำงานตอบสนองความต้องการของตนได้ และใช้วิธีการเสริมแรงทางบวก เช่น การให้รางวัล เป็นต้น จะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจสูง 2) การใช้อำนาจ (Authority) เป็นการใช้อำนาจหน้าที่เกินความเหมาะสมก่อให้เกิดความขัดแย้ง ไม่ให้ความร่วมมือ ทำให้เกิดความกดดันและอึดอัด ก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรโดยรวม 3) การให้ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือสามารถตีค่าเป็นเงินได้ รวมถึงการให้สิทธิพิเศษต่าง ๆ อาทิ สวัสดิการ ประกันชีวิต เป็นต้น 4) ผลตอบแทนอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงิน ซึ่งพิจารณาถึงความต้องการทางด้านจิตใจ อาทิ การให้โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การเอาใจใส่ดูแลของผู้ร่วมงาน การให้เกียรติและเป็นกันเองต่อ ผู้ร่วมงาน การมอบหมายงานในลักษณะที่ดีและค่านึงคุณค่าของงาน ความเหมาะสม การให้มีส่วนร่วมในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ซึ่งจะเป็นแนวทางที่ทำให้เกิดความร่วมมือและสมัครใจในการทำงาน

ทั้งนี้จากการศึกษาของผออบเรียร์ วงศ์ภักดี (2537) พบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์และมีอำนาจในการทำนายการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามภาระรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในธนาคารพาณิชย์ไทย เช่นเดียวกับการศึกษาของฉนวนย เหลืองบรรจง (2538) พบว่าแรงจูงใจมีความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ใหม่วิทยาลัยภาคกลางสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งจากการศึกษาพบว่าสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานได้ถึงร้อยละ 13.34

เพราะฉะนั้นจากการที่บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะเป็นบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน อันจะส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงานสูงด้วย ทำให้เชื่อได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาจะเป็นปัจจัยเชิงเหตุอย่างหนึ่งต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา

เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2527 : 125) ได้นิยามเจตคติไว้ว่าเป็นจิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคลอยู่ในรูปของความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความรู้สึกนี้เกิดจากความรู้เชิงประเมินค่าของบุคคลที่เกี่ยวกับสิ่งหนึ่งว่าสิ่งนั้นเป็นประโยชน์หรือมีโทษมากน้อยเพียงใด ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ และมีความพร้อมที่จะกระทำต่อสิ่งนั้นไปในทางที่สอดคล้องกับความชอบหรือไม่ชอบของตนต่อสิ่งนั้น ฉะนั้นบุคคลจึงสามารถมีเจตคติต่อสิ่งต่าง ๆ มากมาย แม้แต่เจตคติต่อตนเองหรือทัศนคติต่อการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใด

องค์ประกอบทั้ง 3 ของเจตคติดังกล่าว มีมิติสำคัญที่นักจิตวิทยาสังคมนิยมวัด 2 ประการ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ. 2524 : 5 – 9) คือ ทิศทาง (Direction) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้ในประเด็นที่ต้องการวัดว่าสิ่งนั้นดีหรือเลว มีความรู้สึกต่อสิ่งนั้นไปในทางที่ชอบหรือไม่ชอบ และพร้อมที่จะให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือพร้อมที่จะทำลาย หรือขัดขวางความเจริญของสิ่งนั้น ปริมาณ (Magnitude) หมายถึง ความเข้มข้นหรือปริมาณความรุนแรงของทัศนคติไปในทิศทางบวกหรือลบ นั่นคืออาจมีเจตคติต่อสิ่งหนึ่งอย่างรุนแรงมากหรืออีกสิ่งหนึ่งเพียงบางเบา ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับความสำคัญของสิ่งนั้นหรือขึ้นอยู่กับความพัวพันของบุคคลต่อเรื่องนั้น ๆ ทั้งนี้แล้วองค์ประกอบของเจตคติมี 3 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบทางด้านความรู้หรือความคิด (Cognitive Component) หมายถึง เจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นจะต้องประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับสิ่งนั้นเป็นอันดับแรก และเป็นความรู้เกี่ยวกับสิ่งนั้นทางด้านที่ว่าสิ่งนั้นมีคุณหรือโทษมากน้อยเพียงใด เป็นความรู้หรือความเชื่อถือที่ใช้ประเมินสิ่งนั้นได้ 2) องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้น พอใจหรือไม่พอใจสิ่งนั้น ความรู้สึกนี้จะเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติเมื่อบุคคลมีความรู้สึกเกี่ยวกับคุณหรือโทษของสิ่งนั้นแล้ว และ 3) องค์ประกอบทางด้านความพร้อมจะกระทำ (Action Tendency Component) หมายถึง ความพร้อมหรือความโน้มเอียงที่บุคคลจะประพฤติปฏิบัติเมื่อบุคคลมีความรู้เชิงประเมินค่า และมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้นแล้ว สิ่งที่สอดคล้องกันที่ติดตามมาคือความพร้อมที่จะกระทำการให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตนต่อสิ่งนั้นด้วย นอกจากนี้ฟิชไบน์และเอเจน (Fishbein & Ajzen. 1975) กล่าวว่าเจตคติเกิดขึ้นได้หลายกรณีเป็นต้นว่าเกิดจากสิ่งที่เจตคติหมายถึงมีลักษณะเฉพาะ (Definitiveness) หรือการสะสมความรู้ ประสบการณ์และความรู้สึกเกี่ยวกับสิ่งหนึ่งสิ่งใดติดต่อกันเป็นเวลานาน ทั้งนี้องค์ประกอบทางด้านความรู้ ความเข้าใจ และทางด้านอารมณ์ มีส่วนสัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านพฤติกรรม กล่าวคือถ้าบุคคลมีทัศนคติทางบวกต่อสิ่งหนึ่งก็จะมีแนวโน้มที่เข้าใกล้สิ่งนั้น ในทางตรงข้ามหากบุคคลมีเจตคติทางลบต่อสิ่งหนึ่งก็จะมีแนวโน้มที่จะถอยห่างหรือหลีกเลี่ยงจากสิ่งนั้น แสดงว่าความเชื่อและอารมณ์เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล (โยธิน คันสนนุทธ และจุมพล พูลภัทรชีวิน. 2524 : 44–45) ขณะเดียวกันนิสากร วิจิณัยภาค (2530 : 35–37 ; อ้างอิงจาก Triandis. 1971) กล่าวว่าเจตคตินั้นเกี่ยวข้องกับ

บุคคลคิด รู้สึก และความต้องการที่จะปฏิบัติหรือกระทำปฏิกิริยาอย่างใดอย่างหนึ่งกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เนื่องจากมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ 1) ปทัสถานของสังคม (Norms) เป็นความเชื่อที่พฤติกรรมนั้นถูกต้องเหมาะสม หรือเป็นความต้องการ และเห็นว่าพฤติกรรมอื่นเป็นสิ่งไม่ถูก ไม่เหมาะสม และไม่เป็นที่ต้องการ แต่ปทัสถานของแต่ละสังคมอาจแตกต่างกัน 2) บทบาท (Roles) เป็นกลุ่มของพฤติกรรมที่สังคมได้พิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมสำหรับบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งนั้นต้องพึงยึดปฏิบัติ นอกจากนี้บทบาทขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม บุคคลคนเดียวกันอาจแสดงบทบาทแตกต่างกัน เนื่องจากสภาพแวดล้อมสถานที่แตกต่างกัน บทบาทจึงมีส่วนกำหนดพฤติกรรมที่แสดงออกในสังคม 3) ภาพพจน์ของตนเองหรือความนึกคิดเกี่ยวกับตัวเอง (Self-image หรือ Self-concept) เป็นความคิดรวบยอดที่ได้จากประสบการณ์ชีวิตและรับรู้เกี่ยวกับตนเองว่าเป็นคนอย่างไร หมายรวมถึงความรู้สึกที่ว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า (Self-esteem) มีความรู้ดีว่าพฤติกรรมใดถูกต้อง เหมาะสม และเป็นที่ต้องการ ซึ่งคุณลักษณะที่มีอยู่นี้มักจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่เสมอ

การศึกษาของเพ็ญแข ศรีสุทธิกุล (2537) พบว่าทัศนคติต่องานพัฒนาชุมชนและเขตการเมืองของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเข้าร่วมปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน ขณะเดียวกันชานนท์ บุรี (2535) พบว่าอาจารย์ที่มีทัศนคติไม่ดีต่ออาชีวครูจะมีปัญหาในการเข้าร่วมปฏิบัติงานแตกต่างจากอาจารย์ที่มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีวครู สอดคล้องกับการศึกษาของดาบทิพย์ จูติพงษ์พาณิชย์ (2539) พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีเจตคติอยู่ในระดับสูงมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการบริหารคุณภาพโดยรวมและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานตามแนวทางคุณภาพสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีเจตคติอยู่ในระดับต่ำ

เพราะฉะนั้นการที่บุคคลมีเจตคติที่ดีต่องานจะเป็นบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานอย่างเต็มใจและรับผิดชอบ อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นทำให้เชื่อได้ว่าเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาน่าจะเป็นปัจจัยเชิงเหตุอย่างหนึ่งที่สามารถจะอธิบายการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา

สุขภาพจิตของบุคคลากรกับการมีส่วนร่วม

อ้อมเดือน สดมณี (2536 : 31 ; อ้างอิงจาก Scott. 1985) ให้ความหมายของสุขภาพจิต โดยใช้อาการทางจิตของบุคคลเป็นเกณฑ์ ประกอบด้วย 6 ประเภท คือ 1) ประวัติการเข้ารับการบำบัดทางจิต 2) การมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปจากบรรทัดฐานของสังคม 3) อาการทางจิตซึ่งสามารถแบ่งบุคคลได้ตามระดับหรือปริมาณของลักษณะ 4) ความรู้สึกตนว่ามีความสุข 5) ความล้มเหลวในการปรับตัว และ 6) พฤติกรรมในชีวิตประจำวันและอาการทางจิต อาทิ ความวิตกกังวล หวาดกลัว และอาการผิดปกติทางกาย องค์การอนามัยโลก (World Health Organization. 1976) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตหมายถึงนอกเหนือจากอาการของโรคประสาท และจิตใจสุขภาพจิต หมายถึง ความสามารถของสุขภาพจิตของบุคคลที่จะปรับตัวให้มีความสุขอยู่กับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ดี มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข รวมถึงการปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดี

ดังนั้นสุขภาพจิตดี จึงเป็นหมายถึงสภาพทางร่างกายและจิตใจที่แสดงถึงความสุข ความพอใจของบุคคลที่สามารถปรับร่างกายและจิตใจเข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ ทั้งนี้สุรนามเดช (2539. 13 ; อ้างอิงจาก Arkoff. 1986) ที่กล่าวถึงลักษณะของผู้มีสุขภาพจิตดีโดยเน้นลักษณะที่พึงประสงค์ของมนุษย์ 9 ประการ ประกอบด้วย 1) ความเป็นสุข (Happiness) ได้แก่ ความพึงพอใจที่ได้รับความสุขทางใจ รู้สึกมั่นคง รู้สึกเป็นสุข เป็นลักษณะที่ซับซ้อนและเป็นอัตนัย 2) ความประสานกลมกลืน (Harmony) คือการที่ได้รับความพึงพอใจจากการสนองความต้องการทั้งด้านส่วนตัวและสังคม 3) ความเคารพนับถือในตน (Self-regard) เป็นความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตน ทั้งในทัศนะของตนและสังคม ผู้ที่มีสุขภาพจิตดีจะมีความเข้าใจตนเอง (Self-insight) รู้จักตนเอง (Self-identity) ยอมรับตนเอง (Self-acceptance) ยกย่องนับถือในตน (Self-esteem) เปิดเผยตนเอง (Self-disclosure) 4) การเจริญเติบโตและพัฒนาตน (Personal Growth) เป็นการพัฒนาดอนอย่างสมบูรณ์เต็มที่ตามศักยภาพ 5) การมีวุฒิภาวะในตน (Personal Maturity) เป็นการเรียนรู้ตามขั้นพัฒนาชีวิต (Development Tasks) ซึ่งมีลักษณะเฉพาะของแต่ละวัยและความสามารถในการเอาชนะความขัดแย้งภายในจากวิกฤตการณ์ตามขั้นพัฒนาการ (Developmental Crisis) ในแต่ละวัย 6) การมีบูรณาการรวมหน่วยในตน (Personal Integration) คือบุคลิกภาพที่มีความเป็นหน่วยเดียวกันและสอดคล้องกัน 7) มีการรับรู้โลกตามความเป็นจริง (Accurate Perception) มีความสามารถที่จะร่วมรู้สึก (Empathize) กับผู้อื่น การเอาใจเขามาใส่ใจเรา 8) มีประสิทธิภาพ (Effectiveness) ในสิ่งแวดล้อม ดำรงชีวิตได้อย่างอิสระ มั่นคง สนุกสนาน มีความรักอย่างแท้จริง และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ 9) ความเป็นตัวของตัวเองอย่างอิสระ (Independence) เช่นเดียวกับจิววรรณ แก้วพรหม (2530) กล่าวถึงลักษณะของผู้มีสุขภาพจิตดี คือ 1) เป็นผู้ที่มีความสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ 2) มีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น 3) สามารถปรับตัวในสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงให้พออยู่ได้หรือสามารถทำประโยชน์แก่ตนเองและชุมชนได้ตามควร

แก่สภาพของตน และ 4) สามารถปรับจิตใจให้พอใจและมั่นคงได้เมื่อความขัดแย้งเกิดขึ้น และตรงข้ามกันนั้น กันยา สุวรรณแสง (2538 : 32-33) กล่าวว่าสุขภาพจิตไม่ดี หมายถึง อาการทาง ด้าน ๆ คือ 1) ด้านร่างกาย เช่น หายใจหอบเหนื่อย สับสน นอนไม่หลับ เป็นต้น 2) ด้านจิตใจ เช่น ความกลัว วิตกกังวล โกรธ เป็นต้น 3) ด้านความคิด เช่น สับสน ย้ำคิดย้ำทำ เป็นต้น และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ ไม่ยอมรับความจริง เป็นต้น โดยมาสโลว์เชื่อว่าสุขภาพจิตของบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลพัฒนาความต้องการไปสู่ขั้นสูงสุดและพร้อมจะพัฒนาตนเอง สุขภาพจิตจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับทัศนคติที่ดีต่อสิ่งแวดล้อม การที่บุคคลจะปรับตัวดีจะต้องเข้าใจและยอมรับสภาพของตนเองนั้นจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อบุคคล ภาวะแวดล้อม และมีความวิตกกังวลน้อย (จรรยา สุวรรณทัต และคณะ. 2523)

ทั้งนี้การพิจารณาสุขภาพจิตสามารถดูได้จากการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น การจัดการกับบทบาทการทำงานของแต่ละบุคคล รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัวของบุคคล (John Hopkins Heath Information. 1999) ซึ่งอัมพร โอตระกูล (2538 ; อ้างอิงจาก Johoda. 1985) กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มีสุขภาพจิตดีต้องประกอบด้วยลักษณะ คือ 1) เป็นบุคคลที่ไม่ป่วยทางจิต 2) เป็นบุคคลที่แสดงพฤติกรรมเหมาะสม 3) เป็นบุคคลที่สามารถปรับตัวตามสถานการณ์ทางสังคมและสภาพแวดล้อม 4) เป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพมั่นคง และ 5) เป็นบุคคลที่มีเจตคติที่ถูกต้องตามสภาพความเป็นจริง โดยปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพจิต จากแนวคิดเชื่อมโยงขององค์ประกอบที่เกี่ยวกับสุขภาพจิต (กรมสุขภาพจิต. 2538) พบว่าเกิดจากปัจจัย 3 ด้าน คือ 1) ด้านปัจเจกบุคคล ประกอบด้วย กรรมพันธุ์ พฤติกรรม และความคิดจิตวิญญาณ 2) ด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ด้านกายภาพชีวภาพ เศรษฐกิจ วัฒนธรรม ศาสนา ประชากร ความ มั่นคง การสื่อสารคมนาคม เทคโนโลยี การทำงาน และการศึกษา และ 3) ด้านระบบสาธารณสุข ประกอบด้วย ความครอบคลุมของบริการ ประสิทธิภาพ คุณภาพ และระดับบริการของทั้งภาครัฐบาลและเอกชน

สุขภาพจิตของบุคลากร จึงหมายถึง สภาวะทางอารมณ์และจิตใจด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกทุกข์ใจ ความกลัว ความโกรธง่าย ขาดสมาธิ ขาดความกล้าและความผิด ทั้งนี้จากงานวิจัยของของนอร์เบค (ประชิด ศรีพันธุ์. 2532 : 38 ; อ้างอิงจาก Norbeck. 1980 : 255) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน และความพึงพอใจในงานกับอาการทางจิตของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยวิกฤติผลการศึกษาพบว่าความเครียดในงานมีความสัมพันธ์กับอาการทางจิต และพยาบาลที่มีความเครียดในงานสูง จะมีความพึงพอใจในงานต่ำ นอกจากนั้นบุคคลที่มีความเครียดในงานเป็นเวลานานจะเกิดอาการที่พบบ่อย คือความเบื่อหน่ายต่อการปฏิบัติงานจะเป็นสิ่งที่กระทบต่อคุณภาพของงาน เนื่องจากคนที่เบื่อหน่ายจะมีความกระตือรือร้นและแรงจูงใจที่จะทำงานลดลง นอกจากนี้สุกานดา บัณฑิตยารักษ์ (2524) ได้วิจัยเรื่องทัศนคติของนักศึกษาพยาบาลต่อการปฏิบัติงานอนามัยในชนบท โดยใช้กลุ่ม

ตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาพยาบาลของมหาวิทยาลัยมหิดล เชียงใหม่และขอนแก่น จำนวน 225 คน พบว่านักศึกษาพยาบาลที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการอาสาไปปฏิบัติงานอนามัยในชนบทนั้น จะเป็นบุคคลที่มีความวิตกกังวลสูง มีความท้อแท้ กลัวว่าเหว่ จึงไม่สมัครไปทำงานในชนบท และผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530 : 32 ; อ้างอิงจาก Brow & Moberg. 1980) กล่าวว่าสาเหตุที่ก่อให้เกิดความวิตกกังวลของผู้บริหารคือ 1) ปัจจัยเกี่ยวกับตัวงาน อาทิ สภาพการทำงาน (Work Condition) และงานที่หนักเกินไป (Working Overload) 2) ปัจจัยที่เกี่ยวกับบทบาทขององค์กร อาทิ บทบาทที่คลุมเครือ (Role Ambiguity) บทบาทที่ขัดแย้ง รวมถึงความรับผิดชอบ 3) สัมพันธภาพในหน่วยงาน คือความสัมพันธ์กับผู้บริหารและสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน 4) พัฒนาการทางอาชีพ 5) บรรยากาศในการทำงาน 6) สาเหตุภายนอกขององค์กร 7) การเปลี่ยนแปลงในงาน และ 8) ระบบรางวัล และจากการศึกษาของแบร์รอน (Barron. 1954) พบว่าผู้ที่สุขภาพจิตดีจะมีประสิทธิภาพ มีพลังและความสามารถในการเผชิญและต่อสู้กับความตึงเครียดต่าง ๆ เช่นเดียวกับลาซารัส (Lazarus. 1969) พบว่าผู้มีสุขภาพจิตดีจะเป็นผู้ที่อุทิศตนในการทำงานอย่างเต็มที่ และสามารถใช้ศักยภาพของตนที่มีอยู่อย่างเต็มความสามารถ

เพราะฉะนั้นการที่บุคคลมีสุขภาพจิตที่ดีต่องานจะเป็นบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานอย่างเต็มที่ และสามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นทำให้เชื่อได้ว่าสุขภาพจิตที่ดีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาน่าจะเป็นปัจจัยเชิงเหตุอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษากลุ่มตัวแปรเชิงเหตุ 2 กลุ่ม คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และลักษณะทางจิต ซึ่งคาดว่าจะส่งผลต่อกลุ่มตัวแปรเชิงผล คือ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังเป็นตัวแปรแบ่งกลุ่ม

