

# ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครู สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร

Causal Relationships of Factors Effectuated to Personal Participation in Educational  
Quality Assurance of Teachers in Vocational Colleges in Bangkok

เนตรรุ่ง อยู่เจริญ\* ชุศรี วงศ์รัตน์\*\* และส.วาสนา ประवालพฤษ\*\*\*

Naterung Youcharoen, Chusri Wongrattana, and Sor Wasna Pravalpruk

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย บรรยากาศองค์กร และการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เจตคติต่อการมีส่วนร่วม และแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 345 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์กร การติดต่อสื่อสาร แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติต่อการมีส่วนร่วม และการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .90, .96, .95, .92 และ .92 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เส้นทาง โดยใช้โปรแกรม LISREL Version 8.52 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ตัวแปรสาเหตุทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า
2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า มีค่าเท่ากับ .59 แสดงว่า ตัวแปรปัจจัยที่นำมาศึกษาในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 59
3. อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงจากการติดต่อสื่อสาร เจตคติต่อ

\* นิติบัญญัติโท สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

\*\* รองศาสตราจารย์ประจำภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

\*\*\* รองศาสตราจารย์ ดร. ประจำภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

การมีส่วนร่วม และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีขนาดอิทธิพล เท่ากับ .32, .46 และ .09 ตามลำดับ สำหรับอิทธิพลทางอ้อมต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาที่ได้รับจากตัวแปรบรรยากาศองค์กร ผ่านเจตคติต่อการมีส่วนร่วมและแรงจูงใจในการทำงาน มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ .78 และ .80 ตามลำดับ

คำสำคัญ: ปัจจัยเชิงสาเหตุ การมีส่วนร่วม การประกันคุณภาพการศึกษา

## ABSTRACT

The purpose of this research was to study a model of causal relationship among environmental factors comprised of organization atmosphere and communication and some personal comprised motivation and attitude towards participation effecting to personal participations in the educational quality assurance of teachers in colleges of Vocational Education, Bangkok. The samples of 345 teachers were selected by stratified random sampling during the first semester of academic year 2009. The research instruments were five-level scale questionnaires comprised of organization atmosphere, communication, motivation, attitude towards participation, and participation in Educational Quality Assurance with the reliabilities of .903, .957, .949, .923 and .920 respectively. Lisrel V 8.52 Program was applied to analyze the data using Path Analysis technique. The result revealed that:

1. Intercorrelations among causal variables and participation in Educational Quality Assurance were all positive and significant at the .01 level.

2. The empirical data fitted the hypothesized model after adjusted. The prediction coefficient (R square) was .59; causal model factor explained the dependent variable 59 percents.

3. Direct effects occurred from three causal variables were communication, attitude towards participation, and motivation were .32, .46 and .09, respectively. Indirect effects from organization atmosphere through attitude towards participation and motivation were .78 and .80 respectively.

Keywords: Causal Relationships, Participation, Educational Quality Assurance

## บทนำ

ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีก่อให้เกิดการล้นเหลือของกระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลให้ประเทศไทยประสบกับภาวะวิกฤตที่มีผลกระทบต่อสังคมไทยอย่างรุนแรงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม รวมถึงการเมือง การปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านการศึกษาซึ่งนับว่ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งภายในและภายนอกประเทศ ด้วยสาเหตุเหล่านี้ทำให้ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปในสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะในยุคนี้ซึ่งถือว่าเป็นยุคแห่งองค์ความรู้ (Knowledge-base society) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อพร้อมเข้าสู่การแข่งขันกับนานาประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) จึงมีแนวคิดที่จะยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุล ทั้งทางด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบการจัดการบริหารภายในที่ดีให้เกิดขึ้นกับการศึกษาทุกระดับ อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนโดยมี "คน" เป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง (อมรรพรณ ประจันตวนิชย์. 2550: 1)

