

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา  
ของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา  
ในเขตกรุงเทพมหานคร

ปริญญาโท

ของ

เนตรรุ้ง อยู่เจริญ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา  
พฤษภาคม 2553

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา  
ของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา  
ในเขตกรุงเทพมหานคร

ปริญญาานิพนธ์  
ของ  
เนตรรุ้ง อยู่เจริญ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

พฤษภาคม 2553

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา  
ของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา  
ในเขตกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ  
ของ  
เนตรรุ้ง อยู่เจริญ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา  
พฤษภาคม 2553

เนตรรุ้ง อยู่เจริญ. (2553). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ การศึกษาของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตนะ, รองศาสตราจารย์ ดร.ส.วาสนา ประवालพฤษ์.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย บรรยากาศองค์กร และการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เจตคติต่อการมีส่วนร่วม และแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ในการประกันคุณภาพการศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 345 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามวัดบรรยากาศ องค์กร การติดต่อสื่อสาร แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติต่อการมีส่วนร่วม และการมีส่วนร่วมในการ ประกันคุณภาพการศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .903, .957, .949, .923 และ .920 ตามลำดับ

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เส้นทาง โดยใช้โปรแกรม LISREL Version 8.52

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ตัวแปรปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ การศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ การศึกษา พบว่า มีค่าเท่ากับ .59 แสดงว่า ตัวแปรปัจจัยที่นำมาศึกษาในโมเดลสามารถร่วมกัน อธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 59

3. อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกัน คุณภาพการศึกษา พบว่า ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาได้รับอิทธิพล ทางตรงจากการติดต่อสื่อสาร เจตคติต่อการมีส่วนร่วม และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีขนาด อิทธิพล เท่ากับ .32, .46 และ .09 ตามลำดับ สำหรับอิทธิพลทางอ้อมต่อการมีส่วนร่วมในการ ประกันคุณภาพการศึกษาที่ได้รับจากตัวแปรบรรยากาศองค์กร ผ่านเจตคติต่อการมีส่วนร่วมและ แรงจูงใจในการทำงาน มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ .78 และ .80 ตามลำดับ

CAUSAL RELATIONSHIPS OF FACTORS EFFECTED TO PERSONAL PARTICIPATION  
IN EDUCATIONAL QUALITY ASSURANCE OF TEACHERS  
IN VOCATIONAL COLLEGES IN BANGKOK

AN ABTRACT  
BY  
NATERUNG YOUCHEROEN

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the  
Master of Education Degree in Educational Research and Statistics  
at Srinakharinwirot University

May 2010

Naterung Youcheroen. (2010). *Causal Relationships of Factors Effectuated to Personal Participation in Educational Quality Assurance of Teachers in Vocational Colleges in Bangkok*. Master thesis, M.Ed. (Educational Research and Statistics). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assoc.Prof. Chusri Wongrattana, Assoc.Prof. Dr.Sor Wasna Pravalpruk.

The purpose of this research was to study model of causal relationship among environment factors comprised of Organization Atmosphere and Communication and some personal comprised Motivation and Attitude Toward Participation factors effect to personal participation in Educational quality assurance of teachers of the colleges of Vocational Education, Bangkok. The sample of 345 teachers was selected by stratified random sampling, during the first semester of academic year 2009. The research instruments were Five level scale type questionnaires, comprised of Organization Atmosphere, Communication, Motivation, Attitude Toward 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 amongst causal variables and Participation in Educational Quality Assurance were all positive and significant at .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 Toward Participation, and , Motivation were .32,.46.and .09 respectively. Indirect effect from Organization Atmosphere through Attitude toward participation and Motivation was .78 and .80 respectively.

ปริญญาบัตร

เรื่อง

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา  
ของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา  
ในเขตกรุงเทพมหานคร  
ของ  
เนตรรุ้ง อยู่เจริญ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา  
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)  
วันที่ ..... เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2553

คณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตร

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตนะ)

.....ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระวีวรรณ พันธุ์พานิช)

.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ส.วาสนา ประवालพฤษ์)

.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตนะ)

.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ส.วาสนา ประवालพฤษ์)

.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.สุวิมล กฤษศยาห์)

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุน  
“งบประมาณแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ 2552”



## ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยได้รับความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตน์ ประธานกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ส.วาสนา ประवालพฤษ์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ซึ่งได้ให้แนวคิด คำแนะนำปรึกษา ข้อคิดเห็น ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ตลอดมา อีกทั้งยังได้รับข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์เพื่อให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระวีวรรณ พันธุ์พานิช และ อาจารย์ ดร.สุวิมล กฤษณฤทธิสาร ซึ่งเป็น กรรมการสอบปริญญานิพนธ์แต่งตั้งเพิ่มเติม ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้รับความกรุณาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์ อาจารย์ ดร.ละเอียต รักษ์เฝ้า อาจารย์สมนึก แสงแก้ววัฒนา อาจารย์ทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ อาจารย์พุทธินคร ต้อยสำราญ ที่กรุณาเสียสละเวลาตรวจสอบ คุณภาพเครื่องมือและให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้มี คุณภาพ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ได้รับความกรุณาจาก ว่าที่ ร.ต.สมโภชน์ คงบุญโสธ ใน การดำเนินการรวบรวมข้อมูล และได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจากคณะผู้บริหาร และครูของ วิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง คณะผู้บริหารและเพื่อน ร่วมงานในวิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี ที่สนับสนุนให้ผู้วิจัยศึกษาต่อจนสำเร็จการศึกษา ตลอดจน เพื่อนๆ และพี่ๆ สาขาวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เป็นกำลังใจและ มีส่วนช่วยเหลือในทุกด้าน เพื่อให้การทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอโน้มรำลึกถึงพระคุณของมารดาและญาติพี่น้อง ที่ช่วยส่งเสริมและ สนับสนุนการเรียนของผู้วิจัยตลอดมา พร้อมทั้งยังเป็นกำลังใจอันยิ่งใหญ่ที่ช่วยให้ปริญญานิพนธ์ ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ

เนตรรุ้ง อยู่เจริญ

## สารบัญ

บทที่	หน้า
<b>1 บทนำ.....</b>	<b>1</b>
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	5
ตัวแปรที่ศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
สมมติฐานในการวิจัย.....	13
<b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>	<b>14</b>
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา.....	15
ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา.....	15
ความจำเป็นในการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา.....	16
การประกันคุณภาพภายในตามสาระบัญญัติของพ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ.....	17
แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษา.....	20
แนวคิดตามหลักการบริหาร.....	20
ความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดของระบบการประกันคุณภาพและแนวคิดตาม หลักการบริหาร.....	21
หลักการสำคัญของการประกันคุณภาพภายใน.....	22
ขั้นตอนการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน.....	23
แนวคิดและทฤษฎีของการมีส่วนร่วมที่ใช้เป็นพื้นฐานในการสร้างโมเดล.....	25
ความหมายของการมีส่วนร่วม.....	25
ความจำเป็นของการมีส่วนร่วม.....	26
หลักการและลักษณะของการมีส่วนร่วม.....	28
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม.....	31
ทฤษฎีการตัดสินใจและการกระทำทางสังคม และทฤษฎีสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคล.....	31

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
<b>2 ( ต่อ )</b>	
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม.....	34
บรรยากาศในองค์กร.....	34
การติดต่อสื่อสาร.....	36
เจตคติต่อการมีส่วนร่วม.....	41
แรงจูงใจในการทำงาน.....	43
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์เส้นทางแบบโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง เชิงเส้นหรือโมเดลลิสเรล.....	47
ประวัติของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ.....	47
ความหมายการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ.....	49
ลักษณะของโมเดลลิสเรล.....	50
วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์เชิงสาเหตุและผล.....	52
ข้อตกลงเบื้องต้น (Basic Assumptions).....	52
การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมโมเดลลิสเรล.....	54
ขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล.....	55
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	61
งานวิจัยต่างประเทศ.....	61
งานวิจัยในประเทศ.....	62
<b>3 วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>	64
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	64
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	67
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	77
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
<b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>85</b>
สัญลักษณ์และค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	90
<b>5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>95</b>
สังเขปวัตถุประสงค์ และวิธีดำเนินการวิจัย.....	95
สรุปผลการวิจัย.....	96
อภิปรายผลการวิจัย.....	97
ข้อเสนอแนะ.....	100
<b>บรรณานุกรม.....</b>	<b>102</b>
<b>ภาคผนวก.....</b>	<b>111</b>
<b>ประวัติย่อผู้วิจัย.....</b>	<b>139</b>

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามประเภทวิทยาลัย.....	65
2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทสถานศึกษา.....	67
3 ค่าสถิติและเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	78
4 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยส่วนบุคคล และการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา.....	86
5 ผลการวิเคราะห์ค่าความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยส่วนบุคคล และการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา.....	87
6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการวิจัย.....	89
7 ค่าสถิติจากการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	91
8 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรสาเหตุที่ส่งต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา.....	93
9 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	114
10 ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น ( $r_{tt}$ ) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	117
11 แสดงจำนวนคนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง.....	132

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการ ประกันคุณภาพการศึกษา.....	11
2 ความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดของระบบการประกันคุณภาพและแนวคิดตาม หลักการบริหาร.....	22
3 ขั้นตอนการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน.....	24
4 แสดงกระบวนการติดต่อสื่อสารโดยทั่วไป.....	38
5 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์.....	46
6 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสรел.....	55
7 ลำดับขั้นการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	68
8 ผลการตรวจสอบรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา.....	92

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีก่อให้เกิดการหลั่งไหลของกระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลให้ประเทศไทยประสบกับภาวะวิกฤตที่มีผลกระทบต่อสังคมไทยอย่างรุนแรงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม รวมถึงการเมือง การปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางการศึกษาซึ่งนับว่ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งภายในและภายนอกประเทศ ด้วยสาเหตุเหล่านี้ทำให้ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปในสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะในยุคนี้ซึ่งถือว่าเป็นยุคแห่งองค์ความรู้ (Knowledge-base society) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อพร้อมเข้าสู่การแข่งขันกับนานาประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) จึงมีแนวคิดที่จะยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวม และให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุล ทั้งทางด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบการจัดการบริหารภายในที่ดีให้เกิดขึ้นกับการศึกษาทุกระดับ อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมี “คน” เป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง(อมรพรรณ ประจันตวนิชย์. 2550: 1 ; อ้างอิงจาก สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2544: ข)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ดำเนินการในการผลิตและพัฒนากำลังคน เพื่อสนองตอบความต้องการกำลังคนในการพัฒนาประเทศ โดยในปี 2551 ได้สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้การอาชีวศึกษา เพื่อสร้างความนิยมในการเรียนวิชาชีพให้กับสังคม มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มปริมาณผู้เรียน ในขณะเดียวกันได้ใช้กิจกรรมการบริการสังคมในโครงการและวาระพิเศษต่างๆ เพื่อให้สังคมได้รับรู้ถึงศักยภาพของผู้เรียนอาชีวศึกษา และเป็นการสร้างประสบการณ์ให้กับผู้เรียนทั้งในด้านการฝึกงานวิชาชีพและปลูกฝังสำนึกการบริการสังคม นอกจากนี้ได้เน้นเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วนให้เข้ามาร่วมรับผิดชอบและมีบทบาทในการจัดการอาชีวศึกษาร่วมกันมากขึ้น ผลการดำเนินการดังกล่าวในปี 2551 ช่วยทำให้การอาชีวศึกษาเป็นที่รู้จักกับสังคมมากขึ้น และกลุ่มเป้าหมายต่างต้องการเข้าสู่ระบบอาชีวศึกษา ดังนั้นในปี 2552 นี้ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงต้องการที่จะพัฒนาด้านคุณภาพให้เพิ่มขึ้นควบคู่ไปกับปริมาณผู้เรียน และขยายบทบาทการจัดการอาชีวศึกษาสำหรับผู้เรียนที่เป็นผู้มีงานทำแล้ว ผู้ที่ต้องการพัฒนาศักยภาพ และผู้ที่กำลังหางานทำให้มากขึ้น และให้ความสำคัญกับการค้นหา พัฒนา เผยแพร่ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อสร้าง และพัฒนาอาชีพให้เกิดประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2552)

ทั้งนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดจุดมุ่งหมายและหลักการสำคัญในการจัดการศึกษา โดยให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา ในหมวดที่ 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา

47 กำหนดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ และมาตรา 48 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา จัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยถือว่าการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาซึ่งการดำเนินงานพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาจะต้องมีระบบและกลไกอยู่บนหลักของเสรีภาพทางวิชาการ (Academic Freedom) และควมมีอิสระในการดำเนินการของสถาบัน