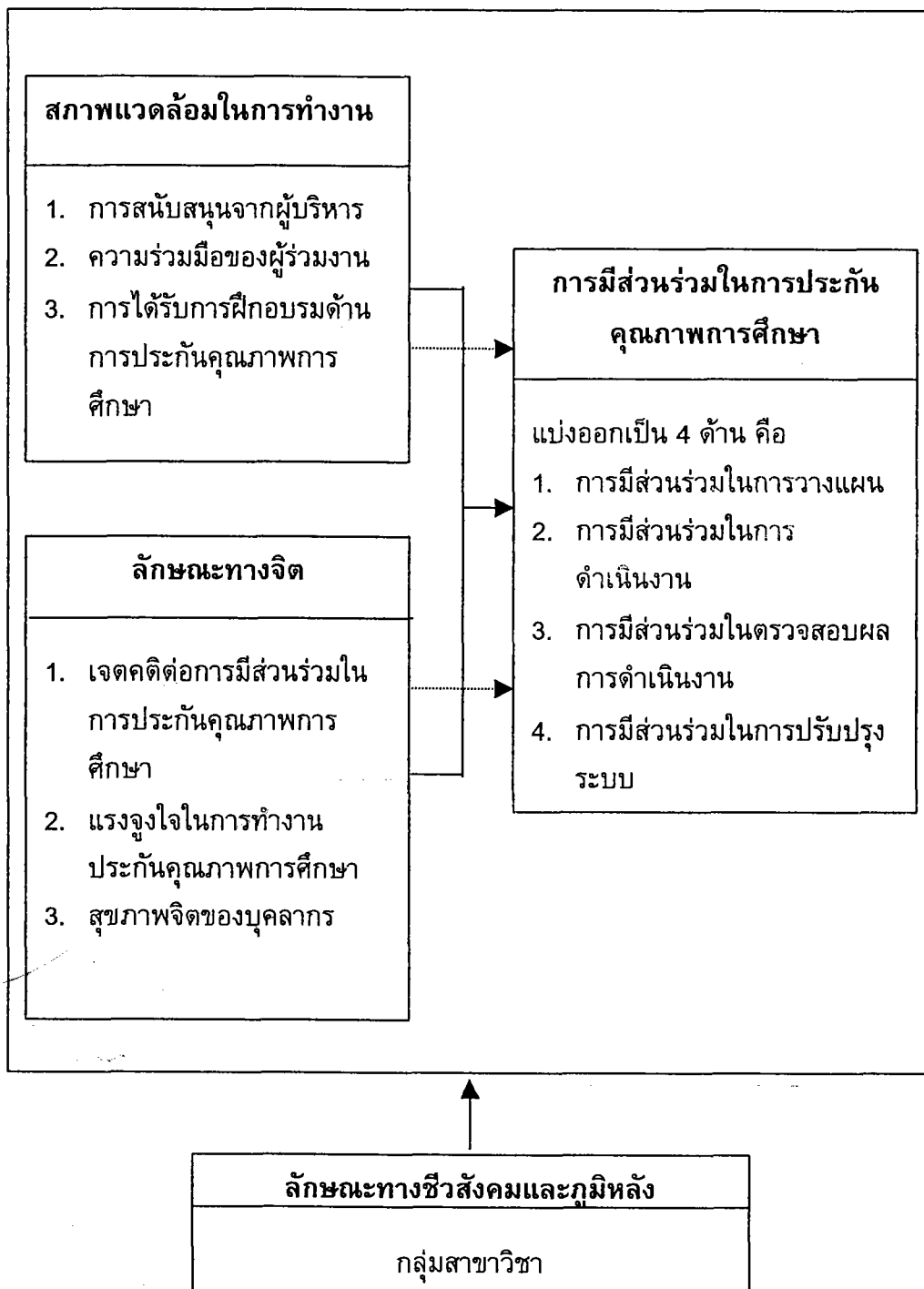
ในการนี้ ผู้วิจัยได้ประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามกรอบแนวทางของแนวคิดปฏิสัมพันธ์ (An Interaction Model of Behavior) กล่าวว่าการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากเหตุปัจจัย 2 ด้าน คือ ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล และปัจจัยภายในตัวของบุคคล อีกทั้งเพื่อความชัดเจนในการกำหนดปัจจัยเชิงเหตุ ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกข้างต้น นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้อาศัยแนวคิดการกระทำทางสังคม ซึ่งเป็นแนวคิดที่กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคล โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดการกระทำทางสังคมดังกล่าว มาเป็นต้นแบบในการปรับปรุงตัวแปรต่าง ๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้

ดังนั้นในการศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดปัจจัยเชิงเหตุ 2 ด้าน ประกอบด้วย ดังนี้

1. ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยเชิงเหตุ 3 ปัจจัย คือ การสนับสนุนของผู้บริหาร ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน และ การได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

2. ปัจจัยภายใน ได้แก่ ลักษณะทางจิต ประกอบด้วยปัจจัยเชิงเหตุ 3 ปัจจัย คือ เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา และ สุขภาพจิตของบุคลากร

ทั้งนี้ผู้วิจัยยังได้กำหนดลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังเป็นตัวแปรแบ่งกลุ่มในการศึกษาครั้งนี้ด้วย ดังกรอบแนวคิดการวิจัยข้างล่างนี้



ภาพประกอบ 4 : ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ปรึกษา ศศส.

นิยามปฏิบัติการ

การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง ปริมาณการที่บุคลากรในหน่วยงานได้ร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน โดยมีขั้นตอน 4 ขั้นตอนตามวงจรพัฒนาคุณภาพ PDCA คือ

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง การที่บุคคลเข้าไปร่วมในการกำหนดเป้าหมายทิศทางและวิธีการในการดำเนินงานและพัฒนาระบบคุณภาพ
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การที่บุคคลเข้าไปร่วมในการนำแผนไปใช้ในการดำเนินงานหรือปฏิบัติตามระบบหรือแนวทางที่วางเอาไว้ เพื่อบรรลุถึงเป้าหมาย รวมถึงการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาการดำเนินงาน
3. การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน หมายถึง การที่บุคคลเข้าไปร่วมในการติดตามตรวจสอบและประเมินผลงานที่ปฏิบัติ เพื่อดูว่าได้ดำเนินงานตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่
4. การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ หมายถึง การที่บุคคลเข้าไปร่วมในการแก้ไขปรับปรุงระบบอันเนื่องมาจากระบบนั้นไม่สามารถทำให้บรรลุถึงเป้าหมาย หรือเป็นการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติงานต่อไป

สำหรับการวัดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวัดขึ้นตามนิยามปฏิบัติการประกอบด้วย ประโยคคำถาม 28 ข้อคำถาม โดยเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่จริงที่สุด (6) ถึง ไม่จริงที่สุด (1) และมีพิสัยของคะแนนโดยรวมอยู่ระหว่าง 28 – 168 คะแนน ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกที่ได้จากการทดสอบค่าโดยมีค่าอยู่ระหว่าง .54 - .81 และมีค่าความเชื่อมั่น .96 ผู้ตอบได้คะแนนรวมจากแบบวัดสูงถือว่าเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูง ขณะเดียวกันในทางตรงกันข้ามผู้ที่ตอบได้คะแนนรวมน้อยถือว่าเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาน้อย

การสนับสนุนของผู้บริหาร หมายถึง ปริมาณการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหารหรือหัวหน้าของหน่วยงานในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน โดยการสนับสนุนของผู้บริหารมุ่งที่ความต้องการของบุคลากร เพื่อให้บรรลุถึงสัมฤทธิ์ผลการดำเนินงานตามกิจกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา อาทิ การให้คำแนะนำ วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินกิจกรรม เป็นต้น

สำหรับการวัดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวัดโดยดัดแปลงจากแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของศักดิ์ชัย นิธิญทวิ (2532) ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกที่ได้จากการทดสอบค่าโดยมีค่าอยู่ระหว่าง .47 - .87 และมีความเชื่อมั่น .91 จำนวน 10 ข้อคำถาม โดยเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่จริงที่สุด (6) ถึงไม่จริงที่สุด (1) และมีพิสัยของคะแนนโดยรวมอยู่ระหว่าง 10 – 60 คะแนน ผู้ตอบได้คะแนนรวมจากแบบวัดสูงถือว่าเป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานสูง ขณะเดียวกันในทางตรงกันข้ามผู้ตอบได้คะแนนรวมต่ำถือว่าเป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานต่ำ

การได้รับการฝึกอบรมในด้านการประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง ปริมาณการรับรู้ถึงการสนับสนุนของหน่วยงานในการให้โอกาสบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งจัดขึ้นเป็นการภายในของหน่วยงานหรือหน่วยงานอื่นภายนอก ทั้งนี้การสนับสนุนดังกล่าวครอบคลุมถึงการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ข้อมูล หรือรายละเอียด ของการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา

สำหรับการวัดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวัดโดยดัดแปลงจากแบบสอบถามความต้องการเกี่ยวกับการฝึกอบรมของชัยรัตน์ ศรีรัตนะ (2542) ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกที่ได้จากการทดสอบอยู่ระหว่าง .55 - .78 และ มีความเชื่อมั่น .90 จำนวน 10 ข้อคำถาม โดยเป็นมาตรประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่จริงที่สุด (6) ถึงไม่จริงที่สุด (1) และมีพิสัยของคะแนนโดยรวมอยู่ระหว่าง 10 – 60 คะแนน ผู้ตอบได้คะแนนรวมสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษามาก ขณะเดียวกันในทางตรงกันข้ามผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมต่ำถือเป็นผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมในด้านการประกันคุณภาพการศึกษาน้อย

ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน หมายถึง ปริมาณการรับรู้ถึงความร่วมมือ ความช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงานในทุกขั้นตอนในลักษณะของทีมงาน หรือปริมาณการรับรู้ถึงการที่บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปของหน่วยงานได้มาร่วมกันทำงานเป็นทีมเพื่อร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน โดยแต่ละบุคคลมีเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน มีการประสานงานและสนับสนุนซึ่งกันและกัน รวมถึงการรับผิดชอบและมีการตัดสินใจร่วมกันในการทำงาน

สำหรับการวัดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวัดโดยดัดแปลงจากแบบวัดการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานของชนกพร บัวสุข (2545) ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกที่ได้จากการทดสอบค่าโดยมีค่าอยู่ระหว่าง .67 - .87 และมีค่าความเชื่อ .94 จำนวน 10 ข้อคำถาม โดยเป็นมาตรประมาณค่า 6 หน่วย ตั้งแต่จริงที่สุด (6) ถึงไม่จริงที่สุด (1) และมีพิสัยของคะแนนโดยรวมอยู่ระหว่าง 15 – 90 คะแนน ผู้ตอบได้คะแนนรวมสูงแสดงว่ามีความร่วมมือของผู้ร่วมงานสูงในการดำเนินงานตามกิจกรรมประกันคุณภาพการศึกษา ขณะเดียวกันในทางตรงข้ามผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมต่ำถือว่ามีความร่วมมือของผู้ร่วมงานต่ำในการดำเนินงานตามกิจกรรมประกันคุณภาพการศึกษา

แรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง ปัจจัยที่ผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อบ่มงู่สัมฤทธิ์ผลตามแนวทางประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความต้องการเพื่อสำเร็จในการทำงาน (Achievement) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ลักษณะงาน (Work Itself) การยอมรับนับถือ (Recognition) และโอกาสก้าวหน้าในงาน (Growth)

สำหรับการวัดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวัดโดยดัดแปลงมาจากแบบสอบถามแรงจูงใจของผอบเขียว วงศ์ภักดี (2537) ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกที่ได้จากการทดสอบค่าโดยมีค่าอยู่ระหว่าง .39 - .81 และมีค่าความเชื่อมั่น .85 จำนวน 10 ข้อคำถาม โดยเป็นมาตรประมาณค่า 6 หน่วย ตั้งแต่จริงที่สุด (6) ถึงไม่จริงที่สุด (1) และมีพิสัยของคะแนนโดยรวมอยู่ระหว่าง 10 – 60 คะแนน ผู้ตอบได้คะแนนรวมสูงแสดงว่ามีแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาสูง ขณะเดียวกันในทางตรงกันข้ามผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมต่ำแสดงว่ามีแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพต่ำ ในกรณีที่ต้องแบ่งผู้ตอบออกเป็นผู้ที่แรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาสูงและต่ำ ผู้วิจัยจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มรวมเป็นเกณฑ์แบ่ง

เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง ปริมาณ ความรู้เชิงประมาณค่าของบุคคลเกี่ยวกับคุณประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตาม ระบบประกันคุณภาพการศึกษา ความรู้ที่ชื่นชอบและความพอใจในการมีส่วนร่วม ตลอดจนความ พร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานงานประกันคุณภาพการศึกษา

สำหรับการวัดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวัดโดยดัดแปลงจากแบบวัด ทศนคติในการทำงานของจินตนา บิลมาศ และคณะ (2529) ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกที่ได้จาก การทดสอบค่าโดยมีค่าอยู่ระหว่าง .42 - .74 และค่าความเชื่อมั่น .85 จำนวน 10 ข้อ โดยเป็น มาตรฐานประเมินค่า 6 หน่วย จากจริงที่สุด (6) ถึงไม่จริงที่สุด (1) และมีพิสัยของคะแนนโดยรวมอยู่ ระหว่าง 10 – 60 คะแนน ผู้ตอบได้คะแนนรวมสูงจะเป็นบุคคลที่มีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมใน การประกันคุณภาพการศึกษามาก ขณะเดียวกันในทางตรงกันข้ามผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมต่ำ แสดงว่ามีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาน้อย ในกรณีที่ต้องแบ่ง ผู้ตอบออกเป็นผู้ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาสูงและต่ำ ผู้วิจัยจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มรวมเป็นเกณฑ์แบ่ง

สุขภาพจิตของบุคลากร หมายถึง ปริมาณของความวิตกกังวล อันประกอบด้วย ความ กลัวในเรื่องต่าง ๆ โดยปราศจากเหตุผลอันควร ความกลัวใจ ความโกรธง่าย ความตื่นตันทง่าย ขาดสมาธิ ขาดความกล้าและกลัวผิด นอกจากนี้ยังครอบคลุมจากปัญหาทางกาย อันเกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน

สำหรับการวัดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวัดโดยดัดแปลงจากแบบวัด สุขภาพจิตของ วิวัติ ปานศิลา (2542) ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกที่ได้จากการทดสอบค่าโดยมีค่าอยู่ ระหว่าง .57 - .81 และมีค่าความเชื่อมั่น .92 มีจำนวน 10 ข้อคำถาม โดยเป็นมาตรฐานประเมินค่า 6 หน่วย จากจริงที่สุด (6) ถึงไม่จริงที่สุด (1) และมีพิสัยของคะแนนโดยรวมอยู่ระหว่าง 10 – 60 คะแนน ผู้ตอบได้คะแนนรวมสูงแสดงว่าจะเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดีมาก ขณะเดียวกันในทาง ตรงกันข้ามผู้ตอบได้คะแนนรวมต่ำแสดงว่าเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดีน้อย ในกรณีที่ต้องแบ่งผู้ตอบ ออกเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตของบุคลากรสูงและต่ำ ผู้วิจัยจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มรวมเป็น เกณฑ์แบ่ง

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน และการได้รับการฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพการศึกษา และลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา และสุขภาพจิตของบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา
2. บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสูงและมีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษามาก จะเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษามากกว่าบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารต่ำและมีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาน้อย
3. บุคลากรที่ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานสูงและมีแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษามาก จะเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษามากกว่าบุคลากรที่ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานต่ำและมีแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาต่ำ
4. บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมในการประกันคุณภาพการศึกษามากและมีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษามาก จะเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษามากกว่าบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมในการประกันคุณภาพน้อยและมีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพน้อย
5. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตร่วมกันสามารถทำนายการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิจัย เครื่องมือในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายงานสนับสนุนวิชาการของหน่วยงานด้านการเรียนการสอนของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2546 (ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2545 ถึง 30 กันยายน 2546) ประกอบด้วย ข้าราชการสาย ข และ ค และพนักงานมหาวิทยาลัยหรือเทียบเท่า จำนวนทั้งสิ้น 2,839 คน

ทั้งนี้หน่วยงานด้านการเรียนการสอนของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประกอบด้วยหน่วยงานจำนวนทั้งสิ้น 29 หน่วยงาน โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มสาขาวิชา 4 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี จำนวน 5 หน่วยงาน ประกอบด้วย 1) คณะวิทยาศาสตร์ 2) คณะวิศวกรรมศาสตร์ 3) คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ 4) วิทยาลัยปิโตรเลียมและปิโตรเคมี และ 5) สถานศึกษาเคมีปฏิบัติ

กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 11 หน่วยงาน ประกอบด้วย 1) คณะแพทยศาสตร์ 2) คณะทันตแพทยศาสตร์ 3) คณะเภสัชศาสตร์ 4) คณะสัตวแพทยศาสตร์ 5) คณะพยาบาลศาสตร์ 6) คณะจิตวิทยา 7) คณะสหเวชศาสตร์ 8) วิทยาลัยการสาธารณสุข 9) สำนักวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา 10) วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย และ 11) วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ

กลุ่มสาขาสังคมศาสตร์ จำนวน 8 หน่วยงาน ประกอบด้วย 1) คณะนิเทศศาสตร์ 2) คณะครุศาสตร์ 3) คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี 4) คณะเศรษฐศาสตร์ 5) คณะรัฐศาสตร์ 6) คณะนิติศาสตร์ 7) สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์ และ 8) วิทยาลัยประชากรศาสตร์

กลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และอื่น ๆ จำนวน 5 หน่วยงาน ประกอบด้วย 1) คณะอักษรศาสตร์ 2) คณะศิลปกรรมศาสตร์ 3) สถาบันภาษา 4) บัณฑิตวิทยาลัย และ 5) สำนักงานจัดการศึกษาทั่วไป

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายงานสนับสนุนวิชาการของหน่วยงานด้านการเรียนการสอนของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2546 (ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2545 ถึง 30 กันยายน 2546) ประกอบด้วย ข้าราชการ สาย ข และ ค และพนักงานมหาวิทยาลัยหรือเทียบเท่า จำนวน 500 คน กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามกลุ่มสาขาทั้ง 4 กลุ่มสาขา คือ กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มสาขาสังคมศาสตร์ และกลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และอื่น ๆ โดยให้แต่ละกลุ่มสาขามีขนาดตัวอย่างเท่ากัน (Equal Allocation) จำนวน 125 คนต่อกลุ่มสาขา

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวทางของนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ประกอบด้วย 8 ตอน ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามวัดพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา แบบสอบถามวัดการสนับสนุนของผู้บริหาร แบบสอบถามวัดการได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา แบบสอบถามวัดความร่วมมือของผู้ร่วมงาน แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงานด้านประกันคุณภาพการศึกษา แบบสอบถามวัดเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา และแบบสอบถามวัดสุขภาพจิตของบุคลากร ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ตามลำดับ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

แบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มสาขาวิชาที่กลุ่มตัวอย่างสังกัด โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมีตัวเลือกให้เลือกตอบ ดังนี้

หน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่ในกลุ่มสาขาวิชา...

- [...] กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี
- [...] กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์ชีวภาพ
- [...] กลุ่มสาขาสังคมศาสตร์
- [...] กลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และอื่น ๆ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา

แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดปริมาณประสบการณ์การที่บุคลากรในหน่วยงานได้เข้าร่วมเป็นหนึ่งใน การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน โดยมีขั้นตอน 4 ขั้นตอน ตามวงจรพัฒนาคุณภาพ PDCA ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง การที่บุคคลเข้าไปร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทางและวิธีการในการดำเนินงานและพัฒนาระบบคุณภาพ
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การที่บุคคลเข้าไปร่วมในนำแผนไปใช้ในการดำเนินงานหรือปฏิบัติตามระบบหรือแนวทางที่วางเอาไว้ เพื่อบรรลุถึงเป้าหมาย รวมถึง การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาการดำเนินงาน
3. การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน หมายถึง การที่บุคคลเข้าไปร่วมในการติดตามตรวจสอบและประเมินผลงานที่ปฏิบัติ เพื่อดูว่าได้ดำเนินงานตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่
4. การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ หมายถึง การที่บุคคลเข้าไปร่วมในการแก้ไขปรับปรุงระบบ อันเนื่องมาจากระบบนั้นไม่สามารถทำให้บรรลุถึงเป้าหมาย หรือเป็นการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติงานต่อไป

แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามนิยามเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย ประโยคคำถาม 28 ข้อคำถาม โดยใช้วิธีวัดแบบมาตรประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่จริงที่สุด (6) ถึง ไม่จริงที่สุด (1) และมีพิสัยของคะแนนโดยรวมอยู่ระหว่าง 28 – 168 คะแนน ค่าอำนาจจำแนกรายข้อที่ได้จากการหาความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมมีค่าอยู่ระหว่าง .54 – .81 ถ้าผู้ตอบได้คะแนนรวมจากแบบสอบถามสูงถือว่าเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูง ขณะเดียวกันในทางตรงกันข้ามผู้ที่ตอบได้คะแนนรวมน้อยถือว่าเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาน้อย สำหรับค่าความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .96

ตัวอย่าง แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพ
การศึกษา

การมีส่วนร่วมในการวางแผน

(0) ท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อวางแผนพัฒนาคุณภาพตามวาระการประชุมของหน่วยงานเสมอ

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(00) ท่านปฏิเสธการเข้าร่วมวางแผนคุณภาพของหน่วยงานทุกครั้ง

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

(0) ท่านปฏิบัติงานโดยอาศัยแนวทางตามแผนประกันคุณภาพของหน่วยงาน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(00) ท่านพยายามเรียนรู้และพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานของตนเองเสมอ เพื่อให้สอดคล้อง
กับแนวทางคุณภาพของหน่วยงาน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน

(0) ท่านให้ความร่วมมือทุกครั้ง เมื่อมีการตรวจติดตาม/ตรวจสอบคุณภาพภายในหน่วยงาน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(00) ท่านปฏิเสธการเข้าร่วมกำหนดวิธีการ/แนวทางเพื่อการตรวจติดตาม/ตรวจสอบตามกำหนดการของหน่วยงาน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ

(0) ท่านปรับปรุง/แก้ไขข้อผิดพลาดทันทีเมื่อทราบผลการตรวจติดตาม/ตรวจสอบ

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(00) ท่านทุ่มเททั้งกำลังสมองและกำลังกายเพื่อปรับปรุงระบบคุณภาพของหน่วยงาน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดการสนับสนุนของผู้บริหาร

แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดปริมาณการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหารหรือหัวหน้าของหน่วยงานในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน โดยการสนับสนุนของผู้บริหารมุ่งที่ความต้องการของบุคลากร เพื่อให้บรรลุถึงสัมฤทธิ์ผลการดำเนินงานตามกิจกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา อาทิ การให้คำแนะนำ วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น ต้องใช้ในการดำเนินกิจกรรม เป็นต้น

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวัดโดยดัดแปลงจากแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของ คักดีชัย นิรัญทวี (2532) ประกอบด้วย ประโยคคำถาม 10 ข้อคำถาม โดยใช้วิธีวัดแบบมาตรประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่จริงที่สุด (6) ถึง ไม่จริงที่สุด (1) และมีพิสัยของคะแนนโดยรวมอยู่ระหว่าง 10 – 60 คะแนน ซึ่งก่อนนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้นำข้อคำถามไปทดลองใช้ โดยแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อที่ได้จากการหาความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมมีค่าอยู่ระหว่าง .47 – .87 ถ้าผู้ตอบได้คะแนนรวมจากแบบสอบถามสูงถือว่าเป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานสูง ขณะเดียวกันในทางตรงกันข้ามผู้ตอบได้คะแนนรวมต่ำถือว่าเป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานต่ำ สำหรับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามชนิดความสอดคล้องภายในโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .91

ตัวอย่าง แบบสอบถามวัดการสนับสนุนของผู้บริหาร

(0) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นต่อแนวทาง/วิธีการดำเนินงานประกันคุณภาพอย่างเต็มที่

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(00) ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อพัฒนาระบบคุณภาพของหน่วยงาน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดการได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดปริมาณการรับรู้ถึงการสนับสนุนของหน่วยงานในการให้โอกาสบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งจัดขึ้นเป็นการภายในของหน่วยงาน หรือหน่วยงานอื่นภายนอก ทั้งนี้ การสนับสนุนของหน่วยงานดังกล่าวครอบคลุมถึงการประชาสัมพันธ์ ข่าวสาร ข้อมูล หรือรายละเอียดของการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวัดโดยดัดแปลงจากแบบสอบถามความต้องการเกี่ยวกับการฝึกอบรมของชัยรัตน์ ศรีรัตนะ (2542) ประกอบด้วย ประโยคคำถาม 10 ข้อคำถาม โดยใช้วิธีวัดแบบมาตรประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่จริงที่สุด (6) ถึง ไม่จริงที่สุด (1) และมีพิสัยของคะแนนโดยรวมอยู่ระหว่าง 10 – 60 คะแนน ซึ่งก่อนนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้นำข้อคำถามไปทดลองใช้ โดยแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อที่ได้จากการหาความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมมีค่าอยู่ระหว่าง .55 – .78 ถ้าผู้ตอบได้คะแนนรวมสูงถือว่าเป็นผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมในด้านการประกันคุณภาพการศึกษามาก ขณะเดียวกันในทางตรงกันข้ามผู้ตอบได้คะแนนรวมต่ำถือว่าเป็นผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมในด้านการประกันคุณภาพการศึกษาน้อย สำหรับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามชนิดความสอดคล้องภายในโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .90

ตัวอย่าง แบบสอบถามวัดการได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

(0) ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(00) หน่วยงานไม่มีนโยบายสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดความร่วมมือของผู้ร่วมงาน

แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดปริมาณการรับรู้ถึงความร่วมมือ ความช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนในลักษณะของทีมงาน หรือปริมาณการรับรู้ถึงการที่บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปของหน่วยงานได้มาร่วมกันทำงานเป็นทีม เพื่อร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน โดยแต่ละบุคคลมีเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน มีการประสานงาน และมีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน รวมถึงการร่วมรับผิดชอบและมีการตัดสินใจร่วมกันในการทำงาน

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวัดโดยดัดแปลงจากแบบสอบถามความต้องการเกี่ยวกับการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานของชนกพร บัวสุข (2545) ประกอบด้วย ประโยคคำถาม 10 ข้อคำถาม โดยใช้วิธีวัดแบบมาตรประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่จริงที่สุด (6) ถึง ไม่จริงที่สุด (1) และมีพิสัยของคะแนน โดยรวมอยู่ระหว่าง 10 – 60 คะแนน ซึ่งก่อนนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้นำข้อคำถามไปทดลองใช้ โดยแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อที่ได้จากการหาความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมมีค่าอยู่ระหว่าง .67 – .87 ถ้าผู้ตอบได้คะแนนรวมสูง ถือว่ามีความร่วมมือของผู้ร่วมงานสูงในการดำเนินงานตามกิจกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา ขณะเดียวกันในทางตรงกันข้ามผู้ตอบได้คะแนนรวมต่ำถือว่ามีความร่วมมือของผู้ร่วมงานต่ำในการดำเนินงานตามกิจกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา สำหรับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามชนิดความสอดคล้องภายในโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .94

ตัวอย่าง แบบสอบถามวัดความร่วมมือของผู้ร่วมงาน

(0) ผู้ร่วมงานของท่านแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาระบบคุณภาพอย่างเต็มที่

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(00) ผู้ร่วมงานของท่านมักไม่ใส่ใจแก้ไข/ปรับปรุงเมื่อพบข้อผิดพลาดที่ไม่สอดคล้องตามข้อกำหนดมาตรฐานประกันคุณภาพ

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ตอนที่ 6 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา

แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดปัจจัยที่ผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่สัมฤทธิ์ผลตามแนวทางประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ลักษณะงาน (Work Itself) การยอมรับนับถือ (Recognition) และโอกาสเจริญในงาน (Growth)

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือโดยดัดแปลงมาจากแบบสอบถามแรงจูงใจของผอบเขียว วงศ์ภักดี (2537) ประกอบด้วย ประโยคคำถาม 10 ข้อคำถาม โดยใช้วิธีวัดแบบมาตรประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่จริงที่สุด (6) ถึง ไม่จริงที่สุด (1) และมีพิสัยของคะแนนโดยรวมอยู่ระหว่าง 10 – 60 คะแนน ซึ่งก่อนนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้นำข้อคำถามไปทดลองใช้ โดยแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อที่ได้จากการหาความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม มีค่าอยู่ระหว่าง .39 – .81 ถ้าผู้ตอบได้คะแนนรวมสูงถือว่ามีความแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพสูง ขณะเดียวกันในทางตรงกันข้ามผู้ตอบได้คะแนนรวมต่ำถือว่ามีความแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาน้อย และในกรณีที่ต้องแบ่งผู้ตอบออกเป็นกลุ่มที่มีแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษามากและน้อย ผู้วิจัยจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มรวมเป็นเกณฑ์แบ่ง สำหรับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามชนิดความสอดคล้องภายในโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .85

ตัวอย่าง แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา

(0) ท่านถือเป็นบุคคลสำคัญที่จะมีส่วนช่วยให้การดำเนินงานประกันคุณภาพสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(00) การเข้าร่วมจัดทำระบบคุณภาพของหน่วยงาน เป็นสิ่งที่เกินกำลังความสามารถของท่าน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ตอนที่ 7 แบบสอบถามวัดเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดปริมาณความรู้เชิงประมาณค่าของบุคคลเกี่ยวกับคุณประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา ความรู้สึกชอบและความพอใจในการมีส่วนร่วม ตลอดจนความพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวัดโดยดัดแปลงจากแบบวัดทัศนคติในการทำงานของจินตนา บิลมาศ และคณะ (2529) ประกอบด้วย ประโยคคำถาม 10 ข้อคำถาม โดยใช้วิธีวัดแบบมาตรประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่จริงที่สุด (6) ถึง ไม่จริงที่สุด (1) และมีพิสัยของคะแนนโดยรวมอยู่ระหว่าง 10 – 60 คะแนน ซึ่งก่อนนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้นำข้อคำถามไปทดลองใช้ โดยแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อที่ได้จากการหาความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมมีค่าอยู่ระหว่าง .42 – .74 ถ้าผู้ตอบได้คะแนนรวมสูงจะเป็นบุคคลที่มีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษามาก ขณะเดียวกันในทางตรงกันข้ามผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมต่ำถือเป็นผู้ที่มีเจตคติที่ต่ำต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพน้อย และในกรณีที่ต้องแบ่งผู้ตอบออกเป็นผู้ที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูงและต่ำ ผู้วิจัยจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มรวมเป็นเกณฑ์แบ่ง สำหรับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามชนิดความสอดคล้องภายในโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .85

ตัวอย่าง แบบสอบถามวัดเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

(0) ท่านพอใจที่มีโอกาสร่วมปฏิบัติงานประกันคุณภาพกับบุคลากรอื่นในหน่วยงาน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(00) ท่านรู้สึกท้อถอยเมื่อต้องทำงานหนักเพื่อมุ่งสู่สัมฤทธิ์ผลการประกันคุณภาพ

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ตอนที่ 8 แบบสอบถามวัดสุขภาพจิตของบุคลากร

แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดปริมาณของความวิตกกังวล อันประกอบด้วย ความกลัวในเรื่องต่าง ๆ โดยปราศจากเหตุผลอันควร ความกลัวใจ ความโกรธง่าย ความตื่นตันทันง่าย ขาดสมาธิ ขาดความกล้า และกลัวผิด อันเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวัดโดยดัดแปลงจากแบบวัดสุขภาพจิตของวิริติ ปานศิลา (2542) ประกอบด้วย ประโยคคำถาม 10 ข้อคำถาม โดยใช้วิธีวัดแบบมาตรประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่จริงที่สุด (6) ถึง ไม่จริงที่สุด (1) และมีพิสัยของคะแนน โดยรวมอยู่ระหว่าง 10 – 60 คะแนน ซึ่งก่อนนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้นำข้อคำถามไปทดลองใช้ โดยแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อที่ได้จากการหาความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมมีค่าอยู่ระหว่าง .57 – .81 ถ้าผู้ตอบได้คะแนนรวมสูงจะเป็นบุคคลที่มีสุขภาพจิตดีมาก ขณะเดียวกันในทางตรงกันข้ามผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมต่ำถือเป็นบุคคลที่มีสุขภาพจิตดีน้อย และในกรณีที่ต้องแบ่งผู้ตอบออกเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตของบุคลากรสูงและต่ำ ผู้วิจัยจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มรวมเป็นเกณฑ์แบ่ง สำหรับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามชนิดความสอดคล้องภายในโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .92

ตัวอย่าง แบบสอบถามวัดสุขภาพจิตของบุคลากร

(0) ท่านรู้สึกเครียดเมื่อมีงานล้นมือ

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

(00) ท่านมักกังวลใจเมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

วิธีหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) นอกจากการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content Validity) โดยคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท 2 ท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.อรพินทร์ ชุชม และ อาจารย์ ดร.พรรณี บุญประกอบ แล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทุกฉบับที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ให้ผู้เชี่ยวชาญอีก 3 ท่าน ได้แก่ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย (ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุสิทธิ์ เซาว์นเมธากิจ) ผู้แทนฝ่ายบริหารด้านประกันคุณภาพคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พันธ์ศักดิ์ พลสารัมย์) และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉันทนา ภาคบงกช สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเข้าใจเป็นอย่างดีในด้านเนื้อหา เพื่อให้แต่ละข้อคำถามวัดได้ตรงและครอบคลุมตามนิยามเชิงปฏิบัติการ หลังจากนั้นนำผลที่ได้มาปรับปรุงเพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ ก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

2. การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) ผู้วิจัยนำแบบวัดแต่ละฉบับที่ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทดลองใช้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งนี้บุคลากรดังกล่าวมีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแต่เป็นกลุ่มที่นอกเหนือจากกลุ่มตัวอย่างที่เลือกมาศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 100 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยการหาความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) แล้ว เลือกเฉพาะข้อที่มีความสัมพันธ์กับคะแนนรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไว้ใช้เป็นแบบสอบถาม

3. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ในการวิจัยครั้งนี้ นอกจากผู้วิจัยหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) เพื่อเลือกข้อที่มีความสัมพันธ์สูงกับคะแนนรวมและได้รับการปรับปรุงจนมีเนื้อหาสาระครบถ้วน ผู้วิจัยได้หาค่าความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลยังหน่วยงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บข้อมูลด้วยตนเองในทุกหน่วยงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยขอความร่วมมือจากผู้ประสานงานของแต่ละหน่วยงาน เพื่อนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดเตรียมไว้ไปให้กลุ่มตัวอย่างข้างต้นตอบ โดยมีระยะเวลาเก็บข้อมูลประมาณ 2 เดือน (ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2546 – เดือนมิถุนายน 2546)

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามตัวแบ่งกลุ่ม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ศึกษาคุณสมบัติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยการวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน อาทิ ค่าเฉลี่ย (Mean), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นต้น
2. ใช้สถิติการวิเคราะห์ Pearson Correlation ในการทดสอบสมมติฐาน ข้อ 1
3. ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two-way Analysis of Variance) และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยด้วยวิธีของ Scheffe เพื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยที่ละคู่ ในการทดสอบสมมติฐาน ข้อ 2 3 และ 4
4. ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน ข้อ 5

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นการศึกษาภาคสนามโดยมีความมุ่งหมายที่สำคัญ คือ 1) เพื่อศึกษาว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาหรือไม่ มากน้อยเพียงใด 2) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตว่ามีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาหรือไม่ มากน้อยเพียงใด และ 3) เพื่อศึกษาว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตร่วมกันมีอำนาจในการทำนายการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาหรือไม่ มากน้อยเพียงใด โดยแบ่งตัวแปรที่ศึกษาเป็น 2 ด้าน คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน และการได้รับการฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพการศึกษา และลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา และสุขภาพจิตของบุคลากร ส่วนตัวแปรตาม คือ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งแบ่งย่อยออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ

ในบทนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการศึกษา ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง และตอนที่ 3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปร (Stepwise) เพื่อตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยจะมีการวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะกลุ่มรวมและกลุ่มที่แยกย่อยตามตัวแปรแบ่งกลุ่มของผู้วิจัย ในบทนี้ เพื่อช่วยให้เข้าใจและเป็นประโยชน์ในการตีความผลการวิจัยรวมถึงการกำหนดขอบเขตของการนำผลการวิจัยไปใช้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างก่อนแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับข้างต้น

ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายงานสนับสนุนวิชาการของหน่วยงานด้านการเรียนการสอน จำนวน 500 คน แบ่งตามกลุ่มสาขาวิชา 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์ และกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์ โดยให้แต่ละกลุ่มสาขามีขนาดตัวอย่างเท่ากัน คือ จำนวนกลุ่มสาขาวิชาละ 125 คน โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ดังปรากฏในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าสถิติพื้นฐาน จำแนกตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	พิสัย	ความเบ้	ความโด่ง
การสนับสนุนของผู้บริหาร	45.12	9.01	10-60	-.714	.377
การได้รับการฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพการศึกษา	43.34	8.29	10-60	-.371	-.106
ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน	41.82	6.44	10-60	-.642	.596
เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา	44.79	6.91	10-60	-.066	.059
แรงจูงใจในการประกันคุณภาพการศึกษา	42.47	6.16	10-60	-.401	-.051
สุขภาพจิตของบุคลากร	34.33	8.24	10-60	.076	.296
การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา	133.22	15.88	28-168	-.286	.287

จากตาราง 1 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร การได้รับการฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพการศึกษา ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา และสุขภาพจิตของบุคลากร เท่ากับ 45.12 43.34 41.82 44.79 42.47 และ 34.33 ตามลำดับ และมีค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา เท่ากับ 133.22 โดยความเบ้ของข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้าย และมีค่าความโด่งอยู่ในลักษณะปานกลาง ซึ่งในภาพรวม พบว่ามีการกระจายของข้อมูลในลักษณะปกติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งตามวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง เพื่อต้องการทดสอบค่าความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระครั้งละสองตัวแปร และตอนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปร (Stepwise) โดยการรวมตัวแปรอิสระหลายตัวแปรไว้ในสมการถดถอยเพื่อทำนายตัวแปรตาม ซึ่งทำให้ทราบถึงอิทธิพลที่มีต่อตัวแปรตาม โดยจะวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามตัวแปรแบ่งกลุ่มที่ศึกษา ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอไปเป็นลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และลักษณะทางจิตกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีผลการวิเคราะห์ดังปรากฏในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
การสนับสนุนของผู้บริหาร	.523*
การได้รับการฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพการศึกษา	.525*
ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน	.412*
เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา	.588*
แรงจูงใจในการประกันคุณภาพการศึกษา	.653*
สุขภาพจิตของบุคลากร	.136*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน และการได้รับการฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า r เท่ากับ .523 .525 และ .412 ตามลำดับ) หมายความว่า บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสูง ได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพมาก และมีความร่วมมือของผู้ร่วมงานสูง จะมีการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูง เช่นเดียวกับปัจจัยลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา แรงจูงใจในการประกันคุณภาพการศึกษา และสุขภาพจิตของบุคลากร พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า r เท่ากับ .588 .653 และ .136 ตามลำดับ) หมายความว่า บุคลากรที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษามาก แรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาสูง และมีสุขภาพจิตดีมาก จะมีการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูง ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะจิตกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการประกันคุณภาพการศึกษากับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพมีค่ามากที่สุด (ค่า r เท่ากับ .653)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง

สำหรับการวิเคราะห์ในส่วนนี้ จะเป็นการวิเคราะห์โดยใช้ตัวแปรอิสระพร้อมกันที่ละสองตัวแปร มีการวิเคราะห์ 3 รูปแบบ ประกอบด้วย

รูปแบบที่ 1 โดยใช้ตัวแปรอิสระพร้อมกันที่ละสองตัวแปร คือ การสนับสนุนของผู้บริหาร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

รูปแบบที่ 2 โดยใช้ตัวแปรอิสระพร้อมกันที่ละสองตัวแปร คือ ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน และแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา

รูปแบบที่ 3 โดยใช้ตัวแปรอิสระพร้อมกันที่ละสองตัวแปร คือ การได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

โดยทั้ง 3 รูปแบบใช้ตัวแปรตามตัวเดียว คือ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา และในการวิจัยครั้งนี้ ได้วิเคราะห์เพิ่มเติมในด้านย่อยของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา 4 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ เพื่อให้การวิจัยสมบูรณ์และสามารถตอบปัญหาการวิจัยได้ชัดเจนยิ่งขึ้น (ดังปรากฏในภาคผนวก ข)

รูปแบบที่ 1 โดยใช้ตัวแปรอิสระพร้อมกันทีละสองตัวแปร คือ การสนับสนุนของผู้บริหาร และ เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

ตาราง 3 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาตามการสนับสนุนของผู้บริหารและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย การมี ส่วนร่วม	ค่าสถิติเอฟ		
			การสนับสนุน ของผู้บริหาร	เจตคติต่อการมี ส่วนร่วมในการ ประกันคุณภาพ การศึกษา	ปฏิสัมพันธ์ สองทาง
กลุ่มรวม	500	133.12	53.611***	54.060***	.046
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ กายภาพและเทคโนโลยี	125	131.79	4.206*	3.483	.409
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ สุขภาพ	125	135.62	3.170	18.874***	2.930
สาขาวิชาสังคมศาสตร์	125	135.38	26.100***	21.581***	2.215
สาขาวิชามนุษยศาสตร์และ อื่น ๆ	125	129.70	37.803***	18.510***	2.276

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของผู้บริหารและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาในทุกกลุ่ม แต่พบว่าคะแนนการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มรวม แปรปรวนไปตามการได้รับการสนับสนุนของผู้บริหารและแปรปรวนไปตามเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา หมายความว่า การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกันในกลุ่มดังกล่าว เมื่อบุคลากรได้รับการสนับสนุนของผู้บริหาร และมีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน พิจารณาค่าเฉลี่ยในกลุ่มรวม พบว่า เมื่อบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสูง (ค่าเฉลี่ย = 131.44) จะมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูงกว่าบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารต่ำ (ค่าเฉลี่ย = 121.64) ขณะที่บุคลากรที่มีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูง (ค่าเฉลี่ย = 141.88) จะมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูงกว่าบุคลากรที่เจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาต่ำ (ค่าเฉลี่ย = 131.44) พิจารณากลุ่มย่อย พบว่า ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาแปรปรวนไปตามการได้รับการสนับสนุนของผู้บริหาร ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาแปรปรวนไปตามเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ในสาขาวิชาสังคมศาสตร์ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาแปรปรวนไปตามการได้รับการสนับสนุนของผู้บริหาร และแปรปรวนไปตามเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา และในสาขาวิชามนุษยศาสตร์และอื่น ๆ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาแปรปรวนไปตามการได้รับการสนับสนุนของผู้บริหาร และแปรปรวนไปตามเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา (ดังปรากฏตามตารางค่าสถิติต่าง ๆ ในภาคผนวก ง)

รูปแบบที่ 2 โดยใช้ตัวแปรอิสระพร้อมกันทีละสองตัวแปร คือ ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน และ แรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา

ตาราง 4 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาตามความร่วมมือของผู้ร่วมงานและแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย การมี ส่วนร่วม	ค่าสถิติเอฟ		
			ความร่วมมือ ของผู้ร่วมงาน	แรงจูงใจในการ ทำงานประกัน คุณภาพการศึกษา	ปฏิสัมพันธ์ สองทาง
กลุ่มรวม	500	133.12	14.601***	109.975***	.618
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ กายภาพและเทคโนโลยี	125	131.79	.093	22.408***	.114
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ สุขภาพ	125	135.62	3.189	30.582***	.788
สาขาวิชาสังคมศาสตร์	125	135.38	16.249***	26.029***	.019
สาขาวิชามนุษยศาสตร์และ อื่น ๆ	125	129.70	.067	34.130***	7.890

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างความร่วมมือของผู้ร่วมงานและแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาในทุกกลุ่ม แต่พบว่าคะแนนการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มรวม แปรปรวนไปตามความร่วมมือของผู้ร่วมงาน และแปรปรวนไปตามแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา หมายความว่า การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกันในกลุ่มดังกล่าว เมื่อบุคลากรได้รับความร่วมมือของผู้ร่วมงาน และมีแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพแตกต่างกัน พิจารณาค่าเฉลี่ยในกลุ่มรวม พบว่า เมื่อบุคลากรได้รับความร่วมมือของผู้ร่วมงานสูง (ค่าเฉลี่ย = 138.20) จะมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูงกว่าบุคลากรที่ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานมาก (ค่าเฉลี่ย = 122.90) ขณะที่บุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาสูง (ค่าเฉลี่ย = 142.32) จะมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูงกว่าบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาต่ำ (ค่าเฉลี่ย = 129.15) พิจารณากลุ่มย่อย พบว่า ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ การศึกษาแปรปรวนไปตามแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ชีวภาพ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาแปรปรวนไปตามแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา สาขาวิชาสังคมศาสตร์ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาแปรปรวนไปตามความร่วมมือของผู้ร่วมงาน และแปรปรวนไปตามแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา และในสาขาวิชามนุษยศาสตร์และอื่น ๆ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาแปรปรวนไปตามแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา (ดังปรากฏตามตารางค่าสถิติต่าง ๆ ในภาคผนวก ง)

รูปแบบที่ 3 โดยใช้ตัวแปรอิสระพร้อมกันที่ละสองตัวแปร คือ การได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

ตาราง 5 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาตามการได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย การมี ส่วนร่วม	ค่าสถิติเอฟ		
			การได้รับการ ฝึกอบรมด้าน การประกัน คุณภาพการ ศึกษา	เจตคติต่อการมี ส่วนร่วมในการ ประกันคุณภาพ การศึกษา	ปฏิสัมพันธ์ สองทาง
กลุ่มรวม	500	133.12	69.760***	55.127***	.406
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ กายภาพและเทคโนโลยี	125	131.79	11.143**	6.703*	.354
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ สุขภาพ	125	135.62	13.079***	11.856**	.509
สาขาวิชาสังคมศาสตร์	125	135.38	16.213***	25.997***	.008
สาขาวิชามนุษยศาสตร์และ อื่น ๆ	125	129.70	20.788***	6.563*	1.401

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษากับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาในทุกกลุ่ม แต่พบว่า คะแนนการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มรวม แปรปรวนไปตามการได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และแปรปรวนไปตามเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา หมายความว่า การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกันในกลุ่มดังกล่าว เมื่อบุคลากรได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน พิจารณาค่าเฉลี่ยในกลุ่มรวมพบว่า เมื่อบุคลากรได้รับการฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพการศึกษามาก (ค่าเฉลี่ย = 130.81) จะมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูงกว่าบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาน้อย (ค่าเฉลี่ย = 121.73) ขณะเดียวกันบุคลากรที่มีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูง (ค่าเฉลี่ย = 142.84) จะมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูงกว่าบุคลากรที่มีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาน้อย (ค่าเฉลี่ย = 132.05) พิจารณากลุ่มย่อยพบว่า การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาแปรปรวนไปตามการได้รับการฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพการศึกษาและแปรปรวนไปตามเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาในทุกสาขาวิชา (ดังปรากฏตามตารางค่าสถิติต่าง ๆ ในภาคผนวก ง)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปร (Stepwise)

สำหรับการวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์โดยรวมตัวแปรอิสระหลายตัวไว้ในสมการถดถอยเพื่อทำนายตัวแปรตามตัวเดียว ซึ่งจะทำให้ทราบถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม ตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้มี 6 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร การได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา และสุขภาพจิตของบุคลากร โดยมีตัวแปรตาม คือ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา

ตาราง 6 ร้อยละของการทำนายตามลำดับความสำคัญของตัวทำนายจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปร (Stepwise) ของตัวแปรอิสระ 6 ตัวแปร ในการทำนายการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ร้อยละของการทำนายรวม	ตัวทำนายตามลำดับความสำคัญ	ค่า Beta ของตัวทำนาย (ตามลำดับความสำคัญ)
กลุ่มรวม	500	47.6	5, 3, 4, 6	.41, .18, .22, .10
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ กายภาพและเทคโนโลยี	125	34.1	5	.58
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ สุขภาพ	125	41.0	5	.64
สาขาวิชาสังคมศาสตร์	125	54.2	5, 1	.52, .30
สาขาวิชามนุษยศาสตร์และ อื่น ๆ	125	66.8	1, 4, 6, 3	.39, .36, .19, .18

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

- | | |
|--|---|
| 1. การสนับสนุนของผู้บริหาร | 5. แรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา |
| 2. ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน | |
| 3. การได้รับการฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพการศึกษา | 6. สุขภาพจิตของบุคลากร |
| 4. เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา | |

จากตาราง 6 พบว่า ตัวแปรอิสระที่สามารถทำนายการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มรวม คือ แรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา การได้รับการฝึกอบรมในการประกันคุณภาพการศึกษา เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ และสุขภาพจิตของบุคลากร สามารถร่วมกันทำนายได้ คิดเป็นร้อยละ 47.6 โดยแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มดังกล่าวสูงสุด (ค่า Beta = .41) เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อย พบว่า ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี ตัวแปรอิสระที่สามารถทำนายการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา คือ แรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูงสุดและสามารถทำนายได้ คิดเป็นร้อยละ 34.1 (ค่า Beta = .58) เช่นเดียวกับ ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ตัวแปรอิสระที่สามารถทำนายการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา คือ แรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูงสุดและสามารถทำนายได้ คิดเป็นร้อยละ 41.0 (ค่า Beta = .64) ในสาขาสังคมศาสตร์ ตัวแปรอิสระที่สามารถทำนายการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา คือ แรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา และการสนับสนุนของผู้บริหาร สามารถร่วมกันทำนายได้ คิดเป็นร้อยละ 54.2 โดยแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูงสุด (ค่า Beta = .52) และในสาขาวิชามนุษยศาสตร์และอื่น ๆ ตัวแปรอิสระที่สามารถทำนายการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา คือ การสนับสนุนของผู้บริหาร เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา สุขภาพจิตของบุคลากร และการได้รับการฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพการศึกษา สามารถร่วมกันทำนายได้ คิดเป็นร้อยละ 66.8 โดยการสนับสนุนของผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูงสุด (ค่า Beta = .36)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาในบทที่ผ่านมา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับของตัวแปรอิสระเป็นหลักแล้วแยกย่อยหัวข้อตามตัวแปรตามทั้ง 4 ด้าน และในบทนี้ผู้วิจัยได้ทำการประมวลผลการวิเคราะห์เพื่อตีความและอภิปรายผลตรวจสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพื่อจะได้ทราบว่าข้อมูลจากการวิจัยให้การสนับสนุนความคาดหมายหรือทำนายสิ่งที่ตั้งไว้ล่วงหน้ามากน้อยเพียงใด นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยไปประสานกับผลการวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดภาพกว้างและละเอียดยิ่งขึ้นจนสามารถนำไปขยายผลในการเสนอแนะแนวทางการวิจัยต่อไป ทั้งนี้ ก่อนนำเสนอข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยได้นำเสนอสังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้าเพื่อความชัดเจนและเข้าใจที่ตรงกันยิ่งขึ้นตามลำดับต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาหรือไม่ มากน้อยเพียงใด
2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตว่ามีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาหรือไม่ มากน้อยเพียงใด
3. เพื่อศึกษาว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตร่วมกัน มีอำนาจในการทำนายการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร การได้รับการฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพการศึกษา และความร่วมมือของผู้ร่วมงาน และลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา และสุขภาพจิตของบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา
2. บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสูงและมีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษามาก จะเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษามากกว่าบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารต่ำและมีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาน้อย
3. บุคลากรที่ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานสูงและมีแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษามาก จะเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษามากกว่าบุคลากรที่ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานต่ำและมีแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาต่ำ
4. บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมในด้านประกันคุณภาพการศึกษามากและมีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษามาก จะเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษามากกว่าบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมในด้านประกันคุณภาพน้อยและมีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพน้อย
5. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตร่วมกันสามารถทำนายการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ใช้การวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ศึกษากับประชากรที่เป็นบุคลากรสายงานสนับสนุนทางวิชาการของหน่วยงานด้านการเรียนการสอนของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2546 (ระยะเวลาตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2545 ถึง 30 กันยายน 2546) จำนวน 2,839 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามกลุ่มสาขา 4 กลุ่มสาขาวิชา คือ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์ และกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และอื่น ๆ โดยให้แต่ละกลุ่มสาขามีขนาดตัวอย่างเท่ากัน (Equal Allocation) จำนวน 125 คนต่อกลุ่มสาขาวิชา ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 500 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบ่งเป็น
 - 1.1 การสนับสนุนของผู้บริหาร
 - 1.2 การได้รับการฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพการศึกษา
 - 1.3 ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน
2. ลักษณะทางจิต แบ่งเป็น
 - 2.1 เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา
 - 2.2 แรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา
 - 2.3 สุขภาพจิตของบุคลากร

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มสาขาวิชา เป็นตัวแปรแบ่งกลุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบ่งเป็น 8 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ จำนวน 28 ข้อคำถาม ค่าความเชื่อมั่น .9628

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดการสนับสนุนของผู้บริหาร จำนวน 10 ข้อคำถาม ค่าความเชื่อมั่น .9142

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดการได้รับการฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 10 ข้อคำถาม ค่าความเชื่อมั่น .8975

ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดความร่วมมือของผู้ร่วมงาน จำนวน 10 ข้อคำถาม ค่าความเชื่อมั่น .9385

ตอนที่ 6 แบบสอบถามวัดเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 10 ข้อคำถาม ค่าความเชื่อมั่น .8835

ตอนที่ 7 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 10 ข้อคำถาม ค่าความเชื่อมั่น .8513

ตอนที่ 8 แบบสอบถามวัดสุขภาพจิตของบุคลากร จำนวน 10 ข้อคำถาม ค่าความเชื่อมั่น .9201

การสรุปผลและอภิปรายผลตามสมมติฐาน

จากการประมวลแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศในบทที่ 2 ทำให้ได้ข้อสรุปที่สามารถนำมาใช้เป็นฐานในการตั้งสมมติฐานได้ 5 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การสรุปผลและอภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 1

เป็นการตอบความมุ่งหมายข้อที่ 1 คือ เพื่อศึกษาว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาหรือไม่ มากน้อยเพียงใด โดยสมมติฐานข้อที่ 1 กล่าวว่า “ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา”

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน พบว่า ผลการวิจัยที่ค้นพบสอดคล้องกับสมมติฐาน กล่าวคือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร การได้รับการฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพการศึกษา และความร่วมมือของผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับลักษณะทางจิต ได้แก่ เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพ และสุขภาพจิตของบุคลากรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของเจริญ สุวรรณวงศ์ (2536) ที่พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้นำชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกและสามารถทำนายการเข้าร่วมปฏิบัติงานของบุคคลได้ร้อยละ 25.32 และยังพบปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษานอกโรงเรียน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การได้รับความร่วมมือจากชุมชน เช่นเดียวกับการศึกษาของกรรณิกา หลีเจริญ (2536) พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติของข้าราชการครู ได้แก่ ความรู้ในงานที่เข้าร่วมปฏิบัติ และเจตคติที่มีต่องาน โดยถือเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และจากการศึกษาของนุสรา อาจนรงค์ (2542) พบว่า การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริการ

ของพยาบาลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญ และนุชนารถ ชาติทอง (2539) พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกัน

การสรุปผลและอภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 2

เป็นการตอบความมุ่งหมายข้อที่ 2 คือ เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตว่ามีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาหรือไม่ มากน้อยเพียงใด โดยสมมติฐานข้อ 2 กล่าวว่า “บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสูงและมีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา มาก จะเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูงมากกว่าบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารต่ำและมีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาน้อย”

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาไม่ได้แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสองตัวแปรพร้อมกัน คือ การสนับสนุนของผู้บริหาร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยที่แบ่งตามกลุ่มสาขาวิชา และเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัวแปร พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาต่างก็แปรปรวนไปตามการสนับสนุนของผู้บริหารและแปรปรวนไปตามเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาที่ละตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยบางสาขาวิชา หมายความว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรได้รับการสนับสนุนของผู้บริหารและมีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสูง จะเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูงมากกว่าบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารต่ำ และบุคลากรที่มีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพสูง จะเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูงมากกว่าบุคลากรที่มีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาน้อย

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาเพิ่มเติมในการวิเคราะห์ข้อมูลแยกเป็นรายด้านของตัวแปรตาม (ดังปรากฏในผนวก ข) พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ ไม่ได้แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสองตัวแปรพร้อมกัน ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยที่แบ่งตามกลุ่มสาขาวิชา แต่แปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระแต่ละตัวแปรเช่นเดียวกับข้างต้น ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยบางสาขาวิชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยดังกล่าวนี้ไม่สนับสนุนอิทธิพลร่วมของตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร แต่สนับสนุนอิทธิพลของตัวแปรแต่ละตัวต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของแฮส (House. 1971) ที่กล่าวว่าการสนับสนุนของผู้นำมีความสำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งควรมีลักษณะการสนับสนุน อาทิเช่น มีการแบ่งปันข่าวสารข้อมูลให้กับผู้ร่วมปฏิบัติงาน การเอาใจใส่กับความคิดเห็นต่าง ๆ รวมทั้งข้อเท็จจริง และความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน คอยชี้แนะและเสนอทางเลือกให้ผู้ร่วมงาน เป็นต้น โดยผู้บริหารจะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร (Anthony. 1978) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับการศึกษาของศักดิ์ชัย นิรัญทวี พบว่าเจตคติต่อสภาพการทำงานและความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการเข้าร่วมทำงานของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญ หมายถึง เมื่อมีการสนับสนุนทางสังคมสูง โดยสนับสนุนทางสังคม คือ การได้รับการสนับสนุนจากผู้ที่เกี่ยวข้อง อาทิ ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน เพื่อน เป็นต้น และมีเจตคติที่ดีต่อสภาพการทำงานจะส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในงานสูง มีการให้ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมในการทำงานสูงกว่าบุคคลที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ และมีเจตคติที่ดีต่อสภาพการทำงานต่ำ เช่นเดียวกับการศึกษาของผอบเขียว วงศ์ภักดี ที่พบว่าเจตคติต่อการทำงานและการสนับสนุนทางสังคมมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในธนาคารพาณิชย์ไทย สอดคล้องกับแนวคิดและกรอบของ TQA (Total Quality Award) กล่าวว่าผู้นำขององค์กรจะเป็นผู้ที่กำหนดทิศทางและสร้างองค์กร เป็นบุคคลที่จะกระตุ้น จูงใจ และสนับสนุนบุคลากรทุกคนให้มีส่วนร่วมเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2545 : 7)

การสรุปผลและอภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 3

เป็นการตอบความมุ่งหมายข้อที่ 2 คือ เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตว่ามีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาหรือไม่ มากน้อยเพียงใด โดยสมมติฐานข้อที่ 3 กล่าวว่า “บุคลากรที่ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานสูงและมีแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาสูง จะเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูงมากกว่าบุคลากรที่ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานต่ำและมีแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาต่ำ”

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาไม่ได้แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสองตัวแปรพร้อมกัน คือ ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน และแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยที่แบ่งตามกลุ่มสาขาวิชา และเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัวแปร พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาดังก็แปรปรวนไปตามความร่วมมือของผู้ร่วมงานและแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยบางสาขาวิชา หมายความว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน เนื่องมาจากบุคลากรได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน และแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าบุคลากรที่ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานสูง จะเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูงมากกว่าบุคลากรที่ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานต่ำ และบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาสูง จะเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูงมากกว่าบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาต่ำ

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาเพิ่มเติมในการวิเคราะห์ข้อมูลแยกเป็นรายด้านของตัวแปรตาม (ดังปรากฏในภาคผนวก ข) พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสองตัวแปรพร้อมกัน ทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยที่แบ่งตามกลุ่มสาขาวิชา แต่แปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระแต่ละตัวแปรเช่นเดียวกับข้างต้น ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยบางสาขาวิชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยดังกล่าวนี้ไม่สนับสนุนอิทธิพลร่วมของตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร แต่สนับสนุนอิทธิพลของตัวแปรแต่ละตัวต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร สอดคล้องกับการศึกษาของชุดิมา มาลัย (2538 : 37-40) กล่าวว่า ความร่วมมือของผู้ร่วมงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สำคัญ โดยจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคล ตลอดจนก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากการนำความรู้ ประสบการณ์ และความ

ชำนาญของแต่ละบุคคลร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อบรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก สอดคล้องกับมิลล์ วูดค็อก (Mike Woodcock. 1989 : 59) กล่าวว่า ความร่วมมือระหว่างบุคคลจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของบุญเลิศ ทัดมัน (2537) พบว่า ความร่วมมือและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน ตรวจแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขณะเดียวกันแรงจูงใจในการทำงานเป็นลักษณะทางจิตหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก มิทเชลและลาร์สัน (Mitchell & Larson. 1987) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตที่ปลุกเร้าพฤติกรรมทิศทางของพฤติกรรมและความคงอยู่ของพฤติกรรม โดยกระทำด้วยความเต็มใจหรือความพึงพอใจกระทำเพื่อไปสู่เป้าหมาย ซึ่งในการทำงานจะเป็นจิตลักษณะที่ผลักดันให้บุคคลพยายามที่จะกระทำภารกิจหรืองานของแต่ละคน จากการศึกษาของผอบเชียร วงศ์ภักดี (2537) พบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องเป็นอย่างมากในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในธนาคารพาณิชย์ไทย สอดคล้องกับการศึกษาของชนกพร บัวสุข (2545) และ วิไลวรรณ แซ่หว้า (2542) พบว่าแรงจูงใจด้านความคาดหวังเกี่ยวกับผลประโยชน์ของกิจกรรมหรือโครงการความสัมพันธ์และส่งผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของแต่ละบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การสรุปผลและอภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 4

เป็นการตอบความมุ่งหมายข้อที่ 2 คือ เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตว่ามีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาหรือไม่ มากน้อยเพียงใด โดยสมมติฐานข้อที่ 4 กล่าวว่า “บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมในด้านประกันคุณภาพการศึกษาและมีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูง จะเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูงกว่าบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมในด้านประกันคุณภาพน้อยและมีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพต่ำ”

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาไม่ได้แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสองตัวแปรพร้อมกัน คือ การได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยที่แบ่งตามกลุ่มสาขาวิชา และเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระทีละตัวแปร พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาต่างก็แปรปรวนไปตามการได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยบางสาขาวิชา หมายความว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรได้รับการได้รับการ

ฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และมีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมในด้านประกันคุณภาพการศึกษามาก จะเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูงมากกว่าบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมในด้านประกันคุณภาพน้อย และบุคลากรที่มีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูง จะมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูง มากกว่าบุคลากรที่มีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพต่ำ

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาเพิ่มเติมในการวิเคราะห์ข้อมูลแยกเป็นรายด้านของตัวแปรตาม (ดังปรากฏในภาคผนวก ข) พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ ไม่ได้แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสองตัวแปรพร้อมกัน ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยที่แบ่งตามกลุ่มสาขาวิชา แต่แปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระแต่ละตัวแปรเช่นเดียวกับข้างต้น ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยบางสาขาวิชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยดังกล่าวนี้ไม่สนับสนุนอิทธิพลร่วมของตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร แต่สนับสนุนอิทธิพลของตัวแปรแต่ละตัวต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร สอดคล้องกับแนวทางการพิจารณารางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA : Total Quality Award) (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2545 : 38-42) หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญกับการประเมินองค์กรว่ามีการตั้งใจและช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อมุ่งไปในแนวทางเดียวกับวัตถุประสงค์และแผนปฏิบัติงานคุณภาพขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้การศึกษา การฝึกอบรม การสอน การแนะนำ และวิธีอื่น ๆ เพื่อบุคลากรให้มีความรู้และเข้าใจในระบบคุณภาพ อันเป็นแนวทางสำคัญที่มุ่งไปสู่ระบบคุณภาพ ทั้งองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของประณีตศิลป์ วงษ์ชมภู (2534) พบว่า การได้รับการนิเทศ การได้รับการฝึกอบรม ด้านสุขภาพจิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลและฝ่ายส่งเสริมสุขภาพกับผลการดำเนินงานสุขภาพจิตชุมชน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับการศึกษาของนุสรา อัจฉรงค์ (2542) พบว่า ปัจจัยที่ความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพบริการของพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน คือ การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบคุณภาพการบริการของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เช่นเดียวกับเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่ากันต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา โดยงามตา วณิชานนท์ (2535 : 215) กล่าวว่า เจตคติเป็นจิตลักษณะหนึ่งของบุคคลที่เกิดจากการรู้คิดเชิงประมาณค่าต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่ามีคุณประโยชน์หรือมีโทษ ทำให้เกิดความรู้สึกโน้มเอียงไปทางชอบหรือพอใจต่อสิ่งนั้น ๆ จากการศึกษาของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) เจตคติเป็นจิตลักษณะที่เป็นองค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงาน

ของครูสังกัดกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับการศึกษาของเจดหล้า สุนทรวิภาต (2534) พบว่า เจตคติที่ดีต่องานจะมีผลต่อประสิทธิภาพของงานในภาควิชาของคณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การสรุปผลและอภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 5

เป็นการตอบความมุ่งหมายข้อที่ 3 คือ เพื่อศึกษาว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตร่วมกัน มีอำนาจในการทำนายการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาหรือไม่ มากน้อยเพียงใด โดยสมมติฐานข้อที่ 5 กล่าวว่า “ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตร่วมกันสามารถทำนายการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา”

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน พบว่า ผลการวิจัยที่ค้นพบสอดคล้องกับสมมติฐาน พบว่า ตัวแปรปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร และการได้รับการฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพการศึกษา และตัวแปรลักษณะทางจิต ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา และสุขภาพจิตของบุคลากร เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา

ในการนี้ ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาได้สูงที่สุด (ค่า Beta = .41) และตัวแปรที่สำคัญรองลงมาเข้าสู่สมการทำนาย คือ การได้รับการฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพการศึกษา เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา และสุขภาพจิตของบุคลากร ตามลำดับ โดยสามารถร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 47.6 เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อย พบว่า ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี แรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาได้สูงที่สุด (ค่า Beta = .58) ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ แรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาได้สูงที่สุด (ค่า Beta = .64) ในสาขาวิชาสังคมศาสตร์ แรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาได้สูงที่สุด (ค่า Beta = .52) และในสาขาวิชามนุษยศาสตร์และอื่น ๆ การสนับสนุนของผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาได้สูงที่สุด (ค่า Beta = .36)

ทั้งนี้เห็นได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา เป็นตัวแปรที่มีอำนาจทำนายสูงที่สุดในกลุ่มรวมและในกลุ่มย่อยโดยส่วนใหญ่ ซึ่งเหตุผลสำคัญอาจเนื่องมาจาก

แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ กล่าวคือ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาอาจปัจจัยผลักดันที่ส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และอยากที่จะทำงาน โดยแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพดังกล่าว ได้แก่ ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ลักษณะงาน และโอกาสที่เจริญเติบโตของบุคคล ซึ่งพบว่า มีสอดคล้องกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การของสมยศ นาวิการ (2535 : 187-188) และผลการวิจัยที่จะกล่าวถึงในลำดับต่อไปจะเป็นการอธิบายและสนับสนุนผลการวิจัย โดยแนวคิดของแนดเลอร์และลอเลอร์ (ผอบเขียว วงศ์ภักดี. 2537 ; อ้างอิงจาก Nadler & Lawler. 1983) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการแรกที่น่าไปสู่พฤติกรรมในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่าแรงจูงใจในการทำงานสามารถทำนายการปฏิบัติงานได้ โดยจากงานวิจัยของฉลุย เหลือบรรจง (2538) พบว่า แรงจูงใจในการเตรียมอาจารย์ใหม่สามารถทำนายการปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ใหม่วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 13.34 และพบว่าตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพลตามผลการวิจัยนอกเหนือจากแรงจูงใจในการทำงานประกัน คุณภาพการศึกษา อาทิ เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา การสนับสนุนของผู้บริหาร เป็นต้น สอดคล้องกับการศึกษาของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) พบว่า เจตคติต่อการทำงานเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของมาริสสา สิงหนุต (2533) พบว่า ครูที่มีเจตคติ ที่ดีต่องานและแนวสูงมีปัญหาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าครูที่มีเจตคติที่ดีต่อการแนะแนวต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สมยศ ศรีสมวงศ์ (2537) พบว่า ปัจจัยการรับรู้ต่อเพื่อนร่วมงาน และการรับรู้ต่อผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ การศึกษาของอาคม ใจแก้ว (2538) พบว่า ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานในระดับท้องถิ่นเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการระดับล่างในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ สุณิสสา วัลยะเพ็ชร (2533) พบว่า ตัวพยากรณ์สำคัญที่มีความสัมพันธ์ทางบวก คือ การอบรมเกี่ยวกับงานและพฤติกรรมจูงใจของหัวหน้างานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลหน่วยอภิบาลผู้หนักของโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 30.04 และจากการศึกษาของพัชร พุ่มพวง (2539) พบว่า การทำงานจะมีประสิทธิภาพเมื่อพยาบาลมีสุขภาพจิตดี สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้ดียิ่งขึ้น และสามารถเผชิญกับความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การศึกษาของชนกพร บัวสุข (2544) พบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลในโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ การได้รับการสนับสนุนของผู้ร่วมงาน การได้รับการสนับสนุนการนิเทศและการฝึกอบรมเกี่ยวกับโครงการ เจตคติเกี่ยวกับโครงการ ประสบการณ์ในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทรัพยากร ความคาดหวังเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการ มีอำนาจการพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 45.70

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ โดยอิงข้อค้นพบจากการวิจัยที่สำคัญ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่าแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา เป็นลักษณะทางจิตที่สำคัญที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาสูงที่สุด ทั้งในด้านรวมและแต่ละด้านของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจึงควรจะต้องหากลวิธีส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพ โดยเฉพาะแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา อาทิเช่น จูงใจให้ได้รับความสำเร็จในงาน ยอมรับในงานที่ทำ ให้บุคลากรรับผิดชอบในงานที่ทำ ลักษณะงานที่ได้ทำท้าทายความสามารถของบุคลากร และได้รับความก้าวหน้าจากการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา เป็นต้น

2. จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่า การสนับสนุนของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา เนื่องจากผู้บริหารจะเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ การจูงใจ ตลอดจนการโน้มน้าวใจให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี กลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์ และกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และอื่น ๆ ถ้าบุคลากรเหล่านี้ได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากผู้บริหาร อาทิเช่น คำแนะนำ การจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา เป็นต้น ก็จะเอื้อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษามากยิ่งขึ้น

3. จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่าเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นลักษณะทางจิตที่สำคัญต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจึงควรมีการพัฒนาจิตลักษณะของบุคลากรในด้านดังกล่าว เพื่อสร้างเสริมเจตคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ควบคู่กับการฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจและคุณประโยชน์ที่จะได้รับในกิจกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างถ่องแท้ และใช้เป็นฐานเบื้องต้นในการตัดสินใจเข้ามีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาอย่างเต็มที่ ในทุกกลุ่มสาขาวิชาภายในสถาบันอุดมศึกษา

4. จากผลการศึกษาทำให้ทราบว่าความร่วมมือของผู้ร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการดำเนินกิจกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจึงควรหากลวิธีในการส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานร่วมกันในลักษณะของทีม เพื่อร่วมมือกันค้นหาคำปัญหาในการทำงานร่วมมือกันวางแผนและดำเนินงานตามแผน ตลอดจนร่วมมือกันในการประเมินผลการดำเนินงานและปรับปรุงการดำเนินงาน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของแต่ละสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปนี้ได้มาจากผลการวิจัย เพื่อให้ได้ความรู้เพิ่มขึ้นสำหรับส่งเสริมและพัฒนาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาที่สูงขึ้นต่อไปดังนี้

1. การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัย พบว่า ตัวแปรลักษณะทางจิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาสูงที่สุด ดังนั้น การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรเป็นการวิจัยในเชิงทดลองเพื่อศึกษาว่าแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษามีผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างไร และเพื่อศึกษาว่าแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาเป็นสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาจริงหรือไม่ ตลอดจนศึกษาเพื่อหาแนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาต่อไป

2. การวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบผลการวิจัยเบื้องต้นว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมและลักษณะทางจิตใดบ้างมีความสัมพันธ์และมีอำนาจในการทำนายการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งยังไม่เพียงพอที่จะทำให้ทราบในรายละเอียดอย่างลึกซึ้งที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนั้น การทำวิจัยครั้งต่อไปจึงควรมีการศึกษาให้ลึกลงไปรายละเอียดโดยศึกษาในเชิงการวิจัยคุณภาพเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมและละเอียดลึกซึ้ง

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรรณิกา ชมดี. (2534). การมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการสารภี ตำบลท่าช้าง อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี. ปริญญาโท สส.ม. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กิตติโชค ห้อยยี่เก. (2527). การมีส่วนร่วมของประชาชนในโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท : การศึกษาเฉพาะกรณีในโรงเรียนถิ่นโอภาสวิทยา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไกรสร วิริยะ. (2543). การพิจารณาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางเศรษฐกิจสังคมกับการมีส่วนร่วมในการจัดการป่าชุมชนของราษฎรบ้านสวนพลู ตำบลทัพหลวง อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (วนศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- คัชเขต ครอบบุญ, ร.ด.อ. (2538). ดำรงบ้านกับการมีส่วนร่วมทางการเมือง. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (การปกครอง). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- งามตา วนินทานนท์. (2535). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- _____. (2536). ลักษณะพุทธศาสนาและพฤติกรรมศาสตร์ของบิดามารดาที่เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดูบุตร. รายงานวิจัย ฉบับที่ 50. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จินตนา บิลมาศ และคนอื่น ๆ. (2529). คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน. รายงานการวิจัยของสถาบันข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2543). อนุกรมมาตรฐานประกันคุณภาพของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (CU-QA Standard Series). กรุงเทพฯ : ส่วนประกันคุณภาพ สำนักบริหารวิชาการ จุฬาฯ.
- _____. (2543). แผนแม่บทการประกันคุณภาพของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2543-2545). กรุงเทพฯ : ส่วนประกันคุณภาพ สำนักบริหารวิชาการ จุฬาฯ.

- เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต. (2534). คุณลักษณะของผู้นำและประสิทธิผลของงานในภาควิชาของคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยไทย. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง. (2524). การระดมประชาชนเพื่อการพัฒนาชนบท. ในการบริหารงานพัฒนาชนบท จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ บรรณาธิการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ฉลวย เหลือบรรจง. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การเตรียมอาจารย์ใหม่ การสอนงาน และความสัมพันธ์กับอาจารย์ที่เสี่ยงกับการปฏิบัติการงานหลักของอาจารย์ใหม่ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (พยาบาลศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉวีวรรณ แก้วพรหม. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างเครือข่ายทางสังคมและการสนับสนุนทางสังคมที่รับรู้กับสุขภาพจิตของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุ. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (พยาบาลศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉะอ้อน อินทรละมุล. (2535). การให้ความสำคัญและการปฏิบัติงานในกิจกรรมสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดพัทลุง. ปรินทิพนิพนธ์ ศษ.ม. (ศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ฉัตรภากรณ์ วิวัฒน์วณิช. (2537). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในหมู่บ้านปลา หมู่บ้านพูน อำเภอดง จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชนกพร บัวสุข. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลในโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (ศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชานนท์ บุรี. (2535). ปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง เขตภาคกลาง. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชุตินา มาลัย. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (พยาบาลศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชูชัย สมิทธิไกร. (2538). จิตวิทยาการฝึกอบรมบุคคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 2. เชียงใหม่ : คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- โชติ เกิดบัณฑิต. (2539). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2524). ธรรมชาติของทัศนคติกับการวัดทัศนคติ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. เอกสารประกอบการศึกษาวิชาจิตวิทยาชั้นสูง.
- _____. (2530). การวัดและการวิจัยทัศนคติที่เหมาะสมตามหลักวิชาการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช. เอกสารประกอบการสอน.
- ตันติมา ดั่งโยธา. (2540). แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ตาบทพิพย์ จิตติพงษ์พาณิชย์. (2539). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารคุณภาพโดยรวมของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (บริหารสาธารณสุข). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ติน ปรชัยพฤกษ์. (2542). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ทบวงมหาวิทยาลัย. (2545). ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2545. ประกาศทบวงมหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงฯ. ถ่ายเอกสาร.
- ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์. (2527). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา. กรุงเทพฯ : ศักดิ์โสภณาการพิมพ์.
- เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. (2527). กลวิธี แนวทาง วิธีการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนาชุมชน. ในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์ บรรณาธิการ. กรุงเทพฯ : ศักดิ์โสภณาการพิมพ์.
- นุชนารถ ธาตุทอง. (2539). การศึกษาระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ลักษณะทางจิตบางประการกับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาค. ปรินญาณินพนธ์ วท.ม. (พฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- นุสรานามเดช. (2539). การสร้างแบบทดสอบเพื่อคัดกรองภาวะสุขภาพจิตผู้สูงอายุ. วิทยานิพนธ์ พ.ม. (จิตเวชศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นุสรานา อัจฉรงค์. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพบริการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (พยาบาลสาธารณสุข). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บังอร หงสะพัก. (2530). มโนทัศน์เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตยของครูสังคมศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (มัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญเลิศ ทัดมัน. (2532). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. (2530). เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารและพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. (2538). เทคนิคเพื่อการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ และทัศนคติ. กรุงเทพฯ : สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- ประณีตศิลป์ วงษ์ชมภู. (2534). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสุขภาพจิตชุมชนของโรงพยาบาลชุมชนในภาคเหนือของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (พยาบาลสาธารณสุข). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประทีป จินนี, ดุษฎี โยเหลา, และ อุษาสี ศรีจินดารัตน์. (2542). การประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวข้องกับการทำงานในประเทศไทย. รายงานการวิจัย ฉบับที่ 74. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- ผอบเขียว วงศ์ภักดี. (2537). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในธนาคารพาณิชย์ไทย. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (พฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พันธ์ศักดิ์ พลสารมย์. (2540). การพัฒนากระบวนการบริหารงานสถาบันอุดมศึกษาตามแนวคิดการบริหารงานแบบมุ่งคุณภาพที่องค์การ : กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- พูลศรี ไม้ทอง. (2543). การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นในระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนที่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มณูญ วงศ์นารี. (2517). บทบาทของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในการพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. เอกสารประกอบการสัมมนา.
- มาริสา สิงหนุต. (2533). การศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของครูช่วยงานแนะแนวของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โยธิน คันสนยุท และ จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2524). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- ลลิตา จันท์แก้ง. (2543). การพัฒนาตัวบ่งชี้ระบบประกันคุณภาพของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ตามแนวทบทวนมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณวิไล วรวิโกษิต. (2540). การศึกษาการมีส่วนร่วมของกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนในภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การศึกษานอกโรงเรียน). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันชัย พงษา. (2531). การปฏิบัติงานของหัวหน้าสำนักงานกลุ่มโรงเรียนตามความเห็นของศึกษานิเทศก์อำเภอและคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 4. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วันชัย ศิริชนะ. (2537). การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา สำหรับสถาบันอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วาสนา ชัดติยวงศ์. (2541). การศึกษาลักษณะบุคลิกภาพคัตสรรที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิต. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย เอียดบัว. (2534). ลักษณะจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการยอมรับนวัตกรรมทางวิชาการของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม. (พฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- วิฑูรย์ สิมะโชติ. (2538). *ทฤษฎีและเทคนิคปฏิบัติสำหรับยอดหัวหน้านางาน*. กรุงเทพฯ : เม็ดทรายพรินติ้ง.
- วิไลวรรณ แซ่หว่า. (2542). *ปัจจัยในการพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานหมู่บ้านสุขภาพดีถ้วนหน้าของประชาชนในจังหวัดนราธิวาส*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (ศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวิ. (2532). *ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2532). *ภาวะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในวิทยาลัยครู*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สนธิ ขาวสอาด. (2539). *ปัจจัยสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับท้องถิ่น : ศึกษากรณีโครงการประปาหมู่บ้าน อำเภอเมืองนครพนม และอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (การปกครอง). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบุญ สอนประภา. (2537). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ และ ผุศดี รุมาคม. (2520). *องค์การทฤษฎีและพฤติกรรม*. พระนคร : โรงพิมพ์พิมพ์เนศ.
- สมยศ นาวิการ. (2521). *การพัฒนาองค์การและการจูงใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ดวงกลม.
- _____. (2523). *การบริหารตามสถานการณ์*. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- _____. (2527). *QC การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สมยศ ศรีสมวงศ์. (2537). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในเขตกองกำกับการตำรวจนครบาลที่ 9*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (นโยบายและการวางแผนสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีสังคม (เกริก).
- สุณิสา วัลยะเพชร, ร.อ. (2533). *ปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (พยาบาลศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). *ภาวะผู้นำและความขัดแย้ง*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทบวงมหาวิทยาลัย. (2539). *คู่มือการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา สำหรับอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงฯ.
- _____. (2541). *การประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงฯ. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2545). *กรอบแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอกระดับอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- สุพิทยา แก้วมณี. (2538). *การศึกษาความร่วมมือระหว่างครูกับผู้ปกครองในการพัฒนานักเรียนประถมศึกษาที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาเรียนร่วมในโรงเรียนประถมศึกษากรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (ประถมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาพรณ โคตรจรัส. (2527). *สุขภาพจิต : จิตวิทยาในการดำรงชีวิต เล่ม 1*. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวรรณี แสงมหาชัย. (2544). *การจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพรวมขององค์กร : แนวคิด และกระบวนการในการนำไปปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โครงการเอกสารและตำราสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์ นิด้า.
- สุวัฒน์ ศิริโกคาภิรมย์. (2540). *อิทธิพลของผู้นำชุมชนที่มีต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน : ศึกษากรณีผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลตำบลหัวหิน*. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (การปกครอง). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อดิน รพีพัฒน์. (2527). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบทในสภาพสังคมและวัฒนธรรมไทย*. ในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์ บรรณาธิการ. กรุงเทพฯ : ศักดิ์โสภณาการพิมพ์.
- อภิญญา กังสนารักษ์. (2544). *รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในองค์กรที่มีประสิทธิผลระดับคณะของสถาบันอุดมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อ้อมเดือน สดมณี. (2536). *ผลของการฝึกอบรมทางพุทธพหุติกรรมศาสตร์ต่อจิตลักษณะและประสิทธิผลของครู*. ปรินิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อัมพร โอตระกูล. (2538). *สุขภาพจิต*. กรุงเทพฯ : นำอักษรการพิมพ์.

- อาคม ใจแก้ว. (2538). *พฤติกรรมกรปฏิบัติงานของข้าราชการระดับล่างในพื้นที่จังหวัดภาคใต้*. รายงานการวิจัย. สงขลา : ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อาชวัน วายวานนท์ และ วินิต ทรงประทุม. (2520). *ปัญหาและการบริหารงานฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : อรุณสภา.
- อุทุมพร จามรمان. (2541). *การประกันคุณภาพระดับอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). *การบริหารทักษะและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ.
- Anthony, W.P. (1978). *Participation Management*. Menlo Park : Addison-Wesley.
- Bergquist, W.H. (1995). *Quality Through Access, Access with Quality : The New Imperative for Higher Education*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Cohen, John M. and Uphoff, Norman T. (1977). *Rural Development Participation*. Ithaca : Cornell University.
- Deming, Edward W. (1986). *Out of the Crisis*. USA : The Massachusetts Institute of Technology Center for Advanced Engineering Study.
- Deming, W.E. (1986). *Quality, Productivity and Competitive Position*. Cambridge : Center for Advance Engineering, Massachusetts Institute of Technology.
- Fishbein, M . and Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention and Behavior : An Introduction to Theory and Research*. Reading, Massachusetts : Addison-Wesley.
- Green, Diana. (1993). *What is Quality in Higher Education? Concepts, Policy and Practice*. Research into Higher Education and Pune University Press.
- Gustova, Wilches-Chaux. (1992). *Community Participation : Proceedings*. Columbia : Habinet.
- Halpin, A.W. (1957). "A Paradigm for Research on Administration Behavior". *Administration Behavior in Education*. New York : Harper and Row.
- Juran, Joseph M. (1951). *The Quality Control Handbook*. (n.p.)
- Likert, Rensis. (1967). *The Human Organization : It's Management and Value*. New York : Mcgraw-Hill Book.