ทั้งนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดจุดมุ่งหมายและหลักการสำคัญในการจัดการศึกษา โดยให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา ในหมวดที่ 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 กำหนดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ และมาตรา 48 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา จัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยถือว่าการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาซึ่งการดำเนินงานพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาจะต้องมีระบบและกลไกอยู่บนหลักของเสรีภาพทางวิชาการ (Academic Freedom) และควมมีอิสระในการดำเนินการของสถาบัน

แนวทางการประกันคุณภาพของสถานศึกษา ทั้งนี้การศึกษาดังกล่าวเป็นการศึกษาในมุมมองด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลร่วมกันเพื่ออธิบายถึงสาเหตุของการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยอาศัยแนวคิดปฏิสัมพันธ์ (An Interaction Model of Behavior)(Magnusson & Endler. 1977) ซึ่งอธิบายถึงสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมของบุคคลว่ามาจากสาเหตุปัจจัยสำคัญ 2 องค์ประกอบ คือ (1) ปัจจัยภายในตัวบุคคล อันได้แก่ ลักษณะบุคลิกส่วนบุคคลหรือลักษณะทางจิตของบุคคล และ (2) ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล อันได้แก่ สิ่งเร้าที่มีอิทธิพลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม อาทิ การติดต่อสื่อสาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น และจากผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลประกอบด้วยองค์ประกอบหลักสำคัญ 3 ด้าน คือ (1) ปัจจัยด้านสถานการณ์ (Situational Factor) อาทิ เป้าหมายของการดำเนินงาน การติดต่อสื่อสาร ความร่วมมือและการประสานงานของผู้ร่วมงาน เป็นต้น (2) การรับรู้บทบาท (Role Perception) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถและแรงจูงใจที่จะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานตามที่องค์กรคาดหวัง และ (3) ความสามารถและทักษะ (Ability and Skills) เป็นคุณลักษณะของแต่ละบุคคล ซึ่งรวมถึงระดับความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะอย่าง ทั้งนี้ความสามารถและทักษะเป็นปัจจัยที่สามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงให้เพิ่มขึ้นได้

ทั้งนี้จากมุมมองสภาพแวดล้อมในการทำงาน การติดต่อสื่อสารของหน่วยงานในสถานศึกษา เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุหนึ่งที่มีความสำคัญในการสร้างและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา จากแนวคิดของ (สมยศ นาวิกาน. 2527: 91-104) นอกจากนี้การมีส่วนร่วมของบุคลากรยังต้องอาศัยการประสานความร่วมมือของบุคลากรภายในองค์กรในลักษณะการทำงานเป็นทีม ซึ่งพบว่ามีความจำเป็นในการพัฒนาองค์กรตามแนวคิดของระบบประกันคุณภาพเป็นอย่างมาก ซึ่งแนวคิดของ จูรัน (Juran. 1951) จาก "The Quality Control" กล่าวว่า การประกันคุณภาพย่อมจำเป็นต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีมหรือการร่วมมือกันทำงานเพื่อพัฒนาระบบการทำงานและกระบวนการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ผู้วิจัยคาดว่าจะจะเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุในการอธิบายการมีส่วนร่วมของบุคลากรแล้วนั้น ปัจจัยส่วนบุคคลก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญเช่นกัน ทั้งนี้พบว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่มีต่อการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมของบุคคล เนื่องจากเป็นกระบวนการที่จะนำไปสู่พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร (Kelly. 1991: 115 - 116) ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532: 105) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยภายในตัวบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงาน การศึกษาของ ดวงเดือน พันธุมนาวิณ (2542: 125) กล่าวว่า เจตคติก็เป็นลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งของบุคคล อันจะบอกถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการกระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง หากบุคคลมีเจตคติสอดคล้องกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งย่อมส่งผลต่อความสำเร็จถึงการกระทำนั้นๆ

สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรมีความเกี่ยวข้องกับควมคู่กันระหว่างปัจจัยภายนอก อันหมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการติดต่อสื่อสาร และปัจจัยภายใน อันหมายถึง เจต