การมีส่วนร่วมถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนา เพราะเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนเกิดความศรัทธาในตัวเอง (Self reliance) เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง (Self confidence) และความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of belonging) ซึ่งการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน จะนำไปสู่ความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพได้ ด้วยการให้ประชาชนได้มีโอกาสบริหารงานต่างๆ ด้วยตนเองตามหลักประชาธิปไตยของประชาชน การมีส่วนร่วมจึงเป็นกระบวนการซึ่งบุคคล หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสแสดงทัศนะ และเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ รวมทั้งมีการนำความคิดเห็นดังกล่าวไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายและการตัดสินใจขององค์กร การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการสื่อสารในระบบเปิด กล่าวคือ เป็นการสื่อสารสองทาง ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งประกอบไปด้วยการแบ่งสรรข้อมูลร่วมกัน ระหว่างผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย และเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในสังคม ทั้งนี้เพราะ การมีส่วนร่วมเป็นการเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจ การลดค่าใช้จ่าย และการสูญเสียเวลาเป็นการสร้างฉันทามติ และทำให้ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ อีกทั้งช่วยหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าใน “กรณีที่ย่ำแย่ที่สุด” ช่วยให้เกิดความน่าเชื่อถือและความชอบธรรมและช่วยให้ทราบความห่วงกังวลและค่านิยมขอสาธารณชน รวมทั้งเป็นการพัฒนาความเชี่ยวชาญและความคิดสร้างสรรค์ของสาธารณชน (วารินทร์ สินสูงสุด.2543: 13)

แนวทางการประกันคุณภาพของสถานศึกษาในปัจจุบัน 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) ทั้งนี้ได้ถือว่า บุคลากร (Man) เป็นองค์ประกอบหลักประการหนึ่งที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่สัมฤทธิ์ผลการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้นการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและขั้นตอนในการประกันคุณภาพการศึกษาย่อมต้องอาศัยการมีส่วนร่วม (Participation) ของผู้เกี่ยวข้องภายในสถานศึกษา อันหมายถึง การมีส่วนร่วมของนักการศึกษา นักวิชาการ อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และบุคลากรสายสนับสนุนอื่นๆ เพื่อร่วมมือในการดำเนินงานปรับปรุง และพัฒนาองค์กรการศึกษา (Sherr; & Lozier. 1911: 7-10) เนื่องจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากในการดำเนินงานตามแนวทางการ



ประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อมุ่งสัมฤทธิ์ผลการประกันคุณภาพขององค์กร ดังนั้นการศึกษาถึง ปัจจัยเชิงสาเหตุของการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาย่อมก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษาในการจะนำผลการศึกษาที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาแนวทางในการ เสริมสร้าง และกระตุ้นการดำเนินงานของสถาบันการศึกษา ทั้งนี้การศึกษาดังกล่าวเป็นการศึกษาใน มุมมองด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลร่วมกันเพื่ออธิบายถึงสาเหตุของการมี ส่วนร่วมของบุคลากร โดยอาศัยแนวคิดปฏิสัมพันธ์ (An Interaction Model of Behavior)

(Magnusson; & Endler. 1977) ซึ่งอธิบายถึงสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมของบุคคลว่ามาจาก สาเหตุปัจจัยสำคัญ 2 องค์ประกอบ คือ 1) ปัจจัยภายในตัวบุคคล อันได้แก่ ลักษณะบุคลิกส่วน บุคคลหรือลักษณะทางจิตของบุคคล และ 2) ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล อันได้แก่ สิ่งเร้าที่มีอิทธิพลทำ ให้บุคคลแสดงพฤติกรรม อาทิ การติดต่อสื่อสาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น และจากผล การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลประกอบด้วยองค์ประกอบหลักสำคัญ 3 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านสถานการณ์ (Situational Factor) อาทิ เป้าหมายของการดำเนินงาน การ ติดต่อดสื่อสาร ความร่วมมือและการประสานงานของผู้ร่วมงาน เป็นต้น 2) การรับรู้บทบาท (Role Perception) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถและแรงจูงใจที่จะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานทำงาน ตามที่องค์กรคาดหวัง และ 3) ความสามารถและทักษะ (Ability and Skills) เป็นคุณลักษณะของแต่ละ บุคคล ซึ่งรวมถึงระดับความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะอย่าง ทั้งนี้ความสามารถและทักษะเป็น ปัจจัยที่สามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงให้เพิ่มขึ้นได้

ทั้งนี้จากมุมมองสภาพแวดล้อมในการทำงาน การติดต่อดสื่อสารของหน่วยงานใน สถานศึกษา เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุหนึ่งที่มีความสำคัญในการสร้างและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ บุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา จากแนวคิดของ (สมยศ นาวิกการ. 2527: 91-104) นอกจากนี้การมีส่วนร่วมของบุคลากรยังต้องอาศัยการประสานความร่วมมือของบุคลากรภายใน องค์กรในลักษณะการทำงานเป็นทีม ซึ่งพบว่ามีผลจำเป็นในการพัฒนาองค์กรตามแนวคิดของ ระบบประกันคุณภาพเป็นอย่างมาก ซึ่งแนวคิดของเดมมิง (Deming. 1989) กล่าวว่า การประกัน คุณภาพย่อมต้องอาศัยความร่วมมือหรือการทำงานเป็นทีม อันจะมีผลในการปรับปรุง ประสิทธิภาพ ขององค์กรเป็นอย่างมาก เช่นเดียวกับแนวคิดของ จูราน (Juran. 1951) จาก “The Quality Control” กล่าวว่า การประกันคุณภาพย่อมจำเป็นต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีมหรือการร่วมมือกัน ทำงานเพื่อพัฒนาระบบการทำงานและกระบวนการทำงานของบุคลากร นอกจากสภาพแวดล้อมใน การทำงานที่ผู้วิจัยคาดว่าจะจะเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุในการอธิบายการมีส่วนร่วมของบุคลากรแล้วนั้น ปัจจัยส่วนบุคคลก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญเช่นกัน ทั้งนี้พบว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่มีต่อการ ปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมของบุคคล เนื่องจากเป็นกระบวนการที่จะนำไปสู่พฤติกรรมการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมขององค์กร (Kelly. 1991: 115 - 116) ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532: 105) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยภายในตัวบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพใน การทำงาน การศึกษาของดวงเดือน พันธุมาวิน (2527: 125) กล่าวว่า เจตคติก็เป็นลักษณะที่ สำคัญอีกประการหนึ่งของบุคคล อันจะบอกถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการกระทำกิจกรรม

อย่างไรอย่างหนึ่ง หากบุคคลมีเจตคติสอดคล้องกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งย่อมส่งผลต่อความสำเร็จถึงการกระทำนั้นๆ รวมถึงสุขภาพจิตของบุคคลากรที่คาดว่าจะมีปฏิสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพของบุคคลากร

สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคคลากรมีความเกี่ยวข้องควบคู่กันระหว่างปัจจัยภายนอก อันหมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการติดต่อสื่อสาร และปัจจัยภายใน อันหมายถึง เจตคติต่อการมีส่วนร่วม และแรงจูงใจในการทำงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคคลากรเป็นเหตุสำคัญที่นำองค์ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เช่นเดียวกับการประกันคุณภาพการศึกษา การมีส่วนร่วมของบุคคลากรก็ย่อมมีความสำคัญเช่นเดียวกัน 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

## ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เจตคติต่อการมีส่วนร่วม และแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ บรรยากาศองค์กร และการติดต่อสื่อสาร ว่ามีความสัมพันธ์และส่งผลอย่างไรต่อการมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศให้กับผู้บริหารในสถานศึกษาต่าง ๆ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในงานด้านการศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ควบคุม ส่งเสริม พร้อมทั้งปรับปรุงการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ตลอดจนการเสริมสร้างเจตคติที่ดีในการประกันคุณภาพการศึกษาให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาด้วย

## ขอบเขตของการวิจัย

### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูในสถานศึกษา ทำหน้าที่ด้านการจัดการเรียนการสอน และปฏิบัติหน้าที่อยู่ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2552 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,116 คน

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้ทำหน้าที่ด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 345 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

## ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรสาเหตุ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่
  - 1.1 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 2 ปัจจัย ได้แก่
    - 1.1.1 บรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย
      - 1.1.1.1 โครงสร้างองค์กร
      - 1.1.1.2 ลักษณะงาน
      - 1.1.1.3 การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา
      - 1.1.1.4 ผลการตอบแทนและสวัสดิการ
      - 1.1.1.5 สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน

- 1.1.2 การติดต่อสื่อสาร ประกอบด้วย
  - 1.1.2.1 ข่าวสาร
  - 1.1.2.2 ช่องทาง
  - 1.1.2.3 ตัวกลางนำข่าวสาร
- 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 2 ปัจจัย ได้แก่
  - 1.2.1 เจตคติต่อการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย
    - 1.2.1.1 องค์กรประกอบด้านความคิดความเข้าใจ
    - 1.2.1.2 องค์กรประกอบด้านความรู้สึกร
    - 1.2.1.3 องค์กรประกอบด้านพฤติกรรม
  - 1.2.2 แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย
    - 1.2.2.1 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ
    - 1.2.2.2 ความต้องการการยกย่อง
    - 1.2.2.3 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต

## 2. ตัวแปรตาม คือ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**1. การประกันคุณภาพการศึกษา** หมายถึง การดำเนินการตามระบบที่สร้างความมั่นใจ ฟังพอใจประทับใจต่อสังคมว่าสถานศึกษาที่ได้รับการรับรองมาตรฐานสามารถจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ผู้จบการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

**2. การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา** หมายถึง การที่ครูตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ในการเข้ามามีบทบาทในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมติดตาม และประเมินผล รวมทั้งรับผิดชอบ ในฐานะผู้มีส่วนได้เสียในกิจกรรม หรือกระบวนการของระบบการประกันคุณภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ส่งผลให้สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการทางการศึกษา ประกอบด้วย

2.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง การที่ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษารวมทั้งการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของตน และสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา

2.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Implementation) หมายถึง การที่ครูเข้าไปร่วมในการประชุมเชิงปฏิบัติการ ใช้ความรู้ความสามารถอย่างอิสระ ในการร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ และแสดงความคิดเห็นของตนกับบุคคลอื่น ในการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย แผนการดำเนินงาน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล รวมถึงจัดทำคู่มือประกันคุณภาพการศึกษา ลงมือปฏิบัติตามคู่มือนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

2.3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefit) หมายถึง การที่สถานศึกษาให้ความสำคัญ ในการได้รับผลประโยชน์ร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา คือความสะอาดสบายของอาคารเรียน สภาพห้องเรียนที่ดี อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย สิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน

2.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) หมายถึง ครูผู้ที่มีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา ได้รับการแต่งตั้ง และเข้าร่วมรับรู้ขั้นตอน วิธีการที่ใช้ในการประเมิน ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานประกันคุณภาพ ให้เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด โดยร่วมกันวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เขียนรายงาน สรุปผลการดำเนินงาน และผลที่ได้รับจากการทำงาน เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนางานประกันคุณภาพ

**3. ปัจจัยเชิงสาเหตุ** หมายถึง ตัวแปรอิสระต่างๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคล

**4. บรรยากาศองค์กร** หมายถึง สภาพการณ์ของสถานศึกษา คือ โครงสร้างองค์กร ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ผลการตอบแทนและสวัสดิการ และสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ที่มีผลต่อความรู้สึกของครูในแต่ละสถานศึกษา ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน ส่งผลทำให้รู้สึกอยากเป็นส่วนหนึ่งในสังคมเดียวกันกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ประกอบด้วย

4.1 โครงสร้างองค์กร หมายถึง การรับรู้ของครูที่มีต่อเป้าหมาย และนโยบายของสถานศึกษา ลักษณะการแบ่งสายงาน รวมทั้งกฎ ระเบียบ และความซับซ้อนของระบบการทำงานประกันคุณภาพในสถานศึกษา

4.2 ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของครูที่มีต่อภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน ความยาก ง่าย ความท้าทายของงาน ตลอดจนความมีคุณค่าของงานประกันคุณภาพการศึกษา

4.3 การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของครูที่มีต่อลักษณะการบริหาร และการตัดสินใจของผู้บริหาร การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการให้รางวัล การลงโทษของผู้บริหาร การใช้หลักประชาธิปไตยในการตัดสินใจปัญหาต่างๆ ร่วมแก้ปัญหาเกี่ยวกับงาน ยอมรับและสนับสนุนในความคิดสร้างสรรค์ของผู้ใต้บังคับบัญชา และให้อิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

4.4 ผลการตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการ และรับรู้เกี่ยวกับการได้รับผลตอบแทนต่างๆ จากสถานศึกษา การจัดสวัสดิการที่อำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งสิทธิประโยชน์ต่างๆ คือการเลื่อนขั้นเงินเดือน วันลา วันพักประจำปี

4.5 สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของครูที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหาร การช่วยเหลือกัน ความอบอุ่น ความสามัคคีจากบุคลากรในสถานศึกษา