- Magnusson, D and Endler, N.S. (1977). *Personality at the crossroads : Current issues in interactionism psychology*. New Jersey : LEA Publishers.
- Reeder, W.W. (1973). *Beliefs, Disbelief and Social Action*. New York : The Free Press.
- Sheer, Lawrence A. and Deborah J. Teeter, eds. (1991). *Total Quality Management in Higher Education*. San Francisco : Jossey-Bass.
- United Nations. (1981). *Popular participation as a strategy for promoting community level action and national development report of the meeting of the adhoc group of experts*. New York : United Nations.
- Wexley, S.A. & Yahl, E.E . (1984). *Organization Behavior and Personnel Psychology*. Homewood, IL : IRWIN.
- William G.Dyer. (1977). *Team Building : Issues and Alternatives*. Massachusetts : Addison-Wasley.
- Woodcock, Mike. (1989). *Team Development Manual*. Worcester : Billing & Son Ltd.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
คำอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ตาราง 7 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการประกัน
คุณภาพการศึกษา

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.5447*
2	.6954*
3	.8087*
4	.7466*
5	.7823*
6	.7423*
7	.7685*
8	.5751*
9	.7102*
10	.5524*
11	.6103*
12	.6388*
13	.7011*
14	.7707*
15	.6340*
16	.6656*
17	.7582*
18	.6286*
19	.6839*
20	.7844*
21	.6877*

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
22	.6491*
23	.7213*
24	.7068*
25	.8121*
26	.5929*
27	.6461*
28	.7172*
ค่าความเชื่อมั่น = .9628	
*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	

ตาราง 8 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการประกัน
คุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.6700*
2	.4136*
3	.6677*
4	.7543*
5	.8717*
6	.8394*
7	.7738*
ค่าความเชื่อมั่น = .8986	
*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	

ตาราง 9 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการประกัน
คุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
8	.6644*
9	.7677*
10	.7325*
11	.4433*
12	.5297*
13	.6407*
14	.7921*
ค่าความเชื่อมั่น = .8694	
*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	

ตาราง 10 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการประกัน
คุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
15	.4683*
16	.5751*
17	.6879*
18	.6641*
19	.7939*
20	.7674*
21	.5762*
ค่าความเชื่อมั่น = .8629	
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	

ตาราง 11 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการประกัน
คุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
22	.6900*
23	.5571*
24	.7496*
25	.6514*
26	.8256*
27	.7220*
28	.6425*
ค่าความเชื่อมั่น = .8896	
*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	

ตาราง 12 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามวัดการสนับสนุนของผู้บริหาร

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.8082*
2	.7459*
3	.8672*
4	.5513*
5	.7852*
6	.4752*
7	.7630*
8	.5665*
9	.6227*
10	.6940*
ค่าความเชื่อมั่น = .9142	
*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	

ตาราง 13 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามวัดการได้รับการฝึกอบรมด้านประกัน
คุณภาพการศึกษา

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.6020*
2	.7466*
3	.6308*
4	.6499*
5	.6322*
6	.7602*
7	.5507*
8	.7863*
9	.7246*
10	.6704*
ค่าความเชื่อมั่น = .8975	
*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	

ตาราง 14 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามวัดความร่วมมือของผู้ร่วมงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.6770*
2	.8554*
3	.7603*
4	.8713*
5	.8548*
6	.7324*
7	.6891*
8	.7220*
9	.7000*
10	.6664*
ค่าความเชื่อมั่น = .9385	
*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	

ตาราง 15 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพ
การศึกษา

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.6539*
2	.8093*
3	.5357*
4	.5832*
5	.4856*
6	.4035*
7	.7245*
8	.5126*
9	.4991*
10	.3867*
ค่าความเชื่อมั่น = .8513	
*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	

ตาราง 16 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกัน
คุณภาพการศึกษา

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.6563*
2	.6096*
3	.5843*
4	.7415*
5	.6406*
6	.7120*
7	.4189*
8	.6799*
9	.6914*
10	.5539*
ค่าความเชื่อมั่น = .8835	
*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	

ตาราง 17 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามวัดสุขภาพจิตของบุคลากร

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.6338*
2	.5704*
3	.7545*
4	.7226*
5	.6829*
6	.6815*
7	.7253*
8	.8053*
9	.8142*
10	.6024*
ค่าความเชื่อมั่น = .9201	
*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์เพิ่มเติม

รูปแบบที่ 1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง โดยใช้ตัวแปรอิสระพร้อมกันที่ละสองตัวแปร คือ การสนับสนุนของผู้บริหาร และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามแต่ละด้านของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

ตาราง 18 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน เมื่อพิจารณาตามการสนับสนุนของผู้บริหารและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย การมี ส่วนร่วม ในการ วางแผน	ค่าสถิติเอฟ		
			การสนับสนุน ของผู้บริหาร	เจตคติต่อการมี ส่วนร่วมในการ ประกันคุณภาพ การศึกษา	ปฏิสัมพันธ์ สองทาง
กลุ่มรวม	500	32.83	37.403***	21.441***	.307
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ กายภาพและเทคโนโลยี	125	32.55	.502	2.473	1.900
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ สุขภาพ	125	33.18	2.221	5.780*	1.408
สาขาวิชาสังคมศาสตร์	125	33.53	29.402***	7.926**	4.826
สาขาวิชามนุษยศาสตร์และ อื่น ๆ	125	32.06	23.242***	10.232*	2.072

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของผู้บริหารและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนในทุกกลุ่ม แต่พบว่าจะเน้นการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนในกลุ่มรวมแปรปรวนไปตามการได้รับการสนับสนุนของผู้บริหารและแปรปรวนไปตามเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา หมายความว่า การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน แตกต่างกันในกลุ่มรวมดังกล่าว เมื่อบุคลากรมีการได้รับการสนับสนุนของผู้บริหารและมีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการวางแผน การประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน พิจารณาค่าเฉลี่ยในกลุ่มรวม พบว่า เมื่อบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสูง (ค่าเฉลี่ย = 32.27) จะมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน สูงกว่าบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารต่ำ (ค่าเฉลี่ย = 29.54) ขณะเดียวกันบุคลากรที่มีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูง (ค่าเฉลี่ย = 35.14) จะมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน สูงกว่าบุคลากรที่เจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาต่ำ (ค่าเฉลี่ย = 33.04) พิจารณาตามกลุ่มย่อย พบว่า ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ไม่แปรปรวนไปตามตัวแปรทั้งสอง สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน แปรปรวนไปตามเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา สาขาวิชาสังคมศาสตร์ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน แปรปรวนไปตามการได้รับการสนับสนุนของผู้บริหาร และแปรปรวนไปตามเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา และสาขาวิชามนุษยศาสตร์และอื่น ๆ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน แปรปรวนไปตามการได้รับการสนับสนุนของผู้บริหารและแปรปรวนไปตามเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

ตาราง 19 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เมื่อพิจารณาตามการสนับสนุนของผู้บริหารและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย การมี ส่วนร่วม ในการ ดำเนิน งาน	ค่าสถิติเอฟ		
			การสนับสนุน ของผู้บริหาร	เจตคติต่อการมี ส่วนร่วมในการ ประกันคุณภาพ การศึกษา	ปฏิสัมพันธ์ สองทาง
กลุ่มรวม	500	33.32	38.367***	67.760***	.018
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ กายภาพและเทคโนโลยี	125	32.97	6.566***	7.608***	.081
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ สุขภาพ	125	34.02	4.379***	21.392***	2.673
สาขาวิชาสังคมศาสตร์	125	34.02	5.920***	17.501***	1.018
สาขาวิชามนุษยศาสตร์และ อื่น ๆ	125	32.20	29.712***	23.018***	.027

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนของผู้บริหารและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ในทุกกลุ่ม แต่พบว่า คะแนนการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในกลุ่มรวม แปรปรวนไปตามการสนับสนุนของผู้บริหารและแปรปรวนไปตามเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา หมายความว่า การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานแตกต่างกัน เมื่อบุคลากรมีการสนับสนุนของผู้บริหารและ เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน พิจารณาค่าเฉลี่ยในกลุ่มรวม พบว่า เมื่อบุคลากรที่มีการสนับสนุนจากผู้บริหารสูง (ค่าเฉลี่ย = 33.46) จะมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน สูงกว่าบุคลากรที่มีการสนับสนุนจากผู้บริหารต่ำ (ค่าเฉลี่ย = 30.45) ขณะเดียวกันบุคลากรที่มีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูง (ค่าเฉลี่ย = 35.63) จะมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน สูงกว่าบุคลากรที่เจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาต่ำ (ค่าเฉลี่ย = 31.08) พิจารณาตามกลุ่มย่อย พบว่า การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน แปรปรวนไปตามการสนับสนุนของผู้บริหารและแปรปรวนไปตามเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาในทุกกลุ่มสาขาวิชา

ตาราง 20 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกัน
คุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน เมื่อพิจารณาตามการ
สนับสนุนของผู้บริหารและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ในกลุ่ม
รวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย การมี ส่วนร่วม ในการ ตรวจสอบผล การ ดำเนิน งาน	ค่าสถิติเอฟ		
			การสนับสนุน ของผู้บริหาร	เจตคติต่อการมี ส่วนร่วมในการ ประกันคุณภาพ การศึกษา	ปฏิสัมพันธ์ สองทาง
กลุ่มรวม	500	33.32	59.004***	48.092***	2.445
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ กายภาพและเทคโนโลยี	125	32.97	18.186***	3.858	1.833
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ สุขภาพ	125	34.02	1.417	17.732***	3.479
สาขาวิชาสังคมศาสตร์	125	34.02	29.043***	16.604***	.014
สาขาวิชามนุษยศาสตร์และ อื่น ๆ	125	32.20	26.240***	12.294**	8.401

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของผู้บริหารและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน แต่พบว่า คะแนนการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงานในกลุ่มรวม แปรปรวนไปตามการสนับสนุนของผู้บริหารและแปรปรวนไปตามเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา หมายความว่า การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงานแตกต่างกัน เมื่อบุคลากรมีการสนับสนุนของผู้บริหารและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน พิจารณาค่าเฉลี่ยในกลุ่มรวม พบว่า เมื่อบุคลากรที่มีการสนับสนุนจากผู้บริหารสูง (ค่าเฉลี่ย = 32.41) จะมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน สูงกว่าบุคลากรที่มีการสนับสนุนจากผู้บริหารต่ำ (ค่าเฉลี่ย = 30.52) ขณะเดียวกันบุคลากรที่มีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูง (ค่าเฉลี่ย = 35.70) จะมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน สูงกว่าบุคลากรที่เจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาต่ำ (ค่าเฉลี่ย = 32.69) พิจารณาตามกลุ่มย่อย พบว่า ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน แปรปรวนไปตามการได้รับการสนับสนุนของผู้บริหาร ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน แปรปรวนไปตามเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ในสาขาวิชาสังคมศาสตร์ และสาขาวิชามนุษยศาสตร์และอื่น ๆ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน แปรปรวนไปตามการได้รับการสนับสนุนของผู้บริหาร และแปรปรวนไปตามเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

ตาราง 21 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกัน
คุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ เมื่อพิจารณาตามการสนับสนุนของ
ผู้บริหารและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย การมี ส่วนร่วม ในการ ปรับปรุง ระบบ	ค่าสถิติเอฟ		
			การสนับสนุน ของผู้บริหาร	เจตคติต่อการมี ส่วนร่วมในการ ประกันคุณภาพ การศึกษา	ปฏิสัมพันธ์ สองทาง
กลุ่มรวม	500	33.53	24.188***	33.502***	.042
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ กายภาพและเทคโนโลยี	125	33.18	.330	.188	.883
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ สุขภาพ	125	34.23	1.074	12.753**	1.068
สาขาวิชาสังคมศาสตร์	125	34.16	12.969***	23.967***	2.033
สาขาวิชามนุษยศาสตร์และ อื่น ๆ	125	32.62	27.788***	9.679**	.280

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของผู้บริหารและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบในทุกกลุ่ม แต่พบว่า คะแนนการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบในกลุ่มรวม แปรปรวนไปตามการสนับสนุนของผู้บริหารและแปรปรวนไปตามเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา หมายความว่า การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบแตกต่างกัน เมื่อบุคลากรมีการสนับสนุนของผู้บริหารและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน พิจารณาค่าเฉลี่ยในกลุ่มรวม พบว่า เมื่อบุคลากรที่มีการสนับสนุนจากผู้บริหารสูง (ค่าเฉลี่ย = 33.32) จะมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ สูงกว่าบุคลากรที่มีการสนับสนุนจากผู้บริหารต่ำ (ค่าเฉลี่ย = 31.08) ขณะเดียวกันบุคลากรที่มีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูง (ค่าเฉลี่ย = 35.42) จะมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ สูงกว่าบุคลากรที่เจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาต่ำ (ค่าเฉลี่ย = 32.97) พิจารณากลุ่มย่อย พบว่า ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ ไม่แปรปรวนตามการสนับสนุนของผู้บริหาร และไม่แปรปรวนไปตามเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ แปรปรวนไปตามเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ในสาขาวิชาสังคมศาสตร์ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ แปรปรวนไปตามการสนับสนุนของผู้บริหารและแปรปรวนไปตามเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา และในสาขาวิชามนุษยศาสตร์และอื่น ๆ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ แปรปรวนไปตามการสนับสนุนของผู้บริหารและแปรปรวนไปตามเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

รูปแบบที่ 2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง โดยใช้ตัวแปรอิสระพร้อมกันที่ละสองตัวแปร คือ ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน และแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา จำแนกตามแต่ละด้านของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

ตาราง 22 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน เมื่อพิจารณาตามความร่วมมือของผู้ร่วมงานและแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย การมี ส่วนร่วม	ค่าสถิติเอฟ		
			ในการ วางแผน	ความร่วมมือ ของผู้ร่วมงาน	แรงจูงใจในการ ทำงานประกัน คุณภาพการศึกษา
กลุ่มรวม	500	32.83	12.258**	34.380***	1.442
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ กายภาพและเทคโนโลยี	125	32.55	.063	6.351*	.037
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ สุขภาพ	125	33.18	5.517**	12.687**	.082
สาขาวิชาสังคมศาสตร์	125	33.53	11.344**	10.057**	.598
สาขาวิชามนุษยศาสตร์และ อื่น ๆ	125	32.06	.289	6.775*	3.127

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างความร่วมมือของผู้ร่วมงานและแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ในทุกกลุ่ม แต่พบว่า คะแนนการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ในกลุ่มรวมแปรปรวนไปตามความร่วมมือของผู้ร่วมงานและแปรปรวนไปตามแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา หมายความว่า การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนแตกต่างกัน เมื่อบุคลากรที่ได้รับความร่วมมือของผู้ร่วมงานและมีแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน พิจารณาค่าเฉลี่ยในกลุ่มรวม พบว่าเมื่อบุคลากรที่ได้รับความร่วมมือของผู้ร่วมงานมาก (ค่าเฉลี่ย = 33.81) จะมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน สูงกว่าบุคลากรที่มีความร่วมมือของผู้ร่วมงานน้อย (ค่าเฉลี่ย = 30.10) ขณะที่บุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาสูง (ค่าเฉลี่ย = 35.00) จะมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน สูงกว่าบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาต่ำ (ค่าเฉลี่ย = 32.55) พิจารณาตามกลุ่มย่อย พบว่า ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนแปรปรวนไปตามแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนแปรปรวนไปตามความร่วมมือของผู้ร่วมงานและแปรปรวนไปตามแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา ในสาขาวิชาสังคมศาสตร์ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน แปรปรวนไปตามความร่วมมือของผู้ร่วมงานและแปรปรวนไปตามแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา และในสาขาวิชามนุษยศาสตร์และอื่น ๆ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน แปรปรวนไปตามแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา

ตาราง 23 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกัน
คุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เมื่อพิจารณาตามความร่วมมือของ
ผู้ร่วมงานและแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย การมี ส่วนร่วม	ค่าสถิติเอฟ		
			ในการ ดำเนิน งาน	ความร่วมมือ ของผู้ร่วมงาน	แรงจูงใจในการ ทำงานประกัน คุณภาพการศึกษา
กลุ่มรวม	500	33.39	13.565***	100.800***	.098
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ กายภาพและเทคโนโลยี	125	32.90	.029	36.911***	5.162
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ สุขภาพ	125	34.23	3.697	19.701***	3.140
สาขาวิชาสังคมศาสตร์	125	33.67	6.772*	18.412***	.047
สาขาวิชามนุษยศาสตร์และ อื่น ๆ	125	32.76	.329	35.438***	6.646

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างความร่วมมือของผู้ร่วมงานและแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในทุกกลุ่ม แต่พบว่า คะแนนการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ในกลุ่มรวมแปรปรวนไปตามความร่วมมือของผู้ร่วมงานและแปรปรวนไปตามแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา หมายความว่า การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานแตกต่างกัน เมื่อบุคลากรที่ได้รับความร่วมมือของผู้ร่วมงานและมีแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน พิจารณาค่าเฉลี่ยในกลุ่มรวม พบว่า เมื่อบุคลากรที่ได้รับความร่วมมือของผู้ร่วมงานมาก (ค่าเฉลี่ย = 34.44) จะมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน สูงกว่าบุคลากรที่มีความร่วมมือของผู้ร่วมงานน้อย (ค่าเฉลี่ย = 30.94) ขณะที่บุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาสูง (ค่าเฉลี่ย = 35.84) จะมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน สูงกว่าบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาต่ำ (ค่าเฉลี่ย = 32.13) พิจารณาตามกลุ่มย่อย พบว่า ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานแปรปรวนไปตามแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานแปรปรวนไปตามแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา ในสาขาวิชาสังคมศาสตร์ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน แปรปรวนไปตามความร่วมมือของผู้ร่วมงานและแปรปรวนไปตามแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา และในสาขามนุษยศาสตร์และอื่น ๆ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน แปรปรวนไปตามแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา

ตาราง 24 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน เมื่อพิจารณาตามความร่วมมือของผู้ร่วมงานและแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ค่าสถิติเอฟ		
		การมี ส่วนร่วม ในการ ตรวจสอบ ผลดำเนิน งาน	ความร่วมมือ ของผู้ร่วมงาน	แรงจูงใจในการ ทำงานประกัน คุณภาพการศึกษา	ปฏิสัมพันธ์ สองทาง
กลุ่มรวม	500	33.32	11.166**	141.163***	.429
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ กายภาพและเทคโนโลยี	125	32.97	3.520	32.590***	3.547
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ สุขภาพ	125	34.02	.097	35.504***	1.681
สาขาวิชาสังคมศาสตร์	125	34.02	14.829***	23.967***	1.724
สาขาวิชามนุษยศาสตร์และ อื่น ๆ	125	32.20	.002	44.255***	5.960

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างความร่วมมือของผู้ร่วมงานและแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ในทุกกลุ่ม แต่พบว่า คะแนนการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงานในกลุ่มรวม แปรปรวนไปตามความร่วมมือของผู้ร่วมงานและแปรปรวนไปตามแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา หมายความว่า การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน แตกต่างกัน เมื่อบุคลากรที่ได้รับความร่วมมือของผู้ร่วมงานและมีแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน พิจารณาค่าเฉลี่ยในกลุ่มรวม พบว่า เมื่อบุคลากรที่ได้รับความร่วมมือของผู้ร่วมงานมาก (ค่าเฉลี่ย = 34.86) จะมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน สูงกว่าบุคลากรที่มีความร่วมมือของผู้ร่วมงานน้อย (ค่าเฉลี่ย = 30.66) ขณะเดียวกันบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาสูง (ค่าเฉลี่ย = 35.77) จะมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน สูงกว่าบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาต่ำ (ค่าเฉลี่ย = 31.75) พิจารณาตามกลุ่มย่อย พบว่า ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน แปรปรวนไปตามแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา ในสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน แปรปรวนไปตามแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา ในสาขาวิชาสังคมศาสตร์ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน แปรปรวนไปตามความร่วมมือของผู้ร่วมงานและแปรปรวนไปตามแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา และในสาขาวิชามนุษยศาสตร์และอื่น ๆ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน แปรปรวนไปตามแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา

ตาราง 25 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกัน
คุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ เมื่อพิจารณาตามความร่วมมือของ
ผู้ร่วมงานและแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย การมี ส่วนร่วม	ค่าสถิติเอฟ		
			ในการ ปรับปรุง ระบบ	ความร่วมมือ ของผู้ร่วม งาน	แรงจูงใจในการ ทำงานประกัน คุณภาพการศึกษา
กลุ่มรวม	500	33.53	5.607*	86.237***	.727
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ กายภาพและเทคโนโลยี	125	33.18	.816	10.265**	.904
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ สุขภาพ	125	34.23	.686	20.187***	.027
สาขาวิชาสังคมศาสตร์	125	34.16	14.391***	29.108***	.476
สาขาวิชามนุษยศาสตร์และ อื่น ๆ	125	32.62	.069	38.112***	10.435

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างความร่วมมือของผู้ร่วมงานและแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ ในทุกกลุ่ม แต่พบว่า คะแนนการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ ในกลุ่มรวม แปรปรวนไปตามความร่วมมือของผู้ร่วมงานและแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา หมายความว่า การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ แตกต่างกันเมื่อบุคลากรที่ได้รับความร่วมมือของผู้ร่วมงานและมีแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน พิจารณาค่าเฉลี่ยในกลุ่มรวม พบว่าเมื่อบุคลากรที่ได้รับความร่วมมือของผู้ร่วมงานมาก (ค่าเฉลี่ย = 35.07) จะมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ สูงกว่าบุคลากรที่มีความร่วมมือของผู้ร่วมงานน้อย (ค่าเฉลี่ย = 31.22) ขณะเดียวกันบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาสูง (ค่าเฉลี่ย = 35.63) จะมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ สูงกว่าบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาต่ำ (ค่าเฉลี่ย = 32.41) พิจารณาตามกลุ่มย่อย พบว่า ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี การส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ แปรปรวนไปตามแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ การส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ แปรปรวนไปตามแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา ในสาขาวิชาสังคมศาสตร์ การส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ แปรปรวนไปตามความร่วมมือของผู้ร่วมงานและแปรปรวนไปตามแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา ในสาขาวิชามนุษยศาสตร์และอื่น ๆ การส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ แปรปรวนไปตามแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา

รูปแบบที่ 3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง โดยใช้ตัวแปรอิสระพร้อมกันที่ละสองตัวแปร คือ การได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

ตาราง 26 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน เมื่อพิจารณาตามการได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย การมี ส่วนร่วม	ค่าสถิติเอฟ		
			ในการวางแผน	การได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา
กลุ่มรวม	500	32.83	67.923***	17.384***	2.119
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ กายภาพและเทคโนโลยี	125	32.55	10.349*	2.026	2.684
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ สุขภาพ	125	33.18	16.670***	1.529	.607
สาขาวิชาสังคมศาสตร์	125	33.53	16.276***	9.909**	.645
สาขาวิชามนุษยศาสตร์และ อื่น ๆ	125	32.06	19.592***	2.201	.935

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนในทุกกลุ่ม แต่พบว่าคะแนนการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนในกลุ่มรวม แปรปรวนไปตามการได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและแปรปรวนไปตามเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา หมายความว่า การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนแตกต่างกัน เมื่อบุคลากรได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน พิจารณาค่าเฉลี่ยในกลุ่มรวม พบว่า เมื่อบุคลากรได้รับการฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพการศึกษามาก (ค่าเฉลี่ย = 31.01) จะมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน สูงกว่าบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาน้อย (ค่าเฉลี่ย = 29.68) ขณะเดียวกันบุคลากรที่มีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูง (ค่าเฉลี่ย = 35.84) จะมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนสูงกว่าบุคลากรที่มีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาน้อย (ค่าเฉลี่ย = 33.04) พิจารณาตามกลุ่มย่อย พบว่า ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน แปรปรวนไปตามการได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน แปรปรวนไปตามการได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ในสาขาวิชาสังคมศาสตร์ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน แปรปรวนไปตามการได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และแปรปรวนไปตามมีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา และในสาขาวิชามนุษยศาสตร์ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน แปรปรวนไปตามการได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

ตาราง 27 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เมื่อพิจารณาตามการได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย การมี ส่วนร่วม	ค่าสถิติเอฟ		
			ในการ ดำเนิน งาน	การได้รับการ ฝึกอบรมด้าน การประกัน คุณภาพการ ศึกษา	เจตคติต่อการมี ส่วนร่วมในการ ประกันคุณภาพ การศึกษา
กลุ่มรวม	500	33.39	39.224***	72.107***	.656
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ กายภาพและเทคโนโลยี	125	33.04	11.047**	14.191***	1.401
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ สุขภาพ	125	34.23	8.048**	16.723***	.626
สาขาวิชาสังคมศาสตร์	125	33.67	4.487*	20.561***	.345
สาขาวิชามนุษยศาสตร์และ อื่น ๆ	125	32.76	10.554**	11.488**	.836

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในทุกกลุ่ม แต่พบว่า คะแนนการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในกลุ่มรวม แปรปรวนไปตามการได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและแปรปรวนไปตามเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา หมายความว่า การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานแตกต่างกัน เมื่อบุคลากรได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน พิจารณาค่าเฉลี่ยในกลุ่มรวม พบว่า เมื่อบุคลากรได้รับการฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพการศึกษามาก (ค่าเฉลี่ย = 33.74) จะมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสูงกว่าบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาน้อย (ค่าเฉลี่ย = 30.45) ขณะที่บุคลากรที่มีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูง (ค่าเฉลี่ย = 35.70) จะมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน สูงกว่าบุคลากรที่มีเจตคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาน้อย (ค่าเฉลี่ย = 32.97) พิจารณาตามกลุ่มย่อย พบว่า การมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน แปรปรวนไปตามการได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและแปรปรวนไปตามเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาในทุกกลุ่มสาขาวิชา เช่นเดียวกันกับกลุ่มรวม

ตาราง 28 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางเมื่อพิจารณาตามการได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน เป็นตัวแปรตาม ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ยการ มีส่วนร่วม ในการ ตรวจสอบ ผลการ ดำเนินงาน	ค่าสถิติเอฟ		
			การได้รับการ ฝึกอบรมด้าน การประกัน คุณภาพการ ศึกษา	เจตคติต่อการมี ส่วนร่วมในการ ประกันคุณภาพ การศึกษา	ปฏิสัมพันธ์ สองทาง
กลุ่มรวม	500	33.32	54.453***	55.361***	.175
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ กายภาพและเทคโนโลยี	125	32.97	7.839**	14.513***	.369
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ สุขภาพ	125	34.02	4.371*	13.241***	.090
สาขาวิชาสังคมศาสตร์	125	34.02	25.356***	21.022***	.061
สาขาวิชามนุษยศาสตร์และ อื่น ๆ	125	32.20	12.828***	6.132*	5.047

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่าง การได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงานในทุกกลุ่ม แต่พบว่า คะแนนการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงานในกลุ่มรวม แปรปรวนไปตามการได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและแปรปรวนไปตามเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา หมายความว่า การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน แตกต่างกัน เมื่อบุคลากรได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและเจตคติต่อการมีส่วนร่วม ในการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน พิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า เมื่อบุคลากรได้รับการ ฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพการศึกษามาก (ค่าเฉลี่ย = 32.97) จะมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน สูงกว่าบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาน้อย (ค่าเฉลี่ย = 30.52) ขณะเดียวกันบุคลากรที่มีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูง (ค่าเฉลี่ย = 35.70) จะมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน สูงกว่าบุคลากรที่มีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาดำ (ค่าเฉลี่ย = 32.90) พิจารณากลุ่มย่อย พบว่า การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน แปรปรวนไปตามการได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและแปรปรวนไปตามเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาในทุกกลุ่ม สาขาวิชาเช่นเดียวกับในกลุ่มรวม

ตาราง 29 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ เมื่อพิจารณาตามการได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ยการ มีส่วนร่วม ในการ ปรับปรุง ระบบ	ค่าสถิติเอฟ		
			การได้รับการ ฝึกอบรมด้าน การประกัน คุณภาพการ ศึกษา	เจตคติต่อการมี ส่วนร่วมในการ ประกันคุณภาพ การศึกษา	ปฏิสัมพันธ์ สองทาง
กลุ่มรวม	500	33.53	33.590***	32.853***	.473
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ กายภาพและเทคโนโลยี	125	33.18	4.284*	.295	2.277
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ สุขภาพ	125	34.23	4.612*	8.905**	.126
สาขาวิชาสังคมศาสตร์	125	34.16	5.179*	29.980***	.185
สาขาวิชามนุษยศาสตร์และ อื่น ๆ	125	32.62	15.721***	2.424*	0

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 29 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบในทุกกลุ่ม แต่พบว่า คะแนนการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบในกลุ่มรวม แปรปรวนไปตามการได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและแปรปรวนไปตามเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา หมายความว่า การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบแตกต่างกัน เมื่อบุคลากรได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน พิจารณาค่าเฉลี่ยในกลุ่มรวม พบว่า เมื่อบุคลากรได้รับการฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพการศึกษามาก (ค่าเฉลี่ย = 33.11) จะมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบสูงกว่าบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาน้อย (ค่าเฉลี่ย = 31.15) ขณะเดียวกันบุคลากรที่มีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูง (ค่าเฉลี่ย = 35.63) จะมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบสูงกว่าบุคลากรที่มีเจตคติที่ดีต่อมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาน้อย (ค่าเฉลี่ย = 33.11) พิจารณาตามกลุ่มย่อย พบว่า ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ แปรปรวนไปตามการได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ สาขาวิชาสังคมศาสตร์ และสาขาวิชามนุษยศาสตร์และอื่น ๆ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ ต่างก็แปรปรวนไปตามการได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและแปรปรวนไปตามเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของ บุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจและวิเคราะห์หาปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาในเชิงสหวิทยาการ (Interdisciplinary) ทั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่าผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อสถาบันอุดมศึกษาในการนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามแนวทางประกันคุณภาพของหน่วยงาน

แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

คำแนะนำในการตอบ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างตามความเป็นจริง

หน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่ในกลุ่มสาขาวิชา...

[...] กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี ⁽¹⁾

[...] กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ⁽²⁾

[...] กลุ่มสาขาสังคมศาสตร์ ⁽³⁾

[...] กลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และอื่น ๆ ⁽⁴⁾

⁽¹⁾ คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ วิทยาลัยปิโตรเลียมและปิโตรเคมี และสถานศึกษาเคมีปฏิบัติ

⁽²⁾ คณะแพทยศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะจิตวิทยา คณะสหเวชศาสตร์ วิทยาลัยการสาธารณสุข สำนักวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย และวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ

⁽³⁾ คณะนิเทศศาสตร์ คณะครุศาสตร์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี คณะเศรษฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์ และวิทยาลัยประชากรศาสตร์

⁽⁴⁾ คณะอักษรศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ สถาบันภาษา บัณฑิตวิทยาลัย และสำนักงานจัดการศึกษาทั่วไป

แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

คำแนะนำในการตอบ แบบสอบถามฉบับนี้เป็นประสบการณ์การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาตามกระบวนการประกันคุณภาพ 4 ขั้นตอน คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อความเดียว

การมีส่วนร่วมในการวางแผน

1. ท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อวางแผนพัฒนาคุณภาพตามวาระการประชุมของหน่วยงานเสมอ

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

2. ท่านปฏิเสธการเข้าร่วมวางแผนคุณภาพของหน่วยงานทุกครั้ง

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

3. ท่านปฏิเสธการลงมติในการเลือกแผนคุณภาพ/คู่มือคุณภาพของหน่วยงาน แม้หน่วยงานจะเปิดโอกาสให้ท่านอย่างเต็มที่ก็ตาม

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

4. ท่านจัดทำแผนคุณภาพ/คู่มือปฏิบัติงานในส่วนที่ท่านร่วมรับผิดชอบอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับนโยบายคุณภาพของหน่วยงาน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

5. ท่านร่วมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นเพื่อจัดทำแผนคุณภาพ/คู่มือปฏิบัติงานของหน่วยงานเสมอ

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

6. ท่านร่วมจัดทำแผนคุณภาพ รวมถึงแผนวิธีการในการดำเนินงานด้วยความละเอียดและรอบคอบ เพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ ของงานและหน่วยงาน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

7. ท่านพยายามศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างมาก เพื่อใช้ในการวางแผนคุณภาพ/คู่มือคุณภาพของหน่วยงาน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

8. ท่านปฏิบัติงานโดยอาศัยแนวทางตามแผนประกันคุณภาพของหน่วยงาน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

9. ท่านพยายามเรียนรู้และพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานของตนเองเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางคุณภาพของหน่วยงาน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

10. ท่านปฏิบัติตามแผนคุณภาพของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

11. ท่านหลีกเลี่ยงการประชุม/สัมมนาทำความเข้าใจข้อกำหนดคุณภาพเพื่อปรับใช้ในการปฏิบัติงานเสมอ

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

12. ท่านแนะนำผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามแผนการดำเนินงานประกันคุณภาพของหน่วยงานทุกครั้งที่มีโอกาส

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

13. ท่านไม่ปฏิบัติงานตามข้อกำหนด/นโยบายประกันคุณภาพของหน่วยงาน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

14. ท่านพยายามค้นคว้าหาความรู้และศึกษาข้อมูล เพื่อใช้ประกอบการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพตามแนวทางประกันคุณภาพเสมอ

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน

15. ท่านตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของท่านตามแนวทางประกันคุณภาพเสมอ

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

16. ท่านปฏิบัติตามแนวทาง/วิธีการตามข้อกำหนดการตรวจสอบผลการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

17. ท่านให้ร่วมมือทุกครั้ง เมื่อมีการตรวจติดตาม/ตรวจสอบคุณภาพภายในหน่วยงาน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

18. ท่านใช้แบบฟอร์ม/เอกสารสนับสนุนตามข้อกำหนดของการตรวจสอบ/ตรวจติดตามของหน่วยงาน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

19. ท่านปฏิบัติงานโดยใช้หลักการของท่านมากกว่าข้อกำหนดการตรวจสอบ/ตรวจติดตามของหน่วยงาน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

20. ท่านปฏิเสธการเข้าร่วมกำหนดวิธีการ/แนวทางเพื่อการตรวจติดตาม/ตรวจสอบตามกำหนดการของหน่วย

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

21. ท่านมักจะไม่ใช่การประชุมหรือเตรียมการและลงมติสรุปผลการตรวจติดตาม/ตรวจสอบของหน่วยงานเสมอ

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบ

22. ท่านปรับปรุง/แก้ไขข้อผิดพลาดทันทีเมื่อทราบผลการตรวจติดตาม/ตรวจสอบ

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

23. ท่านมักจะไม่ใช่ร่วมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณภาพเสมอ

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

24. ท่านร่วมแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นทุกครั้งที่มีโอกาส เพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดของหน่วยงานเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพ

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

25. ท่านทุ่มเททั้งกำลังสมองและกำลังกายเพื่อปรับปรุงระบบคุณภาพของหน่วยงาน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

26. แม้หน่วยงานจะเปิดโอกาสอย่างเต็มที่ ท่านก็ปฏิเสธที่จะช่วยเสนอข้อคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาด

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

27. ท่านปฏิบัติงานและดำเนินการแก้ไขปรับปรุงข้อกำหนดมาตรฐานคุณภาพ โดยยึดแนวทาง/ขั้นตอนตามนโยบายคุณภาพของหน่วยงานเสมอ

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

28. ท่านมักหลีกเลี่ยงการใช้แบบฟอร์ม/เอกสารสนับสนุนตามข้อกำหนดคุณภาพในการใช้เอกสารเพื่อการแก้ไข/ปรับปรุงข้อผิดพลาด

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

แบบสอบถามวัดการสนับสนุนของผู้บริหาร

คำแนะนำในการตอบ แบบสอบถามฉบับนี้มีความประสงค์เพื่อวัดปริมาณการรับรู้เกี่ยวกับการได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน โดยการสนับสนุนของผู้บริหารมุ่งที่ความต้องการของบุคลากร เพื่อให้บรรลุถึงสัมฤทธิ์ผลการประกันคุณภาพการศึกษา โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อความเดียว

1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นต่อแนวทาง/วิธีการการดำเนินงานประกันคุณภาพอย่างเต็มที่

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

2. ผู้บริหารเป็นผู้ช่วยให้ท่านและหน่วยงานมุ่งปฏิบัติงานไปสู่สัมฤทธิ์ผลการประกันคุณภาพอย่างเต็มกำลังความสามารถ

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

3. ท่านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นอย่างดี เมื่อต้องการเข้าฝึกอบรมหรือหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาระบบคุณภาพ

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

4. ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อพัฒนาระบบคุณภาพของหน่วยงาน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

5. ผู้บริหารของท่านร่วมปฏิบัติงานตามแนวทางประกันคุณภาพของหน่วยงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

6. ผู้บริหารมักไม่ให้ความสำคัญหรือตอบสนองข้อสงสัยในระบบคุณภาพของหน่วยงาน เมื่อท่านสอบถาม

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

7. ผู้บริหารเล็งเห็นถึงความสำคัญและบทบาทของท่านเสมอในฐานะส่วนหนึ่งของการดำเนินงานคุณภาพของหน่วยงาน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

8. ผู้บริหารมักดำเนินงานคุณภาพตามความคิดของตนเองมากกว่าที่จะรับฟังหรือยอมรับข้อคิดเห็นของท่าน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

9. ผู้บริหารไม่เห็นชอบในการขออนุมัติเบิกจ่ายปัจจัยสนับสนุนของหน่วยงาน อาทิ งบประมาณ วัสดุสำนักงาน ในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพหน่วยงาน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

10. ผู้บริหารของท่านเข้าร่วมกิจกรรมคุณภาพอย่างสม่ำเสมอและเป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ท่านในการดำเนินกิจกรรม

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

แบบสอบถามวัดการได้รับการฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพการศึกษา

คำแนะนำในการตอบ แบบสอบถามฉบับนี้มีความประสงค์เพื่อวัดปริมาณการรับรู้ถึงการสนับสนุนของหน่วยงานในการให้โอกาสบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งจัดขึ้นเป็นการภายในหน่วยงานหรือหน่วยงานอื่นภายนอก ทั้งนี้ การสนับสนุนดังกล่าวครอบคลุมถึงการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ข้อมูล หรือรายละเอียดของการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ด้านประกันคุณภาพ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อความเดียว

1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

2. การขออนุญาตเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพแต่ละครั้งของท่าน ต้องผ่านขั้นตอนที่มีความยุ่งยากและล่าช้า

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

3. หน่วยงานไม่มีนโยบายสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

4. ท่านได้รับการฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพที่หน่วยงานของท่านจัดขึ้นอยู่เสมอ

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

5. ท่านรับทราบรายละเอียดและคำชี้แจงที่ชัดเจนในการขออนุญาตเข้ารับฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้น

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

6. หน่วยงานของท่านไม่มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารการอบรมด้านการประกันคุณภาพ

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

7. หน่วยงานของท่านมีการหมุนเวียนจัดส่งท่านและบุคลากรอื่นเข้าร่วมรับการฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพอยู่เสมอ

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

8. ท่านถูกปฏิเสธเมื่อขออนุญาตเข้ารับการฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพจากหน่วยงานภายนอกเสมอ

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

9. เป็นเรื่องที่ยากมากสำหรับท่านที่จะมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพ แม้ท่านจะชี้แจงถึงความสำคัญและความจำเป็นอย่างชัดเจน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

10. หน่วยงานของท่านไม่มีแผนที่ชัดเจนในการฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพของบุคลากร

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

แบบสอบถามวัดความร่วมมือของผู้ร่วมงาน

คำแนะนำในการตอบ แบบสอบถามฉบับนี้มีความประสงค์เพื่อวัดปริมาณการรับรู้ถึงความร่วมมือ ความช่วยเหลือ และการประสานงานระหว่างกันในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสู่สัมฤทธิ์ผล การประกันคุณภาพการศึกษา โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างตามความเป็นจริงมากที่สุด เพียงข้อความเดียว

1. ผู้ร่วมงานของท่านแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาระบบคุณภาพอย่างเต็มที่

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

2. ผู้ร่วมงานของท่านปฏิบัติงานตามแนวทางของระบบคุณภาพด้วยความรับผิดชอบและช่วยเหลือท่านอย่างเต็มกำลังความสามารถ

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

3. ผู้ร่วมงานของท่านสนใจในข่าวสาร ข้อมูล และพร้อมจะศึกษาหาความรู้ด้านการประกันคุณภาพ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

4. ผู้ร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการแก้ไข/ปรับปรุงเพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับข้อกำหนดมาตรฐานการประกันคุณภาพ

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

5. ผู้ร่วมงานของท่านมีความเสียสละ อุทิศเวลา แรงกายและแรงใจในการดำเนินกิจกรรมประกันคุณภาพ

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

6. ผู้ร่วมงานของท่านใช้แบบฟอร์มและเอกสารสนับสนุนตามข้อกำหนดของมาตรฐานคุณภาพ

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

7. ผู้ร่วมงานของท่านไม่สนใจและปฏิเสธการเข้ารับการฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพอยู่เสมอ

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

8. ผู้ร่วมงานของท่านสนใจเข้าร่วมประชุมหารือเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อร้องเรียนของผู้รับบริการเสมอ

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

9. ผู้ร่วมงานของท่านมักไม่ใส่ใจแก้ไข/ปรับปรุงเมื่อพบข้อผิดพลาดที่ไม่สอดคล้องตามข้อกำหนดมาตรฐานประกันคุณภาพ

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

10. ผู้ร่วมงานของท่านเข้าร่วมและปฏิบัติตามแนวทางการตรวจสอบ/ตรวจประเมินคุณภาพอย่างตั้งใจ และเคร่งครัดตามข้อกำหนดคุณภาพของหน่วยงาน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา

คำแนะนำในการตอบ แบบสอบถามฉบับนี้มีความประสงค์เพื่อวัดปัจจัยที่ผลักดันในการทำงาน เพื่อมุ่งสู่สัมฤทธิ์ผลตามแนวทางประกันคุณภาพการศึกษา โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง ตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อความเดียว

1. ท่านถือเป็นบุคคลสำคัญที่จะมีส่วนช่วยให้การดำเนินงานประกันคุณภาพสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

2. ท่านประสบความสำเร็จในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดตามมาตรฐานประกันคุณภาพและวัตถุประสงค์ขององค์กร

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

3. ความคิดเห็นของท่านมักไม่ได้รับการยอมรับจากคณะทำงาน/ผู้บริหาร

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

4. ผู้ร่วมงานในหน่วยงานรับฟังและปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นด้านประกันคุณภาพของท่านเสมอ

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

5. การดำเนินงานตามแนวทางประกันคุณภาพการศึกษาเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่ายและเพิ่มภาระแก่ท่าน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

6. การเข้าร่วมจัดทำระบบคุณภาพของหน่วยงาน เป็นสิ่งที่เกินกำลังความสามารถของท่าน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

7. ท่านพยายามศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้เสมอเพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับมาตรฐานคุณภาพของหน่วยงาน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

8. ท่านมุ่งมั่นปฏิบัติตามแผนงานประกันคุณภาพที่วางไว้

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

9. ผู้บริหารและผู้ร่วมงานยอมรับในผลการดำเนินงานตามแนวทางประกันคุณภาพของหน่วยงาน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