คติต่อการมีส่วนร่วม และแรงจูงใจในการทำงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นเหตุสำคัญที่นำองค์ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เช่นเดียวกับการประกันคุณภาพการศึกษา การมีส่วนร่วมของบุคลากรก็ย่อมมีความสำคัญเช่นเดียวกัน เนื่องจากจะเป็นตัวผลักดันให้การดำเนินงานของสถานศึกษาก้าวไปสู่คุณภาพและมาตรฐานตามนโยบายของแต่ละสถานศึกษา และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศให้กับผู้บริหารสถานศึกษา หรือต้นสังกัด สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านการศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ควบคุม ส่งเสริม พร้อมทั้งปรับปรุงการดำเนินงาน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาในสถาบันการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ตลอดจนการเสริมสร้างเจตคติที่ดีในการประกันคุณภาพการศึกษาให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาด้วย

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship Model) ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครู
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทั้งทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครู

### สมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

1. บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางตรง ทางบวกต่อเจตคติต่อการมีส่วนร่วม และแรงจูงใจในการทำงาน
2. บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อม ทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาผ่านเจตคติต่อการมีส่วนร่วม และแรงจูงใจในการทำงาน
3. การติดต่อสื่อสารมีอิทธิพลทางตรง ทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา
4. เจตคติต่อการมีส่วนร่วมและแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรง ทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### 1. ตัวแปรที่ศึกษา

1.1 ตัวแปรสาเหตุ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1.1.1 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 2 ปัจจัย ได้แก่

1) บรรยากาศองค์กร (CLIM) ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร (X1) ลักษณะงาน (X2) การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (X3) ผลการตอบแทนและสวัสดิการ (X4) และสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน (X5)

2) การติดต่อสื่อสาร (COMM) ประกอบด้วย ข่าวสาร (X6) ช่องทาง (X7) และตัวกลางนำข่าวสาร (X8)

### 1.1.2 ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 2 ปัจจัย ได้แก่

1) เจตคติต่อการมีส่วนร่วม (ATTI) ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านความคิดความเข้าใจ (X9) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (X10) และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม (X11)

2) แรงจูงใจในการทำงาน (MOTI) ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (X12) ความต้องการการยกย่อง (X13) และความต้องการความสำเร็จในชีวิต (X14)

1.2 ตัวแปรตาม คือ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา (PART) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Y1) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Y2) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Y3) และ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Y4)

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2552 ประกอบด้วยข้าราชการครู จำนวน 1,116 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 345 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ประเภทวิทยาลัยเป็นตัวแปรในการแบ่งชั้น

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทสถานศึกษา

ประเภทวิทยาลัย	วิทยาลัย	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	
วิทยาลัยเทคนิค	วิทยาลัยเทคนิคราชสีถาวร	36	120
	วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง	60	
	วิทยาลัยเทคนิคดุสิต	24	
วิทยาลัยอาชีวศึกษา	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา	35	182
	วิทยาลัยอาชีวศึกษารามบุรี	55	
	วิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย	22	
	วิทยาลัยพณิชยการเชตุพน	70	
วิทยาลัยสารพัดช่าง	วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง	20	40
	วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี	20	
วิทยาลัยการอาชีพ	การอาชีพกาญจนภิเษกหนองจอก	3	3
รวม	10 วิทยาลัย	345	

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย แบ่งเป็น 6 ตอน คือตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา และประเภทสถานศึกษาที่สังกัด ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 21 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .920 ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดเจตคติต่อการมีส่วนร่วม จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .923 ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .949 ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดการติดต่อสื่อสาร จำนวน 16 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .957 ตอนที่ 6 แบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์กร จำนวน 23 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .903