**5. การติดต่อสื่อสาร** หมายถึง วิธีหรือกระบวนการประสานงาน แบ่งออกเป็น 3 ทาง คือ ข่าวสาร (Message) ช่องทาง (Channel) และตัวกลางนำข่าวสาร (Medium) เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสาร นโยบาย คำสั่ง หนังสือเวียน และรายงานต่างๆ จากสถานศึกษา โดยใช้ช่องทางทางสื่อสารที่หลากหลายและมีการกระจายอย่างทั่วถึง รวมทั้งมีการสนทนาเพื่อรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างตนกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ลักษณะของข้อมูลข่าวสารต้องมีความถูกต้อง ชัดเจน ต่อเนื่อง และทันเหตุการณ์ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการประกันคุณภาพที่ถูกต้องสอดคล้องตรงกัน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานนำไปสู่ทิศทางการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานและการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาที่ถูกต้อง ประกอบด้วย

5.1 ข่าวสาร (Message) หมายถึง ข่าวสารที่ครูได้รับมีความถูกต้องชัดเจน น่าเชื่อถือ ต่อเนื่อง ทันเหตุการณ์ มีประโยชน์ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ และพอเพียงต่อการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษา

5.2 ช่องทาง (Channel) หมายถึง การนำระบบข่าวสารไปยังผู้รับ อาจเป็นการพูดคุย การเขียน รวมทั้งการจัดกิจกรรม ที่ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ในงานประกันคุณภาพมากขึ้น ช่องทางอาจเป็นทางสูง โดยเริ่มจากบนสู่ล่างตามลำดับอำนาจ และหน้าที่ในสถานศึกษา หรืออาจระดับเดียวกัน ระหว่างครูกับครูด้วยกัน ช่องทางอาจเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ รวมถึงการติดต่อกับหน่วยงานอื่น

5.3 ตัวกลางนำข่าวสาร (Medium) หมายถึง เป็นตัวที่จะสื่อไปยังผู้รับอาจเป็นลายลักษณ์อักษร ประกาศแจ้ง หนังสือเวียน บอร์ดประชาสัมพันธ์ วารสารของสถานศึกษา ซึ่งสามารถเห็นได้ง่ายและกระจายทั่วถึง

**6. เจตคติต่อการมีส่วนร่วม** หมายถึง ความเชื่อ ความรู้สึก และความพร้อม ที่จะเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมหรือกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบเชิงปัญญาหรือการรู้คิด (Cognitive Component) องค์ประกอบเชิงความรู้สึก (Affective Component) และองค์ประกอบเชิงพฤติกรรมหรือการกระทำ (Behavioral Component) ซึ่งเป็นการโน้มน้าวจิตใจให้เห็นคุณค่าและประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในระบบการประกันคุณภาพ ประกอบด้วย

6.1 องค์ประกอบเชิงปัญญาหรือการรู้คิด(Cognitive Component) หมายถึง การที่ครูแสดงออกโดยการคิดโดยมีเหตุ มีผล คิดอย่างสร้างสรรค์ คิดอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกในทางที่ดีหรือไม่ดี ทางบวกหรือทางลบ และอาจเป็นผลมาจากการเรียนรู้ในประสบการณ์ที่ผ่านมา

6.2 องค์ประกอบเชิงความรู้สึก (Affective Component) หมายถึง การที่ครูแสดงออกทางด้านอารมณ์ ความรู้สึก ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานประกันคุณภาพ ซึ่งอาจจะถูกเร้าขึ้นจากการรับรู้สิ่งต่างๆ รวมถึงการประเมินของตน เมื่อมีการรับรู้ต่อเหตุการณ์ต่างๆ เกี่ยวกับงาน ทำให้เกิดความรู้สึกในทางที่ดีหรือไม่ดี

6.3 องค์ประกอบเชิงพฤติกรรมหรือการกระทำ (Behavioral Component) หมายถึง การที่ครูเกิดเจตคติต่อการปฏิบัติงานประกันคุณภาพ แล้วจึงแสดงออกทางพฤติกรรมหรือการกระทำ คือเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานประกันคุณภาพ ทำงานด้วยความเต็มใจ และพร้อมที่จะส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ

7. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การที่ครูได้รับสิ่งที่เป็นแรงพลังกระตุ้นหรือความต้องการ ซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม คือ ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ(ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance needs) ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs)และความต้องการความสำเร็จในชีวิต(Self-actualization) ซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรม เพื่อบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาประกอบด้วย

7.1 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ(ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance needs) หมายถึง เป็นความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความคิดเห็น ยอมรับในผลการดำเนินงาน ยอมรับในการตัดสินใจ ยอมรับในผลงาน รับฟังและปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของท่านที่เกี่ยวข้องกับงานประกันคุณภาพการศึกษา และยังได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร

7.2 ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) หรือความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง การได้รับการยกย่องเมื่อเข้าไปมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และเมื่อประสบความสำเร็จในงาน รวมทั้งมีความภาคภูมิใจในตนเอง และยังได้รับความเคารพ นับถือ จากบุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษา

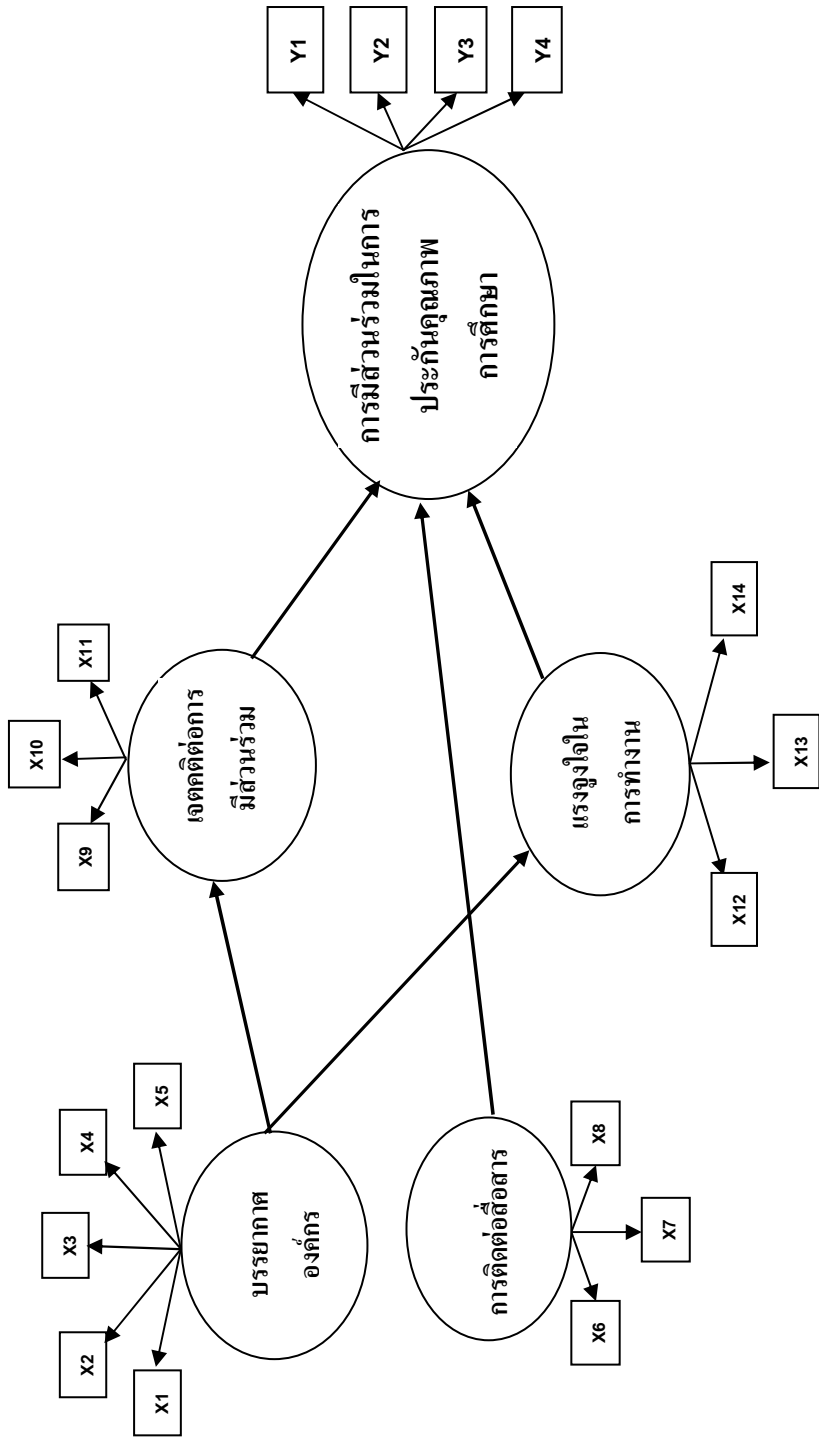
7.3 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self - actualization) หมายถึง เป็นความต้องการของแต่ละบุคคล คือต้องการเป็นบุคคลสำคัญในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งเกิดจากความมุ่งมั่น การสนับสนุนเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ เครื่องมือ(Machine) วัสดุอุปกรณ์ (Material) วิธีการ (Method) และบุคลากร (Man) ทั้งนี้ถือได้ว่าบุคลากรมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานเพื่อมุ่งสัมฤทธิ์ผลของการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้น จึงต้องอาศัยการมีส่วนร่วม (Participation) ของบุคลากรทุกคนทุกฝ่ายที่จะร่วมมือกันดำเนินงานตามแนวทางพัฒนาคุณภาพ นอกจากนี้ความร่วมมือของบุคลากรในหน่วยงานแล้ว สภาพแวดล้อมของแต่ละองค์กรที่มีความแตกต่างกันย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคนภายในองค์กรแตกต่างกันด้วย ซึ่งไกเซอร์ และซางค์ (Kaiser; & Chung. 2000: 104) ได้ชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศขององค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความร่วมมือระหว่างกลุ่มและความเกี่ยวข้องกันในการปฏิบัติงาน ล้วนแต่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ดังนั้นบรรยากาศในองค์กรและเพื่อนร่วมงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดการรับรู้และเปลี่ยนแปลงเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานและถ้าบรรยากาศในองค์กรดีก็จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน การติดต่อสื่อสารมีส่วนสำคัญอย่างมากในการที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงาน ทั้งนี้จากงานวิจัยของ ฉลวย เหลืองบรรจง (2548: 98) พบว่าแรงจูงใจมีความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ในวิทยาลัยภาคกลางสังกัดกระทรวงสาธารณสุข การศึกษาของตาบทิพย์ ฐิติพงษ์พาณิชย์ (2549: 103) พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีเจตคติอยู่ในระดับสูงมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการบริหารคุณภาพโดยรวมและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานตามแนวทางคุณภาพสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีเจตคติอยู่ในระดับต่ำ (อารมณี จินดาพันธ์. 2546: 120) การติดต่อสื่อสารจึงเป็นอีกปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม เพราะถ้าการติดต่อสื่อสารชัดเจน เปิดเผย ทัวถึงและชัดเจน ย่อมก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมที่ดีในการทำงานและจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการทำงานภายในองค์กร นอกจากนี้ปัจจัยที่กล่าวมาแล้ว เจตคติซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้ง่ายแต่สามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกในทางส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือเข้ามามีส่วนร่วม ก็เป็นส่วนที่จะทำบุคคลตัดสินใจที่จะเข้าทำกิจกรรมร่วมกับบุคคลอื่น

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา สามารถจัดเป็นปัจจัยได้ 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เจตคติต่อการมีส่วนร่วม และแรงจูงใจในการทำงาน กับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ บรรยากาศขององค์กร และการติดต่อสื่อสาร ทำให้ผู้วิจัยกำหนดโมเดลการวิจัยของเส้นทางตามสมมติฐานการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพดังแสดงในภาพประกอบ 1





ภาพประกอบ 1 รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

ภาพประกอบ 1 รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ของเส้นทางตามสมมติฐานการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Model) ของตัวแปรที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

หมายเหตุ : ความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในภาพประกอบ 1 มีดังนี้

- แทน ตัวแปรแฝง
- แทน ตัวแปรสังเกตได้
- แทน ทิศทางอิทธิพลจากตัวแปรสาเหตุไปหาตัวแปรผล

ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่

Clim = บรรยากาศองค์กร

Comm = การติดต่อสื่อสาร

1.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

Atti = เจตคติต่อการมีส่วนร่วม

Moti = แรงจูงใจในการทำงาน

ตัวแปรตาม

Part = การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

ตัวแปรย่อย

X1 = โครงสร้างองค์กร

X2 = ลักษณะงาน

X3 = การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

X4 = ผลการตอบแทนและสวัสดิการ

X5 = สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน

X6 = ข่าวสาร

X7 = ช่องทาง

X8 = ตัวกลางนำข่าวสาร

X9 = องค์กรประกอบด้านความคิดความเข้าใจ

X10 = องค์กรประกอบด้านความรู้สึก

X11 = องค์กรประกอบด้านพฤติกรรม

X12 = ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ

X13 = ความต้องการการยกย่อง

X14 = ความต้องการความสำเร็จในชีวิต

Y1	=	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
Y2	=	การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ
Y3	=	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์
Y4	=	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

### สมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

1. บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลทางตรง ทางบวกต่อเจตคติต่อการมีส่วนร่วม และแรงจูงใจในการทำงาน
2. บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลทางอ้อม ทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาผ่านเจตคติต่อการมีส่วนร่วม และแรงจูงใจในการทำงาน
3. การติดต่อสื่อสารที่มีอิทธิพลทางตรง ทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา
4. เจตคติต่อการมีส่วนร่วมและแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรง ทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา โดยนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา
  - 1.1 ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา
  - 1.2 ความจำเป็นในการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
  - 1.3 การประกันคุณภาพภายในตามสาระบัญญัติของ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ
  - 1.4 แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษา
  - 1.5 แนวคิดตามหลักการบริหาร
  - 1.6 ความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดของระบบการประกันคุณภาพและแนวคิดตามหลักการบริหาร
  - 1.7 หลักการสำคัญของการประกันคุณภาพภายใน
  - 1.8 ขั้นตอนการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน
2. แนวคิดและทฤษฎีของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาที่ใช้เป็นพื้นฐานในการสร้างโมเดล
  - 2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม
  - 2.2 ความจำเป็นของการมีส่วนร่วม
  - 2.3 หลักการและลักษณะของการมีส่วนร่วม
  - 2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม
  - 2.5 ทฤษฎีการตัดสินใจและการกระทำทางสังคม และทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา
  - 3.1 บรรยากาศในองค์กร
  - 3.2 การติดต่อสื่อสาร
  - 3.3 เจตคติต่อการมีส่วนร่วม
  - 3.4 แรงจูงใจในการทำงาน

#### 4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์เส้นทางแบบโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นหรือโมเดลลิสเรล

- 4.1 ประวัติของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ
  - 4.2 ความหมายการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ
  - 4.3 ลักษณะของโมเดลลิสเรล
  - 4.4 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์เชิงสาเหตุและผล
  - 4.5 ข้อตกลงเบื้องต้น (Basic Assumptions)
  - 4.6 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมโมเดลลิสเรล
  - 4.7 ขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
    - 5.1 งานวิจัยต่างประเทศ
    - 5.2 งานวิจัยในประเทศ

## 1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา

### 1.1 ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา

จากการศึกษาเกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา มีหน่วยงานและนักวิชาการหลากหลายท่านได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ดังนี้

อุไรพรรณ เจนวาณิชยานนท์ (2540: 2) กล่าวว่า “การประกันคุณภาพการศึกษา” หมายถึง กระบวนการในการควบคุมคุณภาพ ตรวจสอบคุณภาพ และประเมินคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาอย่างเป็นแบบแผนและเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า การให้การศึกษาคือได้คุณภาพดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับ ไคล์ (สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2541: 7; อ้างอิงจาก Cryer. 1993) ที่กล่าวว่า “การประกันคุณภาพ” เป็นแผนงานและปฏิบัติการทั้งหลายที่เป็นระบบ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า การให้การศึกษาคือสนองต่อคุณภาพที่กำหนด

โชติกา วรรณบุรี (2547: 10) ได้ให้ความหมายว่า “การประกันคุณภาพการศึกษา” หมายถึง กระบวนการหรือ กลไกใดๆ ที่เมื่อได้ดำเนินการไปแล้วจะทำให้เกิดการดำรงซึ่งคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา ให้ได้มาตรฐานอย่างต่อเนื่อง อันเป็นการป้องกันผลประโยชน์ของผู้เรียน ผู้ปกครอง นายจ้าง ตลอดจนสังคมโดยรวม ทั้งนี้ รวมถึงกระบวนการหรือกลไกใดๆ ที่ริเริ่มขึ้นภายในสถาบันอุดมศึกษาเองหรือหน่วยงานภายนอกก็ได้

จิรพันธ์ จันท์สว่าง (2547: 22; อ้างอิงจาก Juran; & Gryna. 1993: 565) การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึงกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความมั่นใจว่า กิจกรรมในกระบวนการผลิตทั้งหมด ดำเนินไปอย่างมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน และมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543: 14) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษาเพื่อ

พัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นการสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการทางการศึกษา ทั้งผู้รับบริการโดยตรง ได้แก่ ผู้เรียนและผู้ปกครอง และผู้บริการทางอ้อม ได้แก่ สถานประกอบการ ประชาชน และสังคมโดยรวม ว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพหรือมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

อมรพรรณ ประจันตวนิชย์ (2550: 10) การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมใดก็ตามที่สถานศึกษาจัดขึ้นเพื่อแสดงให้เห็นว่างานด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ สามารถให้การรับประกันได้ว่าผลผลิต (นักศึกษา/บัณฑิต ผลงานวิจัย การบริการวิชาการ) ของสถาบันมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

เทนนิสัน (พงศธรวัช วิวังสุ 2546: 9; อ้างอิงจาก Tennyson. 1996) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง นโยบาย ทัศนคติ การปฏิบัติ และกระบวนการที่จำเป็นในการ รับรองคุณภาพการศึกษาและการลงทุนซึ่งจำเป็นต้องรักษาและพัฒนา

จากความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาข้างต้นนี้ อาจสรุปได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การดำเนินการตามมาตรการหรือระบบที่สร้างความมั่นใจ พึงพอใจ ประทับใจต่อสังคมว่าสถานศึกษาที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน สามารถจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ผู้จบการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

## 1.2 ความจำเป็นในการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

โลกในยุคปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นที่แต่ละประเทศต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลก โดยปัจจัยสำคัญที่จะเผชิญการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายดังกล่าว ได้แก่ คุณภาพของคน การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยจะต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้เป็นคนที่มีวิสัยทัศน์ วิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม รู้จักฟังตนเอง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข ถึงแม้ว่าในระยะที่ผ่านมา ได้มีความพยายามในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยมาโดยตลอด แต่จากการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับมัธยมศึกษาของกรมวิชาการ ปี 2540 พบว่าคะแนนเฉลี่ยของวิชาต่างๆ ส่วนใหญ่มีค่าต่ำกว่าร้อยละ 50 เป็นต้นว่า คะแนนเฉลี่ยในวิชาคณิตศาสตร์และฟิสิกส์ของนักเรียนชั้น ม.6 มีค่าไม่ถึงร้อยละ 30 แสดงว่านักเรียนทำข้อสอบได้ไม่ถึง 1 ใน 3 ของข้อสอบทั้งหมด นอกจากผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการแล้ว จริยธรรม คุณธรรม และความปลอดภัยของร่างกายและจิตใจของเด็กไทยก็อยู่ในสภาวะเสี่ยงเช่นเดียวกัน ดังตัวอย่างของปัญหายาเสพติดที่กำลังแพร่ระบาดอยู่ในสถานศึกษาขณะนี้ด้าน

ความสามารถในการคิดวิเคราะห์นั้น จากการศึกษาของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) เกี่ยวกับการทำข้อสอบวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ของสมาคมนานาชาติ เพื่อการประเมินผลทางการศึกษา พบว่า เด็กไทยทำคะแนนได้ดีสำหรับข้อสอบแบบเลือกตอบที่ใช้ทักษะพื้นฐาน (เช่น การบวก ลบ คูณ หาร) หรือข้อสอบที่ใช้ความจำ แต่ไม่สามารถทำข้อสอบที่เป็นโจทย์ปัญหาที่ต้องคิดวิเคราะห์ หรือต้องเขียนคำตอบอธิบายยาวๆ แสดงให้เห็นถึงปัญหาในการคิดวิเคราะห์ และการเรียงเรียงความคิดออกมาเป็นคำพูดของเด็กไทย ในขณะที่ความสามารถดังกล่าว เป็นเรื่องที่ทำเป็นประจำสำหรับการดำรงชีวิตในโลกปัจจุบัน

จากที่กล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นถึงคุณภาพของการศึกษาของไทยที่จำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ หรือจริยธรรม คุณธรรม

ด้วยเหตุนี้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของไทย โดยจะต้องเริ่มจากสถานศึกษาทุกแห่งดำเนินการพัฒนาคุณภาพของตนเอง โดยในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษานั้น จะต้องมีการประกันคุณภาพภายในผสมผสานอยู่ในกระบวนการบริหารและการจัดการเรียนการสอนตามปกติของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา อันจะเป็นการสร้างเชื่อมั่นใจว่าสถานศึกษาจะจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน เพื่อให้เด็กไทยเป็นคนดี มีความสามารถและมีความสุข จะได้ช่วยกันสร้างสรรค์สังคมให้มีสันติ สิ่งแวดล้อมยั่งยืน เศรษฐกิจมั่นคงสามารถร่วมมือและแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ได้อย่างมีศักดิ์ศรีในสังคมโลกต่อไป การประกันคุณภาพภายในจึงเป็นงานสำคัญของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาเพื่อผู้เรียน และสังคมโดยรวม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2543: 1)

### 1.3 การประกันคุณภาพภายในตามสาระบัญญัติของ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ

จากความจำเป็นของการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษาของไทย จึงได้มีสาระบัญญัติใน พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในไว้ดังนี้

มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก ระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรานี้ กล่าวถึงความสำคัญของระบบการประกันคุณภาพที่จะนำมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานของสถานศึกษา ระบบการประกันคุณภาพมีสองลักษณะ คือการประกันคุณภาพภายใน และการประกันคุณภาพภายนอก ซึ่งรายละเอียดในเรื่องระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและได้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปี เสนอต่อหน่วยงานประจำปี เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

การประกันคุณภาพภายในเป็นเรื่องของสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด การดำเนินงานของสถานศึกษา ตามแนวทางที่กำหนดในมาตรานี้อาจแยกกล่าวเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

1. ต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพ
2. ต้องดำเนินการต่อเนื่องเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารปกติ
3. ต้องจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและ การเตรียมรับการประเมินภายนอก

มาตรา 49 ให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็นองค์การมหาชนทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์วิธีการประเมินคุณภาพภายนอกและทำการประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาโดยคำนึงถึงความมุ่งหมายและหลักการและแนวการจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี นับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน

การประเมินคุณภาพสถานศึกษาจากองค์กรภายนอกจะดำเนินการโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาซึ่งเป็นองค์การมหาชน สำนักงานนี้มีหน้าที่พัฒนาเกณฑ์วิธีการปฏิบัติ และดำเนินการให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาทุกแห่งจะต้องได้รับการประเมินอย่างน้อยหนึ่งครั้งในรอบห้าปี สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาจะต้องจัดทำรายงานผลการประเมินสถานศึกษา เสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะสถานศึกษาที่ถูกประเมินรวมทั้งจะต้องเปิดเผยรายงานให้สาธารณชนทราบด้วย รายงานการประเมินนี้จะต้องเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา กล่าวคือ สถานศึกษาจะได้ทราบข้อมูลว่าตัวเอง เต็ม ด้อย ในเรื่องไหน ควรปรับปรุงอย่างไร ต้นสังกัดได้ทราบว่าสถานศึกษาในความรับผิดชอบอยู่ในสภาพเช่นไร ต้องส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องเรื่องอะไรบ้าง

มาตรา 50 ให้สถานศึกษาให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสาร หลักฐานต่างที่มีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ตลอดจนให้บุคลากรคณะกรรมการของสถานศึกษารวมทั้งผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจของสถานศึกษาให้ข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนที่พิจารณาเห็นว่าเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจของสถานศึกษา ตามคำร้องขอของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา หรือบุคคล หรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรองที่ทำการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษานั้น

สาระในมาตรานี้เป็นบทบังคับให้สถานศึกษาสนับสนุนการดำเนินงานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา



จะปฏิเสธการปฏิบัติงานของผู้ทำหน้าที่ประเมินภายนอก ตามที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพกำหนดไม่ได้ แต่จะต้องอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน กิจกรรมต่างๆ ให้ครบถ้วนตามกระบวนการประกันคุณภาพภายนอก

มาตรา 51 ในกรณีที่ผลการประเมินภายนอกของสถานศึกษาใดไม่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา จัดทำข้อเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขต่อหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้สถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนด หากมิได้ดำเนินการดังกล่าวให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา รายงานต่อคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อดำเนินการให้มีการปรับปรุงแก้ไข

การประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาในแต่ละมาตรฐานจะมีเกณฑ์เพื่อพิจารณาว่าคุณภาพอยู่ในระดับใด หากประเมินแล้วเรื่องไหนยังไม่ผ่านเกณฑ์ ผู้ประเมินก็จะเสนอแนะให้สถานศึกษานั้นปรับแก้ และในบางเรื่องขึ้นปล่อยไว้จะเป็นอันตรายเกิดผลเสียหายต่อสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาก็จะกำหนดเวลาให้ดำเนินการปรับแก้ไว้ด้วย