10. การดำเนินกิจกรรมประกันคุณภาพต้องอาศัยความรับผิดชอบมาก แต่ผลตอบแทนที่ท่านได้รับน้อยไม่คุ้มค่า

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

แบบสอบถามวัดเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

คำแนะนำในการตอบ แบบสอบถามฉบับนี้มีความประสงค์เพื่อวัดปริมาณความรู้เชิงประมาณค่าเกี่ยวกับคุณประโยชน์และผลเสียความรู้สึกรับชอบและความพอใจ ตลอดจนความพร้อมที่จะกระทำตามแนวทางของระบบคุณภาพของหน่วยงาน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อความเดียว

1. ท่านพอใจที่มีโอกาสร่วมปฏิบัติงานประกันคุณภาพกับบุคลากรอื่นในหน่วยงาน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

2. ระบบประกันคุณภาพการศึกษาที่ท่านทำอยู่มีประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

3. การเข้าร่วมจัดทำระบบประกันคุณภาพของท่านไม่ได้ช่วยพัฒนา/เสริมสร้างการทำงานของ ท่านให้เป็นขั้นตอนและมีระบบที่ชัดเจน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

4. ท่านภูมิใจที่มีโอกาสเข้าร่วมจัดทำระบบประกันคุณภาพของหน่วยงาน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

5. การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาในปัจจุบันไม่ก่อให้เกิดความเป็นมิตรและสามัคคีใน หน่วยงานของท่าน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

6. ระบบประกันคุณภาพของหน่วยงานที่จัดทำในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับแนวทาง/วิธีการทำงาน ของท่าน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

7. ท่านรู้สึกท้อถอยเมื่อต้องทำงานหนักเพื่อมุ่งสู่สัมฤทธิ์ผลการประกันคุณภาพ

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

8. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานในการพัฒนาระบบคุณภาพ

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

9. เมื่อท่านได้เข้าร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพระยะหนึ่ง ท่านเล็งเห็นว่าระบบคุณภาพน่าจะเป็นตัวช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

10. การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาทำให้ท่านต้องเสียเวลาไปโดยที่ท่านไม่ได้รับอะไรตอบแทน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

แบบสอบถามวัดสุขภาพจิตของบุคลากร

คำแนะนำในการตอบ แบบสอบถามฉบับนี้ประสงค์เพื่อวัดปริมาณความวิตกกังวล อันประกอบด้วยความกลัวในเรื่องต่าง ๆ โดยปราศจากเหตุผลอันควร ความกลัว ความโกรธง่าย ความตื่นตัวง่าย ขาดความกล้าและกลัวผิด อันเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อความเดียว

1. ท่านจะรู้สึกรำคาญมากถ้าต้องปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานที่ไม่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

2. ท่านรู้สึกวิตกกังวลเมื่อมีการตรวจสอบ/ตรวจประเมินจากบุคคลอื่น

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

3. ท่านจะรู้สึกกลัวมากเมื่อผู้บริหารไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

4. ท่านจะรู้สึกหนักใจเมื่อผู้ร่วมงานต่อต้านการเปลี่ยนแปลงหรือมีการนำสิ่งใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

5. ท่านรู้สึกเครียดเมื่อมีงานล้นมือ

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

6. ท่านจะรู้สึกหนักใจมากเมื่อต้องติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

7. ท่านรู้สึกหมดกำลังใจเมื่อผู้บริหารมีความลำเอียงไม่ยุติธรรม

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

8. เมื่อต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้อื่น ท่านจะรู้สึกลำบากใจมาก

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

9. ท่านจะรู้สึกกังวลเสมอ เมื่อต้องปฏิบัติงานในสิ่งที่ตนไม่ถนัด

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

10. ท่านมักจะกังวลใจเมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมกับคนอื่น

[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ภาคผนวก ง
ตารางค่าสถิติต่าง ๆ

ตาราง 30 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาตามการสนับสนุนของผู้บริหารและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ในกลุ่มรวม จำนวน 500 คน

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F	p
การสนับสนุนของผู้บริหาร (ก)	1	9566.883	53.611	.000
เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา (ข)	1	9647.024	54.060	.000
(ก) X (ข)	1	8.190	.046	.830
ส่วนที่เหลือ	496	178.451		

ตาราง 31 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาตามการสนับสนุนของผู้บริหารและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพและ เทคโนโลยี จำนวน 125 คน

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F	p
การสนับสนุนของผู้บริหาร (ก)	1	697.749	4.206	.042
เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา (ข)	1	569.552	3.483	.064
(ก) X (ข)	1	66.875	.409	.524
ส่วนที่เหลือ	121	163.501		

ตาราง 32 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาตามการสนับสนุนของผู้บริหารและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 125 คน

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F	p
การสนับสนุนของผู้บริหาร (ก)	1	483.392	3.170	.078
เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา (ข)	1	2878.376	18.874	.000
(ก) X (ข)	1	446.911	2.930	.089
ส่วนที่เหลือ	121	152.504		

ตาราง 33 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาตามการสนับสนุนของผู้บริหารและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ในสาขาวิชาสังคมศาสตร์ จำนวน 125 คน

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F	p
การสนับสนุนของผู้บริหาร (ก)	1	4524.407	26.100	.000
เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา (ข)	1	3741.088	21.581	.000
(ก) X (ข)	1	383.963	2.215	.139
ส่วนที่เหลือ	121	173.351		

ตาราง 34 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาตามการสนับสนุนของผู้บริหารและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ในสาขาวิชามนุษยศาสตร์และอื่น ๆ จำนวน 125 คน

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F	p
การสนับสนุนของผู้บริหาร (ก)	1	6532.788	37.803	.000
เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา (ข)	1	3198.676	18.510	.000
(ก) X (ข)	1	393.240	2.276	.134
ส่วนที่เหลือ	121	172.812		

ตาราง 35 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาตามความร่วมมือของผู้ร่วมงาน และแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา ในกลุ่มรวม จำนวน 500 คน

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F	p
ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน (ก)	1	2642.135	14.601	.000
แรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา (ข)	1	19900.926	109.975	.000
(ก) X (ข)	1	111.894	.618	.432
ส่วนที่เหลือ	496	180.959		

ตาราง 36 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาตามความร่วมมือของผู้ร่วมงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ประกันคุณภาพการศึกษา ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี จำนวน 125 คน

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F	p
ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน (ก)	1	13.939	.093	.761
แรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา (ข)	1	3365.047	22.408	.000
(ก) X (ข)	1	17.141	.114	.736
ส่วนที่เหลือ	121	150.171		

ตาราง 37 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาตามความร่วมมือของผู้ร่วมงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ประกันคุณภาพการศึกษา ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 125 คน

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F	p
ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน (ก)	1	468.539	3.189	.077
แรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา (ข)	1	4492.695	30.582	.000
(ก) X (ข)	1	115.818	.788	.376
ส่วนที่เหลือ	121	146.909		

ตาราง 38 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาตามความร่วมมือของผู้ร่วมงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ประกันคุณภาพการศึกษา ในสาขาวิชาสังคมศาสตร์ จำนวน 125 คน

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F	p
ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน (ก)	1	2918.721	16.249	.000
แรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา (ข)	1	4675.485	26.029	.000
(ก) X (ข)	1	3.378	.019	.891
ส่วนที่เหลือ	121	179.629		

ตาราง 39 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาตามความร่วมมือของผู้ร่วมงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ประกันคุณภาพการศึกษา ในสาขาวิชามนุษยศาสตร์และอื่น ๆ จำนวน 125 คน

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F	p
ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน (ก)	1	14.497	.067	.796
แรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา (ข)	1	7356.334	34.130	.000
(ก) X (ข)	1	1700.680	7.890	.056
ส่วนที่เหลือ	121	215.536		

ตาราง 40 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาตามการได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ในกลุ่มรวม จำนวน 500 คน

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F	p
การได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (ก)	1	12016.719	69.760	.000
เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา (ข)	1	9496.004	55.127	.000
(ก) X (ข)	1	70.008	.406	.524
ส่วนที่เหลือ	496	172.257		

ตาราง 41 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาตามการได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี จำนวน 125 คน

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F	p
การได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (ก)	1	1711.165	11.143	.001
เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา (ข)	1	1029.335	6.703	.011
(ก) X (ข)	1	54.399	.354	.553
ส่วนที่เหลือ	121	153.564		

ตาราง 42 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาตามการได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 125 คน

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F	p
การได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (ก)	1	1920.278	13.079	.000
เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา (ข)	1	1740.690	11.856	.001
(ก) X (ข)	1	74.746	.509	.477
ส่วนที่เหลือ	121	146.823		

ตาราง 43 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาตามการได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ในสาขาวิชาสังคมศาสตร์ จำนวน 125 คน

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F	p
การได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (ก)	1	3040.380	16.213	.000
เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา (ข)	1	4875.147	25.997	.000
(ก) X (ข)	1	1.521	.008	.928
ส่วนที่เหลือ	121	187.528		

ตาราง 44 ค่าเอฟในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาตามการได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ในสาขาวิชามนุษยศาสตร์และอื่น ๆ จำนวน 125 คน

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F	p
การได้รับการฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (ก)	1	3828.775	20.788	.000
เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา (ข)	1	1208.775	6.563	.012
(ก) X (ข)	1	258.025	1.401	.239
ส่วนที่เหลือ	121	184.178		

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ที่ ทม 1012/ 3 461



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๒ เมษายน 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพงศ์วัช วิวังสุ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรพินทร์ ชูชม และ อ.จารย์พรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุสิทธิ์ เชาวเมธากิจ ที่ปรึกษาด้านประกันคุณภาพ เป็นผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามให้ นายพงศ์วัช วิวังสุ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อานาภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูล กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2180224 มือถือ 01-4301054

ที่ ทม 1012/3 862



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

1

๒๒ เมษายน 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพงศ์วัช วิวังสุ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรพินท์ ชูชม และ อาจารย์พรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พันศักดิ์ พลสารรัมย์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ให้ นายพงศ์วัช วิวังสุ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูล กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2180224 มือถือ 01-4301054



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มสว โทร. 5731, 5618

ที่ ทม 1012/ 3 560

วันที่ ๑๒ เมษายน 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์

เนื่องด้วย นายพงศ์วัช วิวังสุ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการวิจัยพฤกษศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรพินทร์ ชุชม และ อาจารย์พรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉันทนา ภาคบงกช เป็นผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ให้ นายพงศ์วัช วิวังสุ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์ฉันทนา ภูพานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

ที่ ทม 1012/ 4547



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๔๔ พฤษภาคม 2546

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน คณบดีคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพงศ์วัช วิวังสุ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรพินท์ ชูชม และ อาจารย์พรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้บุคลากรสายสนับสนุนภายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตอบแบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นายพงศ์วัช วิวังสุ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณี หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2180224 มือถือ 01-4301054

ที่ ทม 1012/4 535



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

22 พฤษภาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพงศ์วัช วิวังสุ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรพินทร์ ชูชม และ อาจารย์พรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้บุคลากรสายสนับสนุน ตอบแบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายพงศ์วัช วิวังสุ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2180224 มือถือ 01-4301054

ที่ ทม 1012/4537



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๒ พฤษภาคม 2546

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพงศ์วัช วิวังสุ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรพินท์ ชูชม และ อาจารย์พรรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ บุคลากรสายสนับสนุน ตอบแบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายพงศ์วัช วิวังสุ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2180224 มือถือ 01-4301054

ที่ ทม 1012/ 4 5 3 ๔



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕๕ พฤษภาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพงศ์วิษ วังสุ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรพินท์ ชูชม และ อาจารย์พรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บิสดิมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ บุคลากรสายสนับสนุน ตอบแบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายพงศ์วิษ วังสุ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 02-2180224 มือถือ 01-4301054

ที่ ทม 1012/ 453 ๙



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๒ พฤษภาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพงษ์วัช วิวังสุ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรพินทร์ ชูชม และ อาจารย์พรรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้บุคลากรสายสนับสนุน ตอบแบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายพงษ์วัช วิวังสุ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภกรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2180224 มือถือ 01-4301054

ที่ ทม 1012/4 540



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๔ พฤษภาคม 2546

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพงศ์วัช วิวังสุ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรพินท์ ชูชม และ อาจารย์พรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้บุคลากรสายสนับสนุน ตอบแบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นายพงศ์วัช วิวังสุ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2180224 มือถือ 01-4301054

ที่ ทม 1012/4544



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕๕ พฤษภาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพงศ์วัช วิวังสุ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรพินทร์ ชุชม และ อาจารย์พรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้บุคลากรสายสนับสนุนภายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตอบแบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ในระหว่าง เดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายพงศ์วัช วิวังสุ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภกรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2180224 มือถือ 01-4301054

ที่ ทม 1012/ 4549



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕๕ พฤษภาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะเภสัชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพงศ์วัช วิวังสุ นิติระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรพินท์ ชูชม และ อาจารย์พรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ บุคลากรสายสนับสนุนภายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตอบแบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ในระหว่าง เดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายพงศ์วัช วิวังสุ ได้เก็บข้อมูล ในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติ โทรศัพท์ 02-2180224 มือถือ 01-4301054

ที่ ทม 1012/ 4550



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕๕ พฤษภาคม ๒๕๔๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะสัตวแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพงศ์วัช วิวังสุ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรพินทร์ ชูชม และ อาจารย์พรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้บุคลากรสายสนับสนุนภายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตอบแบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๔๖

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายพงศ์วัช วิวังสุ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภกรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2180224 มือถือ 01-4301054

ที่ ทม 1012/ 4 557



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๒ พฤษภาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพงศ์วัช วิวังสุ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรพินทร์ ชุชม และ อาจารย์พรรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้บุคลากรสายสนับสนุนภายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตอบแบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายพงศ์วัช วิวังสุ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภกรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2180224 มือถือ 01-4301054

ที่ ทม 1012/ 4552



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕๔ พฤษภาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะสหเวชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพงศ์วัช วิวังสุ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรพินทร์ ชูชม และ อาจารย์พรรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้บุคลากรสายสนับสนุนภายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตอบแบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายพงศ์วัช วิวังสุ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภกรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2180224 มือถือ 01-4301054

ที่ ทม 1012/4553



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๔๕ พฤษภาคม 2546

เรื่อง ขออนุญาตออกรายการเพื่อการศึกษา

เรียน คณบดีคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพงษ์วิชัย วิวัชสู นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรพินท์ ชูชม และ อาจารย์พรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้บุคลากรสายสนับสนุนภายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตอบแบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ในระหว่าง เดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตออกรายการ ได้โปรดพิจารณาให้ นายพงษ์วิชัย วิวัชสู ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภกรรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2180224 มือถือ 01-4301054

ที่ ทม 1012/ 4554



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๔๔ พฤษภาคม 2546

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยการสาธารณสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพงศ์วัช วิวังสุ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรพินทร์ ชุชม และ อาจารย์พรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้บุคลากรสายสนับสนุนภายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตอบแบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นายพงศ์วัช วิวังสุ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2180224 มือถือ 01-4301054

ที่ ทม 1012/ 4555



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๒ พฤษภาคม 2546

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ผลการวิจัย

เรียน คณบดีสำนักวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพงศ์วัช วิวังสุ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรพินทร์ ชุชม และ อาจารย์พรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้บุคลากรสายสนับสนุนภายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตอบแบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตเผยแพร่ ได้โปรดพิจารณาให้ นายพงศ์วัช วิวังสุ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภกรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2180224 มือถือ 01-4301054

ที่ ทม 1012/ 4556



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๔๔ พฤษภาคม ๒๕๔๖

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสหประชาชาติไทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพงศ์วัช วิวังสุ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรพินท์ ชูชม และ อาจารย์พรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้บุคลากรสายสนับสนุน ตอบแบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๔๖

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นายพงศ์วัช วิวังสุ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2180224 มือถือ 01-4301054

ที่ ทม 1012/4543



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๔๒ พฤษภาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะศิลปกรรมศาสตร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพงศ์วัช วิวังสุ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรพินทร์ ชูชม และ อาจารย์พรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้บุคลากรสายสนับสนุน ตอบแบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายพงศ์วัช วิวังสุ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2180224 มือถือ 01-4301054

ที่ ทม 1012/ 4545



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๔๔ พฤษภาคม 2546

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันภาษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพงศ์วัช วิวังสุ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรพินท์ ชูชม และ อาจารย์พรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้บุคลากรสายสนับสนุน ตอบแบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นายพงศ์วัช วิวังสุ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2180224 มือถือ 01-4301054

ที่ ทม 1012/ 4 546



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๒ พฤษภาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานจัดการศึกษาทั่วไป

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพงศ์วัช วิวังสุ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรพินทร์ ชูชม และ อาจารย์พรรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้บุคลากรสายสนับสนุน ตอบแบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายพงศ์วัช วิวังสุ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2180224 มือถือ 01-4301054

ที่ ทม 1012/4529



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕๕ พฤษภาคม 2546

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน คณะบดีคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพงศ์วัช วิวังสุ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรพินทร์ ชูชม และ อาจารย์พรรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ บุคลากรสายสนับสนุน ตอบแบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นายพงศ์วัช วิวังสุ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2180224 มือถือ 01-4301054

ที่ ทม 1012/4 530



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๒ พฤษภาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณะบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพงศ์วัช วิวังสุ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรพินท์ ชูชม และ อาจารย์พรรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้บุคลากรสายสนับสนุน ตอบแบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายพงศ์วัช วิวังสุ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2180224 มือถือ 01-4301054

ที่ ทม 1012/4531



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕๒ พฤษภาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณะบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพงศ์วัช วิวังสุ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรพินทร์ ชุชม และ อาจารย์พรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้บุคลากรสายสนับสนุน ตอบแบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายพงศ์วัช วิวังสุ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2180224 มือถือ 01-4301054



ที่ ทม 1012/ ๔557

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕๕ พฤษภาคม ๒๕๔๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้บังคับการวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพงศ์วัช วิวังสุ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรพินทร์ ชุมน และ อาจารย์พรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้บุคลากรสายสนับสนุน ตอบแบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๔๖

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายพงศ์วัช วิวังสุ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2180224 มือถือ 01-4301054

ที่ ทม 1012/ 4 541



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๔๔ พฤษภาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยประชากรศาสตร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพงศ์วัช วิวังสุ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรพินท์ ชูชม และ อาจารย์พรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้บุคลากรสายสนับสนุน ตอบแบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายพงศ์วัช วิวังสุ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2180224 มือถือ 01-4301054

ที่ ทม 1012/ 4 532



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๔๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยปิโตรเลียมและปิโตรเคมี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพงศ์วัช วิวังสุ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพหุกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรพินท์ ชูชม และ อาจารย์พรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้บุคลากรสายสนับสนุน ตอบแบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๔๖

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายพงศ์วัช วิวังสุ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2180224 มือถือ 01-4301054

ที่ ทม 1012/4533



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕๕ พฤษภาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาเคมีปฏิบัติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพงศ์วัช วิวังสุ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพหุกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรพินทร์ ชูชม และ อาจารย์พรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้บุคลากรสายสนับสนุน ตอบแบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายพงศ์วัช วิวังสุ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2180224 มือถือ 01-4301054

ที่ ทม 1012/4536



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๒ พฤษภาคม 2546

เรื่อง ขออนุญาตขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เรียน คณะบดีคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพงศ์วัช วิวังสุ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรพินท์ ชูชม และ อาจารย์พรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้บุคลากรสายสนับสนุน ตอบแบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตขอความเห็นชอบ ได้โปรดพิจารณาให้ นายพงศ์วัช วิวังสุ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภกรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2180224 มือถือ 01-4301054

ที่ ทม 1012/ 4544



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๒ พฤษภาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพงศ์วัช วิวังสุ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรพินท์ ชูชม และ อาจารย์พรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้บุคลากรสายสนับสนุน ตอบแบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายพงศ์วัช วิวังสุ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภกรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2180224 มือถือ 01-4301054

ที่ ทม 1012/ 4534



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๒ พฤษภาคม 2546

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน คณบดีคณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพงศ์วัช วิวังสุ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรพินท์ ชูชม และ อาจารย์พรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้บุคลากรสายสนับสนุน ตอบแบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นายพงศ์วัช วิวังสุ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณี หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2180224 มือถือ 01-4301054

ที่ ทม 1012/ 454 2



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕๕ พฤษภาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะอักษรศาสตร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพงศ์วัช วิวังสุ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรพินท์ ชูชม และ อาจารย์พรรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้บุคลากรสายสนับสนุน คอบแบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายพงศ์วัช วิวังสุ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2180224 มือถือ 01-4301054

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายพงศ์วัช วิวังสุ
วัน เดือน ปีเกิด	4 กุมภาพันธ์ 2521
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 1 ซอยก้าวหน้า 3 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช รหัสไปรษณีย์ 80000
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่บริการการศึกษา (วิชาการศึกษา)
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ส่วนประกันคุณภาพ สำนักบริหารวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10330
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2537 จบมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 5 จากโรงเรียน เบญจมราชูทิศ จังหวัดนครศรีธรรมราช พ.ศ. 2541 จบปริญญาตรี เศรษฐศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2546 จบปริญญาโท วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