### 3. การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ที่ออกให้โดยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปติดต่อและขอความร่วมมือกับแต่ละวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ซึ่งเมื่อทางวิทยาลัยตอบรับให้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้นั้น ผู้วิจัยจึงได้นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปขอติดต่อด้วยตนเอง และประสานงานขอความร่วมมือจาก ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ งานประกันคุณภาพการศึกษา ในแต่ละวิทยาลัยเป็นผู้รวบรวมข้อมูลให้ โดยเตรียมแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 369 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.02 ของแบบสอบถามที่วางแผนเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากการตรวจสอบความเรียบร้อยและคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ไว้ ทำให้ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 345 ฉบับ

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าสถิติพื้นฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ด้วยโปรแกรม LISREL Version 8.52 ประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีโลคัลลิฮูดสูงสุด (ML) ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ค่า  $\chi^2$  GFI , AGFI , SRMR และ RMSEA เป็นดัชนีวัดระดับความกลมกลืน

### ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2552 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาได้ 4 ประเภทวิทยาลัย จำนวน 345 คน ซึ่งเลือกมาโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ประเภทวิทยาลัยเป็นตัวแปรในการแบ่งชั้น

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสาเหตุกับตัวแปรการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา มีค่าระหว่าง .198 - .641 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

3. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติที่ได้จากการตรวจสอบโมเดลทุกค่าเป็นไปตามเกณฑ์

4. ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ได้รับอิทธิพลทางตรงจากเจตคติต่อการมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร และแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.46, 0.32 และ 0.09 ตามลำดับ แต่ไม่ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปร บรรยากาศองค์กร สำหรับอิทธิพลทางอ้อมต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาที่ได้รับจากตัวแปรบรรยากาศองค์กร ผ่านเจตคติต่อการมีส่วนร่วมและแรงจูงใจในการทำงาน มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ .78 และ .80 ตามลำดับ

### สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉลวย เหลืองบรรจง (2548: 98) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ในวิทยาลัยภาคกลางสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ การศึกษาของตาบทิพย์ สิริพิงษ์พานิช (2549: 103) พบว่า เจตคติมี

ความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานตามแนวทางคุณภาพ เพราะเมื่อเจ้าหน้าที่มีเจตคติที่ดี ก็จะส่งผลให้อยากเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร อารมณฺ์ จินดาพันธ์. (2546: 120) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการติดต่อสื่อสารกับการมีส่วนร่วม พบว่า การติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม เพราะถ้าการติดต่อสื่อสารชัดเจน เปิดเผย และทั่วถึง ย่อมก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมที่ดีในการทำงานและจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการทำงานภายในองค์กร ซึ่งไกเซอร์และซางค์ (Kaiser & Chung. 2000: 104) ได้ชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม ความร่วมมือระหว่างกลุ่ม และความเกี่ยวข้องกันในการปฏิบัติงาน ล้วนแต่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

2. โมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตัวแปรสาเหตุทั้ง 4 ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 59 ที่เหลืออีก 41 เป็นอิทธิพลของตัวแปรที่ไม่ถูกเลือกเข้ามาในโมเดล ถ้าสามารถนำตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องเข้ามาวิเคราะห์ด้วยอาจทำให้โมเดลสามารถอธิบายการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาได้เพิ่มขึ้น ซึ่งในความเป็นจริงแล้วการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูเกิดจากตัวแปรปัจจัยต่างๆ มากมาย ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถนำมาศึกษาได้อย่างครอบคลุมครบถ้วนแต่จากตัวแปรที่ผู้วิจัยเลือกมาศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา การติดต่อสื่อสารมีอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน และเจตคติต่อการมีส่วนร่วม มีอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งสามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