กล่าวได้ว่า ความพยายามของ สกศ. ตั้งแต่ปี พ.ศ.2539 เป็นต้นมา จนสามารถกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 ได้ปรากฏผลอย่างเป็นรูปธรรมเมื่อมีการกำหนดไว้ในหมวด 6 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 นับเป็นความสำเร็จในเชิงนิติบัญญัติ และเป็นจุดเริ่มต้นของระบบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาที่สมบูรณ์ของประเทศไทย นับแต่นั้นเป็นต้นไป (รุ่ง แก้วแดง. 2544: 37)

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้น สามารถสรุปได้ว่า ความจำเป็นที่จะต้องมีการประกันคุณภาพการศึกษา เนื่องจากในปัจจุบันมีการแข่งขันในด้านของคุณภาพการจัดการศึกษาและคุณภาพของบัณฑิตทั้งในประเทศและนอกประเทศเพิ่มมากขึ้น แต่ขณะเดียวกันคุณภาพของสถานศึกษาและบัณฑิตภายในประเทศก็มีแนวโน้มที่จะเพิ่มความแตกต่างเช่นเดียวกันดังนั้นสถานศึกษาจึงจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา ปรับปรุงงานให้มีคุณภาพ มีกลไกในการตรวจสอบและกระตุ้นให้หน่วยงานทางการศึกษามีการควบคุมคุณภาพทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและความรับผิดชอบในการบริการและการจัดการ ให้บรรลุผลตามเป้าหมายของภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา 4 ประการ คือ การจัดการการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อีกทั้งสถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบและเผยแพร่ผลงานของการจัดการศึกษาแก่สาธารณชน เพื่อสร้างความมั่นใจว่าสถาบันอุดมศึกษาสามารถสร้างผลิตผลที่มีคุณภาพสู่สังคมได้

#### 1.4 แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษา

ระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษาที่ได้มีการพัฒนากันอยู่ในขณะนี้ มีแนวคิดเพื่อส่งเสริมและเสนอแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา โดยมีการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน ดังนี้

**1. การควบคุมคุณภาพ** เป็นการกำหนดมาตรฐานคุณภาพ และการพัฒนาสถานศึกษาให้เข้าสู่มาตรฐาน

**2. การตรวจสอบคุณภาพ** เป็นการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนด

**3. การประเมินคุณภาพ** เป็นการประเมินคุณภาพของการสถานศึกษา โดยหน่วยงานที่กำกับดูแลในเขตพื้นที่ และหน่วยงานต้นสังกัดในส่วนกลาง ซึ่งถึงแม้จะเป็นบุคคลภายนอก แต่ก็ยังถือว่าเป็นการประเมินภายใน เพราะดำเนินการโดยหน่วยงานที่อยู่ในสายการบริหารของสถานศึกษา ซึ่งจะดำเนินการตรวจเยี่ยมและประเมินสถานศึกษาเป็นระยะๆ ตามที่กำหนดโดยหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้ความช่วยเหลือ และส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพอันเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนรับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นองค์การมหาชน

#### 1.5 แนวคิดตามหลักการบริหาร

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2525: 2) กล่าวว่า ตามหลักการบริการนั้น การประกันคุณภาพภายใน เป็นกระบวนการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพให้ เป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการ หลักการและกระบวนการบริหารดังกล่าว เป็นสิ่งที่ใช้ในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จโดยจะต้องมีกระบวนการวางแผน ทำตามแผน ตรวจสอบประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงอยู่เสมอ เพื่อให้การทำงานได้ผลและมีคุณภาพดีในภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม และบริการก็มีการใช้กระบวนการนี้ในการบริหาร เพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของสินค้าและบริการตลอดเวลา ทำให้เป็นที่พอใจของลูกค้า สามารถขายสินค้าได้ และมีกำไร

สำหรับการศึกษานั้น ไม่เหมือนธุรกิจ เพราะการศึกษาไม่ได้หวังผลกำไรเป็นตัวเงิน แต่ผลที่ได้เป็นคุณภาพในด้านต่างๆ ของคน อย่างไรก็ตาม กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาก็สามารถนำแนวคิดและกระบวนการข้างต้นมาใช้ได้ โดยปรับให้เหมาะสมกับกระบวนการพัฒนาการศึกษา ซึ่งเป็นการพัฒนาคน การที่สถานศึกษาจะจัดการศึกษาให้ดีมีคุณภาพ เพื่อสร้างคนที่มีคุณภาพนั้น ก็เปรียบเหมือนกับการสร้างบ้าน โดยคนในบ้านจะต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน ว่าต้องการสร้างบ้านนั้นเพื่อประโยชน์อะไร แล้วจึงออกแบบแปลนให้เหมาะสม ต่อจากนั้นจึงลงมือวางรากฐานและดำเนินการก่อสร้างตามแบบแปลน ในระหว่างการก่อสร้าง ก็จะต้องตรวจสอบว่าตรงกับแบบแปลนหรือไม่ วัสดุที่ใช้เป็นไปตามข้อกำหนดหรือไม่ มีความมั่นคงเพียงใด

ระบบน้ำไฟเป็นอย่างไร ถ้าพบสิ่งใดที่เป็นข้อบกพร่อง ก็ปรับปรุงแก้ไขได้ในทุกขั้นตอน ซึ่งจะทำให้บ้านที่ก่อสร้างขึ้นมา มีความแข็งแรง สวยงาม มั่นคง ตรงตามเป้าหมายที่ต้องการ

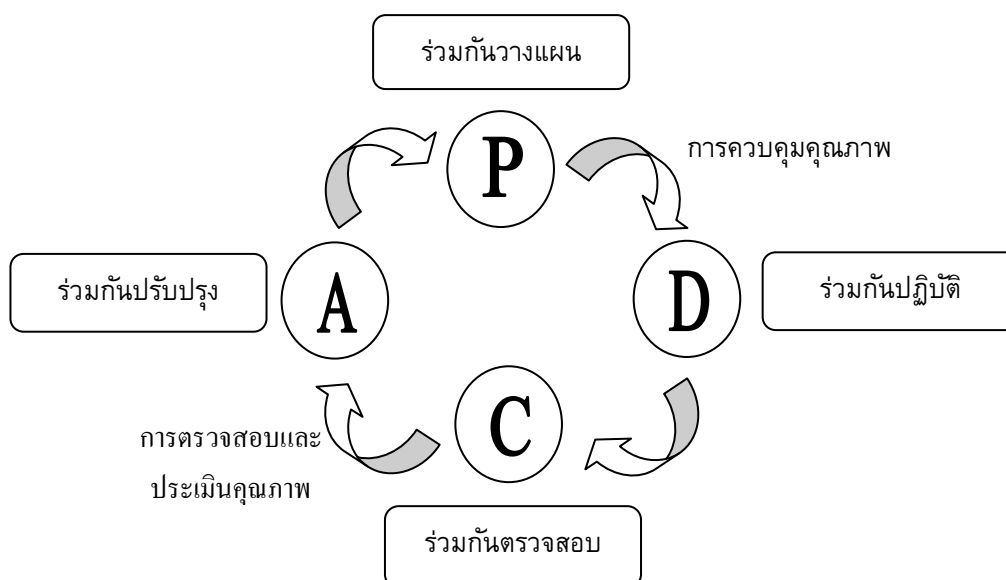
กระบวนการพัฒนาคนในสถานศึกษาก็เหมือนกับการสร้างบ้าน เพียงแต่การสร้างบ้านนั้นต้องใช้สถาปนิก ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกมาดำเนินการ และเมื่อสร้างเสร็จแล้วก็เสร็จเลยไม่ต้องทำต่อ แต่กระบวนการสร้างคนนั้น ผู้ที่เป็นสถาปนิกคือ ครู และผู้บริหาร ซึ่งเป็นบุคลากรภายใน จะต้องร่วมกันพัฒนาเด็กให้มีคุณภาพดีและจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยไม่หยุด ผู้บริหารและครูในสถานศึกษามีการร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนว่าต้องการพัฒนาเด็กให้มีคุณสมบัติเป็นอย่างไร และถ้าจะให้เด็กมีคุณสมบัติดังกล่าว ก็ต้องช่วยกันคิด และช่วยกันวางแผน (Plan) ว่าจะต้องทำอะไร แล้วช่วยกันทำ (Do) ช่วยกันตรวจสอบ (Check) และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง (Action) เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา โดยร่วมกันทำงานเป็นทีม

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมายและวิธีการ ลงมือทำตามแผนในทุกขั้นตอน มีการบันทึกข้อมูลเพื่อร่วมกันตรวจสอบผลงาน หากจุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุง แล้วร่วมกันปรับปรุงแผนงานนั้นๆ โดยมุ่งหวังให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

แนวคิดการทำงานที่เป็นระบบเช่นนี้จะช่วยสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันภายในสถานศึกษา เกิดความรู้สึกว่าเป็นงานปกติ เป็นการมองตนเองและประเมินตนเอง ซึ่งจะทำให้สถานศึกษามีฐานข้อมูลที่มั่นคงเป็นจริง พร้อมเสมอต่อการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก

## 1.6 ความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดของระบบการประกันคุณภาพและแนวคิดตามหลักการบริหาร

ถ้าพิจารณาแนวคิดเกี่ยวกับการระบบการประกันคุณภาพที่ประกอบด้วย การควบคุม และการตรวจสอบคุณภาพ กับหลักการบริหารที่เป็นระบบครบวงจร (PDCA) ซึ่งประกอบด้วย การร่วมกันวางแผน (P) ร่วมกันปฏิบัติตามแผน (D) ร่วมกันตรวจสอบ (C) และร่วมกันปรับปรุง (A) จะเห็นว่ามีคุณสมบัติสอดคล้องกัน ดังนี้



ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดของระบบการประกันคุณภาพ และแนวคิดตามหลักการบริหาร

จากแผนภาพข้างต้น การควบคุมคุณภาพ และการตรวจสอบคุณภาพก็คือกระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพ ตามหลักการบริหารนั่นเอง โดยการควบคุมคุณภาพ คือการที่สถานศึกษาต้องร่วมกันวางแผน และดำเนินการตามแผน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษา ส่วนการตรวจสอบคุณภาพ คือการที่สถานศึกษาต้องร่วมกันตรวจสอบ เพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้เป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษา เมื่อสถานศึกษามีการตรวจสอบตนเองแล้ว หน่วยงานในเขตพื้นที่และต้นสังกัดก็เข้ามาช่วยติดตาม และประเมินคุณภาพเพื่อให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้สถานศึกษามีความภูมิใจ และเกิดความตื่นตัวในการพัฒนาคุณภาพอยู่เสมอ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2543: 10)

### 1.7 หลักการสำคัญของการประกันคุณภาพภายใน

ณัฐพล ชุมวรฐายี (2545: 11) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ตามแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น ได้แก่

1. จุดมุ่งหมายของการประกันคุณภาพภายใน คือ การที่สถานศึกษาร่วมกันพัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ไม่ใช่การจับผิดหรือทำให้บุคลากรเสียหน้า โดยเป้าหมายที่สำคัญอยู่ที่การพัฒนาคุณภาพให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน
2. การที่ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามข้อ 1 ต้องทำให้การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการและการทำงานของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ไม่ใช่เป็นกระบวนการที่แยกส่วนมาจากการดำเนินงานตามปกติของสถานศึกษาโดยสถานศึกษาจะต้องวางแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการที่มีเป้าหมายชัดเจน ทำตามแผน ตรวจสอบ

ประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ มีความโปร่งใส และมีจิตสำนึกในการพัฒนาคุณภาพการทำงาน