2.1 บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาผ่านทางแรงจูงใจในการทำงาน และเจตคติต่อการมีส่วนร่วม นั่นคือ การที่องค์กรมีบรรยากาศที่ดีเอื้อต่อการทำงานส่งผลให้บุคลากรเกิดการรับรู้ว่าตนได้รับแรงจูงใจจากองค์กร และมีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาที่มากขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรยากาศองค์กรเป็นสภาพแวดล้อมทางสังคมจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อจิตใจหรืออารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถทำงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น บรรยากาศองค์กรที่ดีมีโครงสร้างขององค์กรที่เป็นระบบ มีกฎระเบียบ และข้อบังคับที่ทันสมัยและเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร การบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่ ช่วยเหลือ และให้คำแนะนำปรึกษาที่ดีซึ่งกันและกัน ย่อมทำให้ตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และมีความต้องการที่จะทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมเดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ มนุญ วงศ์นารี (2529: 25) ชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศองค์กรโดยรวมมีอิทธิพลสำคัญที่สามารถครอบงำตัวบุคคล ตลอดจนพฤติกรรมต่างๆ ในการทำงาน เนื่องจากบรรยากาศองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติของผู้ปฏิบัติงานให้มีความสนใจในการทำงาน มีความร่วมมือ และช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน หรืออาจกล่าวได้ว่า บุคคลที่ทำงานอยู่ในองค์กรที่มีบรรยากาศในการทำงานดี ก็ย่อมมีความสุขในการทำงานและอยากเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิริณธ์ ธรรมนารตสกุล (2547: 92) ที่ทำการศึกษาระดับปริญญาโทระดับของผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ : ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยระดับบุคคล พบว่า บรรยากาศองค์กรส่งผลโดยอ้อมต่อการปฏิบัติงานรวม โดยผ่านตัวแปรในระดับบุคคล ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน การรับรู้บทบาท ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ดังนั้นสถาบันการศึกษาควรส่งเสริมให้สภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นบรรยากาศที่มีลักษณะของการทำงานเป็นทีมและเอื้อต่อระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

2.2 การติดต่อสื่อสารมีอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา นั่นคือ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรดี ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีความชัดเจน ถูกต้อง ต่อเนื่อง และทันเหตุการณ์ ทำให้บุคลากรในองค์กร มีความรู้ความเข้าใจในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่มากขึ้น เมื่อมีความรู้ ความเข้าใจในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่มากแล้ว ย่อมอยากที่จะแสดงความรู้ ความสามารถที่ตนมีเพื่อพัฒนาองค์กร โดยการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่องค์กรจัดขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของจอร์นันท์ จันท์สว่าง (2547: 98) ที่ศึกษาทัศนคติของครูปฐมวัยต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูปฐมวัยที่รับสื่อข่าวสารมากกว่า 1 – 2 ครั้งต่อสัปดาห์ จะมีทัศนคติต่อการประกันคุณภาพศึกษาค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นว่าการติดต่อสื่อสารทำให้คนมีความรู้มากขึ้น มีความเข้าใจในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่ดีขึ้นส่งผลให้การปฏิบัติงานต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาดีขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้ ปราณี วิจิตรจิตเลิศ (2547: 103 - 104) ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้นโยบายองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลหัวเฉียว พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้นโยบายองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากการติดต่อสื่อสารมีส่วนทำให้บุคคลเกิดการมีส่วนร่วม ยอมรับและเห็นด้วยกับการนำนโยบายของโรงพยาบาลไปปฏิบัติมากขึ้น แสดงให้เห็นว่าการติดต่อสื่อสารทำให้คนมีความรู้มากขึ้น มีความเข้าใจในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาดีขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพดีขึ้นกว่าเดิม

2.3 แรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา นั่นคือ การที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองได้รับแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้บุคคลเกิดความอยากเข้ามามีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูง มิทเชลและลาร์สัน (พงศ์ธวัช วิวงสู. 2546) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ปลูกเร้าพฤติกรรม โดยกระทำด้วยความเต็มใจหรือพึงพอใจ กระทำเพื่อไปสู่เป้าหมายซึ่งในการทำงานเป็นจิตลักษณะที่ผลักดันให้บุคคลพยายามที่จะกระทำภารกิจหรืองานของแต่ละคน จากการศึกษาของ ผอบเอียร วงศ์ภักดี (2537) พบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในธนาคารไทยพาณิชย์ สอดคล้องกับการศึกษาของอุดม คุณชมภู (2549: บทคัดย่อ) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และกิจกรรมของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยรับฟัง ยอมรับในความคิดเห็น การตัดสินใจของผู้ร่วมงาน หรือผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นทำให้อยากเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น

จากผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับต่ำ (สัมประสิทธิ์อิทธิพล = 0.09) อาจเป็นเพราะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ซึ่งจากการศึกษา พบว่า อายุของครูส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 41 – 50 ปี รองลงมา อายุมากกว่า 50 ปี ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุทำให้ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลต่ำ เนื่องจากครูที่มีอายุมากนั้น อาจจะไม่เห็นด้วยต่อภาระงาน เบื่อการทำงานที่จำเจ จึงเป็นสาเหตุทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน และไม่อยากเข้ามามีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จูไรรัตน์ สุวรรณพิทักษ์ (2548: 90) กล่าวว่า อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุที่มากขึ้นทำให้เกิดความเบื่อหน่ายภาระงาน และไม่อยากปฏิบัติงาน ดังนั้นทางองค์กรจึงต้องพยายามหาแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลกลุ่มนี้ สามารถปฏิบัติที่ตนรับผิดชอบได้ โดยการมอบหมายงานที่ท้าทาย และไม่จำเจเพื่อเป็นการดึงดูดให้บุคคลกลุ่มนี้เกิดอยากเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ

2.4 เจตคติต่อการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา นั่นคือ การที่บุคคลมีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมสูงย่อมทำให้เกิดพฤติกรรมที่เข้ามามีส่วนร่วมในระบบการประกันคุณภาพ



การศึกษาสูงตามไปด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจตคติซึ่งเป็นจิตลักษณะหนึ่งของบุคคลที่เกิดจากการรู้คิดเชิงประมาณค่า ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่ามีคุณประโยชน์หรือมีโทษ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกโน้มเอียงในการแสดงพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกับความรู้สึก หรืออาจกล่าวได้ว่าเจตคติเป็นบ่อเกิดแห่งพฤติกรรม และยังเป็นสิ่งที่ใช้วัดพฤติกรรมของบุคคลได้เป็นอย่างดี ทำให้เชื่อได้ว่า หากบุคคลมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งใดแล้วมักส่งผลให้บุคคลนั้นมีแนวโน้มของพฤติกรรมไปในทิศทางที่ดีด้วย ผลจากการศึกษาของศักดิ์ชัย นิรัญทวิ (2532: 84) พบว่าเจตคติต่อการทำงานเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นบุคคลใดที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมที่สูง ย่อมมีพฤติกรรมในการเข้าร่วมกิจกรรมหรือร่วมเป็นส่วนหนึ่งในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาสูงตามไปด้วย ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิริติ ปานศิลา (2542: บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะและการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ในภาคเหนือของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปร เจตคติซึ่งอยู่ในกลุ่มของตัวแปรจิตลักษณะ สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านรวมได้เป็นอันดับแรกในกลุ่มการศึกษาระดับปริญญาตรี นอกจากนี้งานวิจัยของ พงศ์วิรัช วิวังสุ (2546: บทคัดย่อ) ซึ่งทำการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น สถานศึกษาจึงควรมีการพัฒนาจิตลักษณะในด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อบุคลากรจะได้ใช้เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน

### ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัย พบว่า เจตคติต่อการมีส่วนร่วม เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครู ดังนั้นผู้บริหารในสถานศึกษาจึงต้องหากลวิธีในการสร้างเจตคติที่ดีให้กับครู โดยการเปิดโอกาสในการใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์ สนับสนุนและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนโน้มน้ำหนักให้ครูเข้าร่วมในกิจกรรมของการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา เพราะเมื่อครูมีเจตคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาแล้ว ย่อมส่งผลให้อยากเข้ามามีส่วนร่วม ในกิจกรรมของการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาด้วย

2. ผลจากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่า สถานศึกษาควรมีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี คือ มีข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจน ทันเหตุการณ์ และเพียงพอ จึงจะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายต่อการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะให้ครูเกิดการรับรู้และตระหนักถึงความสำคัญของระบบการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งแรงจูงใจในการทำงานที่ดีต่อระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพราะเมื่อสถานศึกษามีการจูงใจ การโน้มน้ำหนักจิตใจที่ดี ย่อมส่งผลให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาด้วย

3. ตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาในครั้งนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูได้ร้อยละ 59 ที่เหลือเป็นตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาศึกษาในโมเดลการวิจัยครั้งนี้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอให้มีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ โดยอาศัยทฤษฎีการมีส่วนร่วมและผลการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรในโมเดลการวิจัย เช่น การได้รับการฝึกอบรม วัฒนธรรมในการทำงาน เป็นต้น

4. การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขต กรุงเทพมหานคร เพียงอย่างเดียว ดังนั้นจึงควรศึกษากับประชากรในสังกัดที่ต่างกัน หรือในจังหวัดอื่นๆ เพื่อจะได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์กับสถานศึกษา

## เอกสารอ้างอิง

- จีรพันธ์ จันทร์สว่าง. (2547). **ทัศนคติของครูประถมวัยต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร**. ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จุไรรัตน์ สุวรรณพิทักษ์. (2548). **แรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติการ ของพนักงานบริษัท เค-เทค คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ฉลวย เหลือบรรจง. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การเตรียมอาจารย์ใหม่ การสอนงานและความสัมพันธ์กับอาจารย์พี่เลี้ยงกับการปฏิบัติการงานหลักของการเตรียมอาจารย์ใหม่ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงเดือน พันธมนานิน. (2542). **ธรรมชาติของทัศนคติกับการวัดทัศนคติ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. เอกสารประกอบการศึกษาวิชาจิตวิทยาชั้นสูง.
- ตาบทิพย์ ลีติพงษ์พาณิชย์. (2549). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารคุณภาพโดยรวมของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ปราณี วิจิตรจิตเลิศ. (2547). **การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้นโยบายองค์กร และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลหัวใจเยียว**. ปริญญาานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ.
- ผอบเถียร วงศ์ภักดี. (2537). **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในธนาคารไทยพาณิชย์**. ปริญญาานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (พฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พงศ์วิรัช วิวิงสุ. (2546). **ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา**. ปริญญาานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มณูญ วงศ์นารี. (2529). **แนวคิดและหลักการในการสัมมนาองค์การ**. กรุงเทพฯ: มงคลการพิมพ์.
- วิริติ ปานศิลา. (2542). **การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะ และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลในภาคเหนือของ ประเทศไทย**. ปริญญาานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิโรจน์ ธรรมนารถสกุล. (2547). **ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับของผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษา**

**ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยระดับบุคคล.** ปริญญาโทวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ศักดิ์ชัย นิธิภูทิว. (2532). **ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร.** ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (พัฒนาศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สมยศ นาวิการ. (2540). **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.

อมรพรรณ ประจันตวนิชย์. (2550). **ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.** ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

อารมณ จินดาพันธ์. (2546). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.** ปริญญานิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อุดม คุณชมพู่. (2549). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 2.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมวิราช.

Juran , Josph M. (1951). **Juran's Quality Control.** 4th ed. New York: McGraw-Hill.

Kaiser, Harry M. and Chung, Chongin. (2000). **Distribution of Generic Advertising across Participating Firms.** *American Journal of Agricultural Economic.* 82: 659-64 (invited paper).

Magnusson, D & Endler, N.S. (1977). **Personality at the Crossroads: Current Issues in Interacitonism Psychology.** New Jersey: LEA Publishers.

Reeder. W. W. (1973). **Beliefs, Disbelief and Social Action.** New York: The Free Press.

Shaver, Kelly G. (1977). **Principle of Social Psychology.** In Lawrence A. Sheer, and Deborah J. Teeter, eds. (1991). Massachusetts: Winthrop.