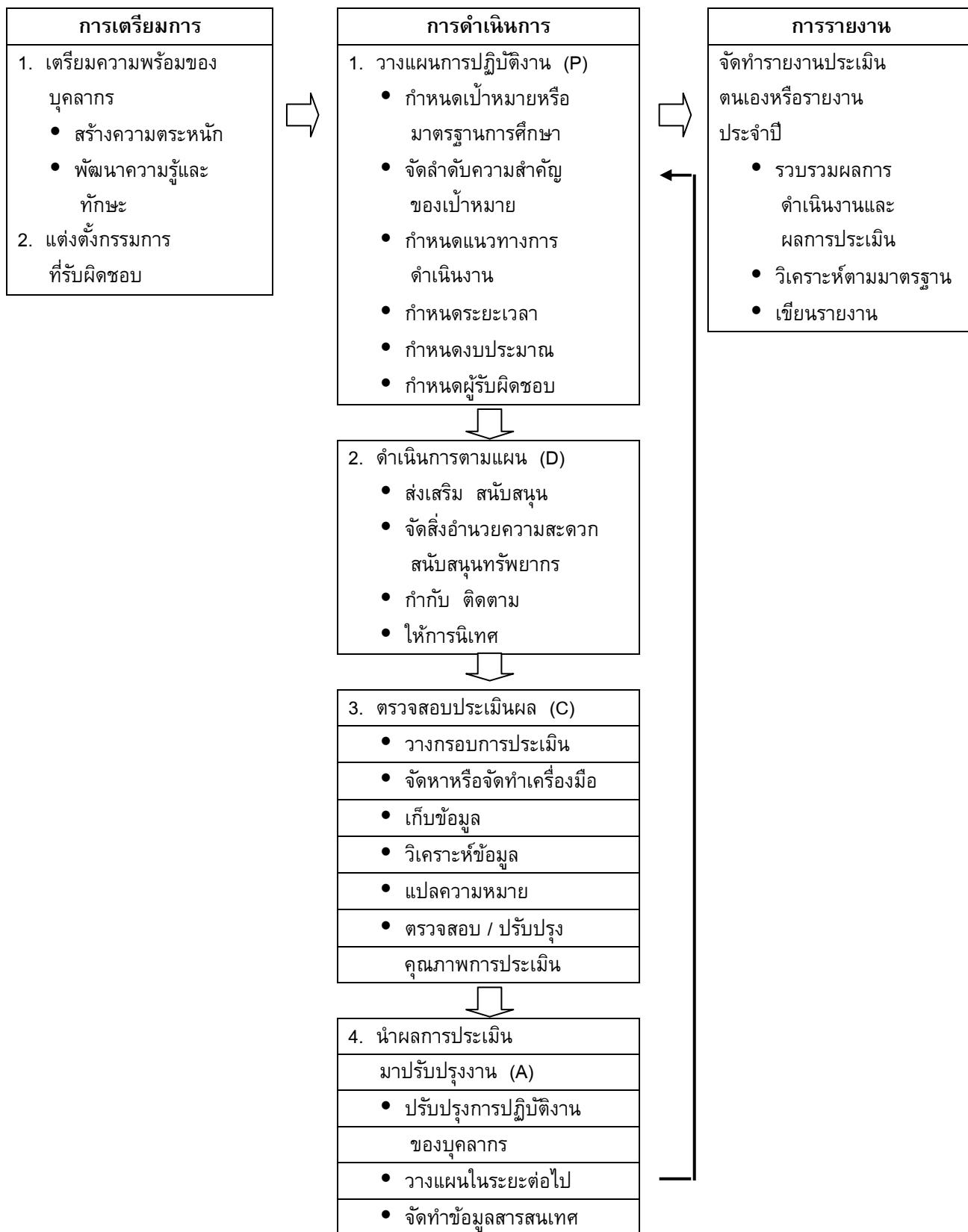
3. การประกันคุณภาพเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารครู-อาจารย์ และบุคลากรอื่นๆ ในสถานศึกษา โดยในการดำเนินงานจะต้องให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้เรียนชุมชน เขตพื้นที่ หรือหน่วยงานที่กำกับดูแลเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ติดตามประเมินผล พัฒนาปรับปรุง ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ช่วยกันผลักดันให้สถานศึกษามีคุณภาพ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ เป็นไปตามความต้องการของผู้ปกครอง สังคม และประเทศชาติ

### 1.8 ขั้นตอนการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน

ระบบการประกันคุณภาพภายในเป็นเรื่องเดียวกับกระบวนการบริหารงานอย่างมีคุณภาพหรือวงจร PDCA ที่ผู้บริหารทราบกันดีอยู่แล้ว การประกันคุณภาพจึงไม่ใช่เรื่องใหม่ และจะต้องไม่แปลกแยกจากการทำงานตามปกติของสถานศึกษา แต่จะเป็นระบบที่ผสมผสานอยู่ในกระบวนการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันนั่นเอง

ในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารและการทำงานนั้น จะต้องคำนึงถึงเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นผลที่ได้จากการวิจัยในสถานศึกษานำร่อง ได้แก่ ผู้บริหารจะต้องมีความตระหนักเข้ามามีส่วนส่งเสริม สนับสนุน และร่วมคิดร่วมทำ รวมทั้งจะต้องมีการทำงานเป็นทีม โดยบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาต้องได้รับการเตรียมความพร้อมให้มองเห็นคุณค่า และมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายใน และดำเนินการอย่างต่อเนื่องร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยมีการติดตามและกำกับดูแลการดำเนินการประกันคุณภาพภายในอย่างเป็นระบบ

ในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโดยคำนึงถึงเงื่อนไขข้างต้น ควรมีการเตรียมการเพื่อสร้างความพร้อมให้แก่บุคลากรและจัดให้มีกลไกในการดำเนินงานในเรื่องนี้ หลังจากนั้น บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง จึงร่วมกันวางแผน ร่วมกันปฏิบัติร่วมกัน ตรวจสอบ และร่วมกันปรับปรุง โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานทั้งหมด ดังที่เสนอในแผนภูมิที่ 1 และมีแนวทางการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน ดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 3 ขั้นตอนการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน

ที่มา: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2543. *แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา: เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก.*

## 2. แนวคิดและทฤษฎีของการมีส่วนร่วมที่ใช้เป็นพื้นฐานในการสร้างโมเดล

### 2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2546: 4) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม คือ การที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไม่เคยได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ หรือเข้าร่วมการตัดสินใจ หรือเคยเข้ามาร่วมด้วยเล็กน้อยได้เข้ามาร่วมด้วยมากขึ้น เป็นไปอย่างมีอิสรภาพ เสมอภาค มิใช่เพียงมีส่วนร่วมอย่างผิวเผินแต่เข้าร่วมด้วยอย่างแท้จริงยิ่งขึ้นและการเข้าร่วมนั้นต้องเริ่มตั้งแต่ขั้นแรกถึงขั้นสุดท้ายของโครงการ

พงศ์ธวัช วิวังสุ (2546: 17) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจอย่างมีเหตุและผลเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมหรือกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่งของกิจการหรือหน่วยงาน

ณัฐลัทธิน ศรีมีชัย (2547: 46) ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า หมายถึง การที่ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นเองโดยประชาชนหรือกิจกรรมที่หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนได้จัดขึ้น โดยประชาชนเป็นผู้เข้าร่วมโดยการรับฟัง เสนอความคิดเห็น ชักถาม ตัดสินใจ สำรวจปัญหา วางแผนปฏิบัติ ดำเนินงาน รับประโยชน์ตลอดจนติดตามประเมินผลกิจกรรม

ถวิลวดี บุรีกุล (2550) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม คือ การพิจารณาถึงการมีส่วนร่วมช่วยเหลือโดยสมัครใจ โดยประชาชน ต่อโครงการใดโครงการหนึ่งของโครงการสาธารณะต่างๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อการพัฒนาชาติแต่ไม่ได้หวังว่าจะให้ประชาชนเปลี่ยนแปลงโครงการ หรือวิจารณ์เนื้อหาของโครงการ

อมรพรรณ ประจันตวนิชย์ (2550: 23) ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจอย่างมีเหตุผลในการมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ตลอดจนร่วมติดตามและประเมินผล รวมทั้งร่วมรับผิดชอบในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกิจกรรมหรือกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่งของกลุ่มคนหรือองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกันทางด้านจิตใจ อารมณ์ และสังคม

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือหรือสนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่างๆ หรือการร่วมกิจกรรมใดๆ ในทุกระดับอันอาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารด้วยความสมัครใจ ความกระตือรือร้น ตั้งใจ จริงใจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลักดันให้เป้าหมายบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้

## 2.2 ความจำเป็นของการมีส่วนร่วม

### ความจำเป็นตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2547: 9-10) ความจำเป็นของการมีส่วนร่วมในประการสำคัญ สืบเนื่องจากมีการระบุไว้ในรัฐธรรมนูญฉบับปี 2540 ของไทยในหลักการจัดทำร่างรัฐธรรมนูญระบุไว้ว่า “ได้จัดทำร่างรัฐธรรมนูญ” โดยมีสาระสำคัญเป็นการส่งเสริม และคุ้มครอง สิทธิเสรีภาพของประชาชนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง และตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐเพิ่มขึ้น ตลอดจนปรับปรุงโครงสร้างทางการเมือง ให้มีเสถียรภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้โดยได้คำนึงถึงความคิดเห็นของประชาชนเป็นสำคัญ”

ดังนั้นในรัฐธรรมนูญจึงกำหนดให้มีประชาชนมีส่วนร่วมด้วยในหลายหมวด เช่น

- หมวดสิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทยฯ มีมาตรา (ต่อไปจะใช้คำย่อว่า “ม.”) ม.44 ม.45 ม.47 ม.58 ม.59 และ ม.60

- หมวดการมีส่วนร่วมในเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ต้องการการมีส่วนร่วมหลายมาตรา เช่น ม.56 ม.79 และ ม.290

- หมวดแนวนโยบายพื้นฐานของรัฐ เช่น ม.76 ม.89 และ ม.214

- หมวดการมีส่วนร่วมโดยตรงและตรวจสอบทางการเมือง เช่น ม.170 ม.287 ม.286 และม.304

จะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 8 (2540 – 2544) ที่เน้นการจัดทำแผนแบบประสานพื้นที่ ภารกิจ และการมีส่วนร่วมของประชาชน และภาคีการพัฒนาต่างๆ (Area – Function – Participation) จนมาถึงแผนฉบับที่ 9 (2545 – 2549) แผนที่พึงประสงค์ตามที่สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา ระบุไว้คือ ให้ความสำคัญกับขบวนการจัดทำแผนซึ่งประชาชนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมเรียนรู้ และกำหนดชีวิตของตน และมีการเคลื่อนไหวร่วมติดตามการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องมากกว่าการมุ่งให้ได้เนื้อหาสาระที่สำเร็จรูปตายตัวบรรจุไว้ในเอกสาร

นอกจากนี้ความจำเป็นของการมีส่วนร่วมยังเกี่ยวข้องกับบุคคลที่อยู่ในเมืองหรือในชนบทด้วย โดยเฉพาะในชนบท ชาวบ้านมักจะต้องมีส่วนร่วมกัน / ช่วยกัน ในกิจกรรมต่างๆ มากจึงจะอยู่รอดได้ดี ขณะที่ในเมืองมักคิดว่าไม่ต้องร่วมช่วยกันเท่าไรนักก็ได้ แต่โดยภาพรวมการมีส่วนร่วมนั้นจำเป็นในเกือบทุกวงการ ดังเช่นตำรวจ ทางด้านการปราบอาชญากรรม หากไม่มีประชาชนมีส่วนร่วมชี้เบาะแส หรือเป็นพยานให้ก็ยากที่จะสืบคดีต่างๆ หรือดำเนินคดีได้สำเร็จ หรือด้านการปราบปรามยาเสพติด และด้านการพัฒนาต่างๆ ก็ต้องการความร่วมมือหลายฝ่าย นับตั้งแต่ 2 ฝ่าย(ทวิภาคี) 3 ฝ่าย (ไตรภาคี) 4 ฝ่าย (จตุภาคี) จนมากฝ่าย (พหุภาคี)



## ความจำเป็นของการมีส่วนร่วมโดยทั่วไป

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2547: 20 – 21) ให้เหตุผลของความจำเป็นในการมีส่วนร่วมโดยทั่วไป ไว้ดังนี้

1. ทรัพยากรธรรมชาติมีอยู่จำกัด ทุกคนมีความห่วงใย จึงต้องเข้ามามีส่วนร่วม
2. เพื่อให้ชุมชนและกลุ่มต่าง ๆ สนับสนุนต่อผลการตัดสินใจนั้นๆ หรือในบางกรณีที่หน่วยงานของรัฐ ไม่อยู่ในสถานะที่จะบังคับใช้การตัดสินใจนั้นๆ ได้หรือต้องได้รับความสมัครใจสนับสนุน จากคนส่วนใหญ่ของชุมชน จึงจะสามารถดำเนินการได้ มิฉะนั้นกลุ่มที่คัดค้านอาจทำให้โครงการล้มเลิกไปได้ จึงต้องให้ชุมชนสนับสนุนโครงการให้มาก
3. เมื่อต้องตัดสินใจอย่างไรแล้ว จะเกิดผลกระทบที่สำคัญต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เช่น จะสร้างอ่างเก็บน้ำแล้วต้องอพยพบุคคลจำนวนมากออกจากสถานที่ก่อสร้าง
4. เพื่อหาทางเลือกที่ดีกว่า ทั้งนี้ฝ่ายรัฐบาลอาจไม่มีข้อมูลที่ดี หรือแนวคิดที่เหมาะสมที่สุดเสมอไป หรือจะลอกแบบจากกิจกรรมที่สำเร็จโดยใช้ชุดความรู้เดียว หรือแผนงานที่วิเศษเพียงแผนเดียวเพื่อไปใช้ในที่อื่น ที่ต่างสภาพแวดล้อมให้สำเร็จได้ง่ายๆ จึงต้องให้ผู้ที่ได้รับผลกระทบหรือผู้ที่ใช้ประโยชน์จากโครงการมาร่วมให้ความคิดเห็นด้วย
5. เป็นหลักการบริหารบนพื้นฐานของความสุจริต และยุติธรรม ภายใต้ระบบประชาธิปไตย การให้มีส่วนร่วมจากประชาชนเสมือนการให้ตรวจสอบ การทำงานของหน่วยงาน นอกจากนี้การที่ชนกลุ่มต่างๆ มีส่วนร่วมโดยร่วมในการค้นหาปัญหา ร่วมวางแผน ฯลฯ หมายถึงการได้ให้ความเป็นธรรมที่จะให้พวกเขาได้รับประโยชน์จากการพัฒนาอย่างทั่วถึงยิ่งขึ้น
6. ประชาชนอาจจะเป็นต้นเหตุของความล้มเหลวของโครงการได้ถ้าไม่ให้มีส่วนร่วม เช่น การรณรงค์ลดปริมาณขยะ การให้งดสูบบุหรี่ การเลิกดื่มสุรา การรักษาสุขภาพอนามัย การประหยัดพลังงาน ฯลฯ
7. ประชาชนอยู่ใกล้ชิดเหตุการณ์รับทราบและเผชิญปัญหานั้นๆ เอง เช่นการรณรงค์ลดปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด การใช้สิ่งสาธารณะประโยชน์ การทุจริตการเลือกตั้ง การคอร์รัปชัน ฯลฯ
8. จำเป็นต้องมีตัวแทนประชาชนหลายฝ่าย ร่วมดูแล ผลประโยชน์ของตน เพราะที่ผ่านมาผลประโยชน์จากการพัฒนาตกถึงเฉพาะคนบางกลุ่ม

## 2.3 หลักการและลักษณะของการมีส่วนร่วม

### หลักการพื้นฐานของการมีส่วนร่วม

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2547: 14 – 17) กล่าวถึงหลักการพื้นฐานสำคัญ 8 ประการที่ควรคำนึงถึง คือ

1) ต้องคิดว่ามนุษย์มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ เพราะถ้ามีการใช้เทคโนโลยีโดยที่มนุษย์ไม่มาร่วมคิด ร่วมรับรู้ หรือเข้าใจเพียงพอก็อาจไม่เกิดประโยชน์เท่าที่ควรหรือตรงข้ามกลับใช้เพื่อทำลายเพื่อนมนุษย์ด้วยกันเอง หรือสิ่งแวดล้อมได้

2) เชื่อว่ามนุษย์ต่างมีความคิดและมีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน (อย่าคิดว่าเขาเป็นคนชั้นต่ำไม่มีศักดิ์ศรี)

3) เชื่อว่าทุกคนไม่ได้โชคดี มาตั้งแต่เกิด โดยเหตุที่เขาอาจจนอยู่นั้นมิใช่จากกรรมเก่า

4) เชื่อว่าชาวชุมชนต่างๆ มักมีภูมิปัญญาที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต ความเป็นอยู่ของตนในระดับหนึ่ง บางเรื่องที่ชาวชุมชนยึดถือจึงต้องค่อยๆ ให้ปรับตัวผสมผสานกับวิทยาการภายนอก

5) เชื่อว่าตนต่างกับชาวบ้านอยู่น้อย และชาวบ้านเองก็แตกต่างกันอยู่บ้าง ดังนั้นการจะให้มีส่วนร่วมจะเอาใจเราฝ่ายเดียวไม่ได้

6) ต้องคิดว่ามนุษย์มีความสามารถพัฒนาชีวิต ความเป็นอยู่ของตนให้ดีขึ้น ถ้าได้รับโอกาสที่จะร่วมคิด ร่วมเข้าใจ และร่วมจัดการ (Active partner) เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม การที่มนุษย์บางกลุ่มปฏิเสธเทคโนโลยีอย่างสิ้นเชิง ก็เป็นไปตามระดับการเข้าใจในเทคโนโลยีนั้นอย่างถูกต้องหรือไม่ และมีกลวิธีรับความเข้าใจนั้นมาสู่ระดับที่แต่ละฝ่ายยอมรับได้เพียงใด ซึ่งต้องให้ได้รับโอกาสที่จะเข้าใจ และยอมปรับให้เหมาะสมกับตนอย่างเหมาะสม

7) อาจใช้การมีส่วนร่วมในหลายรูปแบบ เช่น

(1) รูปแบบโดยตรง คือมีส่วนร่วมโดยตัวบุคคลแต่ละคน หรือ

(2) ประชาชนก่อตั้งองค์กรขึ้นมามีส่วนร่วม หรือ

(3) ให้มีตัวแทนมามีส่วนร่วมโดยอ้อม ซึ่งย่อมขึ้นกับบริบทของแต่ละพื้นที่ เช่นในพื้นที่ที่ประชาชนมีศรัทธาในตัวแทนของเขามาก การให้มีตัวแทนมาร่วมด้วยก็เพียงพอ แต่ที่มักพบว่าแม้ในหมู่บ้านเดียวกันหรือชุมชนเดียวกันมักจะมีประชาชนหลากหลายกลุ่ม จึงควรเลือกผู้แทนของกลุ่มต่างๆ หลายภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมเพิ่มเติม นอกจากจะให้ผู้นำทางการมีส่วนร่วมด้วยเพียงคนเดียว

8) การมีส่วนร่วมยังมีเพิ่มขึ้น เมื่อมีสภาพที่เหมาะสมต่อไปนี้

- ประชาชนในท้องถิ่นได้รู้สึกว่าเขาได้ควบคุมโชคชะตาของตนเอง

แทนที่จะเป็นบุคคลที่อื่นที่ “เขาไม่รู้จัก” หรือที่ “เขาไม่ไว้วางใจ” ที่อาจบอกว่าจะมาช่วยเขา แต่เขาเคยพบมาบ่อยครั้งว่าไม่ได้ช่วยจริงจังพอ

- ผู้ที่จะเข้าร่วมต้องมีอิสรภาพ ได้รับความเสมอภาคและได้รับความจริงใจให้เข้ามีส่วนร่วม ดังนั้นการมีส่วนร่วมจะเกิดอย่างเต็มที่และจริงจังเมื่อบุคคลนั้นๆ ไม่ถูกบังคับให้ยอมเข้าร่วม และที่สำคัญคือต้องเข้าร่วมด้วยโดยเท่าเทียมกับผู้มาร่วมทำกิจกรรมด้วยทุกคน อีกทั้งโครงการให้ความจริงใจด้วย

- ผู้ที่จะเข้าร่วมด้วยต้องมีความสามารถพอที่จะมีส่วนร่วมด้วยได้ กิจกรรมหลายเรื่องประชาชนทั่วไปอาจมีส่วนร่วมด้วยได้ แต่บางเรื่องที่เป็นกิจกรรมเฉพาะ เช่น การค้นหาทางระบาดวิทยาเรื่องโรคทางเดินหายใจเฉียบพลันรุนแรง (SARS) การก่อสร้างอาคารสูง การทหาร ฯลฯ หากประชาชนเข้าร่วมด้วย อาจไม่ค่อยได้ผล หรือบางกรณี อาจเกิดความเสียหายได้

- มีการสื่อสาร 2 ทางเพื่อให้ผู้มีส่วนร่วมได้รับข้อมูลอย่างถูกต้องและสมบูรณ์ หากผู้มีส่วนได้ – เสีย ได้รับข้อมูลไม่ถูกต้องและครบถ้วน หรือสื่อสารได้ไม่ดีพอ ก็จะไม่เข้าใจได้ดีพอว่าโครงการจะทำให้เกิด ผลดี – ผลเสีย อย่างไรเพียงใด อาจนำไปสู่การไม่ยอมรับโครงการได้

- ประชาชนมีส่วนร่วมรับทราบ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในโครงการ ตั้งแต่เริ่มต้น จะทำให้ต้องการเข้ามาร่วมกับโครงการมากยิ่งขึ้น การได้ร่วมงานกันตั้งแต่เริ่มต้น จนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการตัดสินใจในโครงการนั้นๆ ในระยะยาวจะเกิดผลดียิ่งยืนนานกว่า การที่จะให้ร่วมด้วยเพียงบางส่วนหรือเข้าไป

- ประชาชนมีทัศนคติที่ดีต่อเจ้าหน้าที่โครงการและต่อโครงการนั้นๆ ละเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมด้วย

- การมีส่วนร่วมนั้นต้องไม่ทำให้ประชาชนเสียค่าใช้จ่ายมากเกินไปกว่าผลตอบแทนที่เขาประเมินว่าจะได้รับ

- เมื่อเข้ามามีส่วนร่วมแล้ว จะไม่กระทบกระเทือนสถานภาพในหน้าที่การงานหรือทางสังคมให้ลดน้อยลง

- มีกลวิธีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างโครงการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นอย่างดี

### ลักษณะการมีส่วนร่วม

ลักษณะการมีส่วนร่วมที่ประยุกต์จาก Brenes (พัชรี พงษ์ศิริ. 2541: 24; อ้างอิงจาก Brenes. 1994: 4) มีประเด็นสำคัญที่ต้องพิจารณา 10 ประการ

1) มีคณะผู้บริหารการมีส่วนร่วมพิจารณา เพื่อวางแผนดำเนินการให้เหมาะสมว่าจะให้บุคคลใด กลุ่มใด เข้ามามีส่วนร่วมเมื่อใด และโดยวิธีใด ฯลฯ โดยคณะผู้บริหารการมีส่วนร่วมนี้ควรมีตัวแทนผู้ได้รับผลกระทบในจำนวนมากพอควร และให้มีความหลากหลายมากพอ

2) ระยะเวลาและสถานที่ในการมีส่วนร่วมกับการโครงการ โดยหลักการควรต้องให้ผู้มีส่วนได้ – เสียเข้ามามีส่วนร่วมให้ต่อเนื่อง ตามวงจรชีวิตของโครงการตั้งแต่เริ่มต้น จนโครงการยุติหรือหากคณะผู้บริหารเห็นว่าเหมาะสมอาจจัดให้ผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่แต่ละคนเกี่ยวข้องด้วยจริงๆ เท่านั้นก็ได้

3) การมีส่วนร่วมนี้ ตามธรรมชาติอาจเกิดขึ้นไม่สม่ำเสมอหรือตลอดเวลาก็ได้ เช่น เวลาเกิดภัยพิบัติ แต่ละคนก็มาช่วยกัน แต่เมื่อหมดภัยแล้ว ก็กลับไปแยกกันอยู่เช่นเดิม แต่ถ้าตั้งองค์กรประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมแก้ปัญหาในภัยพิบัติต่างๆ ในพื้นที่กว้างขวางขึ้นอาจต้องการตัวแทน ประชาชนมีส่วนร่วมในเลาที่ยาวนานขึ้น และอาจใช้วิธีการมีจดหมายข่าวแจ้งเรื่องไปยังประชาชนทั่วไปก็ได้

4) จะให้การมีส่วนร่วมเป็นเป้าหมายปลายทาง (an end) หรือจะให้เป็นแนวทาง (a mean) คือจะให้เพียงบุคคลต่างๆ เข้ามาเกี่ยวข้องก็พอใจคิดว่าบรรลุวัตถุประสงค์บางสิ่งแล้ว หรือจะพิจารณาว่าการมีส่วนร่วมเป็นแนวทางที่ต้องทำให้ดี โดยตอบให้ไว้ว่า “หลังจากการมีส่วนร่วมแล้ว จะมีอะไรดีขึ้น อะไรควรเกิดขึ้นอีกบ้าง ?” อันเป็นการคำนึงถึงการมีส่วนร่วมที่เป็นวิธีการหรือกระบวนการที่ต้องดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งทำให้งานเกิดความสำเร็จดียิ่งขึ้น

5) การมีส่วนร่วมนั้น มีมิติทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ โดย

(1) ทางด้านปริมาณนั้นถ้ามี คนมามีส่วนร่วมมากก็ควรทำให้ความสัมพันธืขึ้นมาก ก็จะทำให้องค์กรทางสังคมก่อตัวขึ้น

(2) ทางด้านคุณภาพ ควรให้การมีส่วนร่วม มีมิติ ที่จะช่วยขัดขวางความสัมพันธืที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างบุคคล หรือความเป็นนาย เป็นบ่าวกันเปลี่ยนเป็นไปให้ผู้มีส่วนร่วมอย่างเสมอภาคกันยิ่งขึ้น จึงจะถือว่าเป็นการมีส่วนร่วมที่มีคุณภาพดี

6) สถานการณ์การมีส่วนร่วมนั้น ต้องคำนึงว่าการมีส่วนร่วมที่แข่งขัน มิใช่เกิดขึ้นจากการออกคำสั่ง แต่จะสร้างขึ้นเอง ดังนั้นการที่จะให้ผู้สั่งให้ มาร่วมกันให้เต็มที่นะ แล้วคนก็มาร่วม คงไม่ค่อยเกิดขึ้นได้ วิธีการมีส่วนร่วมต่างๆ เพื่อให้เกิดกระบวนการที่ดี ต้องใช้ความพยายามเพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ให้เกิดแนวคิดประชาสังคม มีจิตสำนึกสาธารณะ และเคารพความหลากหลายทางความคิดจน กระทั่ง เป็นวิถีชีวิตประจำวันของประชาชน โดยเฉพาะการคำนึงว่าเมื่อเกิดแนวคิดมุมมองที่หลากหลายร่วมกัน ก็ทำให้มุมมองกว้างขึ้น และเกิดความรอบคอบขึ้น

7) การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการทางสังคมและทางการศึกษา ซึ่งหากเกิดขึ้นได้คือให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันไปด้วยจะเป็นเสมือนการให้การศึกษาแก่สังคมไปในขณะเดียวกัน แต่หลายโอกาสต้องให้เกิดความพร้อมในแต่ละเรื่อง ต้องใช้เวลารอคอยบ้างเช่นกัน

8) การมีส่วนร่วมรับรู้สภาพปัญหาโดยมีส่วนร่วมจะทำให้คนในชุมชนได้รู้สภาพที่เป็นจริงมากขึ้น การมีส่วนร่วมเพื่อค้นหาปัญหา ทำให้เมื่อเห็นปัญหาแล้วจะนำความมุ่งมั่นที่จะคิดหาทางแก้ไขด้วยกันและร่วมแก้ปัญหาต่างๆ ได้จะทำให้เป็นบทเรียนที่จะแก้ปัญหาตนเองต่อไปได้

9) คนที่อยู่ร่วมกันในชุมชนส่วนใหญ่ มิได้ใช้ชุมชนเป็นเพียงที่รวมคนคล้ายเอาก้อนหินมากองรวมกันเท่านั้น แต่คนในชุมชนหนึ่งๆ มักมีความผูกพันเอื้ออาทรต่อกัน มีค่านิยมร่วมกันและมีความรับผิดชอบต่อชุมชน ฯลฯ เช่นกัน

10) ควรทำให้การมีส่วนร่วมมีลักษณะปนอรรถนัยขึ้นประกอบไปบ้าง เพราะในสังคมไทยการมีอรรถนัยขึ้น จะช่วยให้บรรยากาศการมีส่วนร่วมเกิดขึ้นได้ดี ดังนั้นในการประชุมถ้าใช้อรรถนัยขึ้น ดนตรี เกมส์ กีฬา เข้าร่วมด้วยจะสร้างอรรถนัยการมีส่วนร่วมให้เพิ่มขึ้นได้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม พบว่าการศึกษาการมีส่วนร่วมที่ผ่านมีทฤษฎีสันับสนุนพฤติกรรมการมีส่วนร่วมมากมาย ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยจะศึกษาการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคคลโดยอาศัยทฤษฎีการตัดสินใจและการกระทำทางสังคมของรีตเตอร์ (The Multiple Factor Theory of Decision Making and Social Action) และทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของซูลลิแวน (Interpersonal Theory) เป็นพื้นฐานในการสร้างโมเดล

## 2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

### แนวคิดพื้นฐานสำคัญในการทำวิจัยแบบมีส่วนร่วม

โคเฮน แอนด์ อัฟฮอฟฟ์ (ณัฐลักษณ์ ศรีมีชัย. 2547: 49 อ้างถึงจาก Cohen; & Uphoff. 1980) ได้สร้างกรอบพื้นฐานการมีส่วนร่วมซึ่งประกอบด้วยประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ(decision - making)ซึ่งเป็นการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมตั้งแต่ระยะเริ่มต้น
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (implementation) เป็นการเข้าร่วมโดยการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร การเข้าร่วมในการบริหาร และการเข้าร่วมในการร่วมแรงร่วมใจ
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (benefits) โดยอาจจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุ ทางสังคม หรือโดยส่วนตัว
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (evaluation) ซึ่งเป็นการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรม รวมทั้งเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

## 2.5 ทฤษฎีการตัดสินใจและการกระทำทางสังคม และทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

### ทฤษฎีการตัดสินใจและการกระทำทางสังคม (The Multiple Factor Theory of Decision Making and Social Action)

รีตเตอร์ (ฐิติพร ลิธิษฐา. 2547: 18-21; อ้างอิงจาก Reeder. 1971) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมของบุคคล ด้วยการตั้งเป็นทฤษฎีการตัดสินใจและการกระทำทางสังคม โดยอธิบายว่า เหตุผลในการตัดสินใจกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งของ

บุคคลประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ อาจเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม ซึ่งเหตุผลในการตัดสินใจกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดของบุคคลมาจากปัจจัยเหล่านี้

### 1. ปัจจัยดึงดูด (Pull factors) ประกอบด้วย

1.1 จุดประสงค์หรือเป้าหมาย (Goal) คือ สิ่งที่คุณกระทำการต้องการให้เกิดจากการกระทำโดยมีการกำหนดเป้าหมายไว้ล่วงหน้า และพยายามทุกวิถีทางที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น

1.2 ความเชื่อ (Belief orientation) คือ ความคิด การรับรู้ หรือความเข้าใจของแต่ละบุคคลต่อสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งจะมีผลต่อการตัดสินใจแสดงพฤติกรรมทางสังคมของบุคคลบนความเชื่อที่ตนยึดมั่นอยู่ แต่อย่างไรก็ตามความเชื่อนี้จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลหรือไม่ก็ได้

1.3 ค่านิยม (Value standards) คือ สิ่งที่คุณยึดถือเป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจกำหนดการกระทำของตน โดยจะแสดงออกทางเจตคติและพฤติกรรมของผู้กระทำทุกรูปแบบ โดยบุคคลจะพยายามกระทำการสิ่งใดให้สอดคล้องกับค่านิยมที่ตนยึดถืออยู่

1.4 นิสัยและขนบธรรมเนียมประเพณี (Habit and Customs) คือ แบบอย่างพฤติกรรมที่สังคมกำหนดไว้แล้วจะสืบทอดต่อกันมาจนเป็นประเพณี ซึ่งถ้ามีการละเมิดก็จะถูกบังคับด้วยการที่สังคมไม่ยอมรับ

### 2. ปัจจัยผลักดัน (Push factors) ประกอบด้วย

2.1 ความคาดหวัง (Expectation) คือ การรับรู้ว่าคุณคนอื่น ๆ กลุ่มหรือสังคมทั่วไปต้องการให้เชื่อ รู้สึก หรือประพฤติปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งภายใต้สถานการณ์นั้น จึงกล่าวได้ว่าการตัดสินใจกระทำพฤติกรรมของบุคคลส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความคาดหวังและท่าทีของบุคคลอื่นด้วย

2.2 ข้อผูกพัน (Commitment) คือ สิ่งที่คุณกระทำเชื่อว่าตนเองผูกพันที่จะต้องกระทำพฤติกรรมของตนให้สอดคล้องกับสัญญาหรือข้อผูกมัดที่ให้ไว้กับผู้อื่น

2.3 การบังคับ (Forces) คือ ความเชื่อที่มีอยู่ในใจว่าต้องการสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่มีทางเลือก และการบังคับยังเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้คุณกระทำตัดสินใจปฏิบัติได้เร็วขึ้นเนื่องจากบุคคลมักมีความโน้มเอียงที่จะประพฤติปฏิบัติมากขึ้นเมื่อมีการบังคับให้ทำ

### 3. ปัจจัยสนับสนุน (Support factors) ประกอบด้วย

3.1 โอกาส (Opportunity) คือ ความเชื่อของผู้กระทำที่มีต่อสถานการณ์หรือทางเลือกที่มีอยู่ โดยพิจารณาแล้วว่าภายใต้สถานการณ์นั้นมีช่องทางและจังหวะที่เหมาะสม จึงเลือกกระทำตามโอกาสนั้น

3.2 ความสามารถ (Ability) คือ การรับรู้เกี่ยวกับกำลังหรือพลังของตนเองในการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ผู้กระทำจะตระหนักถึงความสามารถของตนก่อนที่จะมีการตัดสินใจกระทำพฤติกรรมใดๆ

3.3 การสนับสนุน (Support) คือ การช่วยเหลือที่ผู้กระทำเชื่อว่าตนจะได้รับจากผู้อื่นในรูปแบบต่างๆ

จากปัจจัยหลักทั้ง 3 ปัจจัยข้างต้น รีตเตอร์ได้อธิบายอิทธิพลที่เป็นสาเหตุต่อการตัดสินใจและการกระทำทางสังคมของบุคคลไว้ 10 ประการ (จิตติพร ลิขิตฐา. 2547: 18-28; อ้างอิงจาก Reeder. 1973: 60-74) ดังนี้

1. ในสถานการณ์ของการกระทำทางสังคมจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแต่ละคนจะมีเหตุผลแต่ละอย่างในการตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำ
2. บุคคลจะตัดสินใจหรือแสดงการกระทำบนพื้นฐานของกลุ่มเหตุผล โดยการตัดสินใจจะสอดคล้องหรือตรงกับความต้องการของตนในสถานการณ์นั้นๆ
3. เหตุผลบางประการอาจจะสนับสนุนหรือต่อต้านการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมของบุคคลก็ได้
4. เหตุผลแต่ละเหตุผลในการตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำ มักมีค่าน้ำหนักที่แตกต่างกัน
5. เหตุผลที่เกี่ยวกับการตัดสินใจกระทำสิ่งใด มิใช่มาจากเหตุผลใดเหตุผลหนึ่งหรือทั้งหมด แต่เป็นกลุ่มเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์นั้นๆ
6. กลุ่มของเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์นั้นๆ จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทุกโอกาส
7. กลุ่มปัจจัยหรือเหตุผลที่มีต่อการตัดสินใจกระทำทางสังคมหรือมีส่วนร่วม นั้นย่อมมีการเปลี่ยนแปลงได้เสมอ
8. ในบางสถานการณ์อาจมีทางเลือกมากกว่าหนึ่งทางที่จะตอบสนองต่อการเลือกแสดงพฤติกรรมในสถานการณ์นั้น
9. ในสถานการณ์เดียวกัน แต่ละบุคคลอาจเลือกตัดสินใจแตกต่างกัน
10. เหตุผลของการตัดสินใจ สามารถมองได้จากทางเลือกที่ได้เลือกแล้ว

### ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Theory)

สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นผลรวมของการปฏิบัติและการกระทำระหว่างบุคคล ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปได้มีส่วนร่วมในการติดต่อสื่อสารหรือทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยใช้ความอดทน ความรักใคร่ ความเข้าใจอันดี และการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการยอมรับในการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม โดย อิวานส์ (อมรพรรณ ประจันตวนิชย์. 2550: 28; อ้างอิงจาก Evans. 1996: Online) อธิบายทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของ ชูลิแวน ผู้ซึ่งศึกษาพฤติกรรมในการอยู่ร่วมกันของบุคคลว่า พฤติกรรมและบุคลิกภาพของมนุษย์เป็นผลมาจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคล บุคคลไม่สามารถแยกความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่นได้เลยตั้งแต่เกิดจนตาย ซึ่งชูลิแวน เชื่อว่าทฤษฎี

สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของเขาเกิดจากความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ 2 ประการ คือ 1) ความต้องการความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นความต้องการทางสรีระวิทยา เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น และ 2) ความต้องการความมั่นคง (Security) เป็นความต้องการด้านจิตสังคัมรวมถึงความสุขสบายใจ การมีความคิด มีค่านิยมอยู่ในกรอบที่สังคมยอมรับ สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้อยู่ที่สัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดยที่บุคคลจะได้รับความอุ่นใจเพราะมีเพื่อน ซึ่งเพื่อนใหม่ในที่นี้หมายถึงบุคคลที่สนิทสนมพอที่จะยอมรับทุกข้อร้อนได้ ไม่ว่าจะอยู่ในวัยเดียวกันหรือไม่ก็ตาม

การสร้างสัมพันธภาพนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตลอดเวลา เริ่มตั้งแต่แรกเกิดจนถึงช่วงสุดท้ายของชีวิต บุคคลจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวด้านต่างๆ ของชีวิตส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับสัมพันธภาพของตนกับบุคคลอื่นบางคนแม้มีความรู้ดีแต่ไม่มีการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือมีการติดต่อสื่อสารในรูปแบบที่ไม่เหมาะสมก็อาจก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานหรือการดำรงชีวิตได้

จากทฤษฎีดังกล่าวจะเห็นได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปได้มีส่วนร่วมในการติดต่อสื่อสารหรือทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งพฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงออกมาอาจมีผลมาจากปัจจัยหลายประการในการที่จะเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมกิจกรรมของสังคม ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดตัวแปรที่คาดว่าจะมีปัจจัยเชิงสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคคลในการดำเนินการด้านการประกันคุณภาพ ออกเป็นตัวแปรที่เป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment factors) และตัวแปรที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors)

### 3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม

#### 3.1 บรรยากาศในองค์กร

สถานศึกษาเป็นองค์กรทางบริการชนิดหนึ่ง การศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์กรช่วยให้ทราบถึงพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในสภาพแวดล้อมและบุคลิกภาพของบุคคลมีประโยชน์ในการเชื่อมโยงระหว่างลักษณะต่างๆ เช่น ทำให้เกิดแรงจูงใจและทราบพฤติกรรมของคนในองค์กร และลักษณะองค์กรดังนั้น การศึกษาบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียนจึงมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหาร

#### ความหมายของบรรยากาศองค์กร

การที่คนเข้ามาทำงานในองค์กรนั้น เขาต้องทำคนให้เข้ากับองค์กรนั้นๆ คำว่า “เข้ากับ” อาจหมายถึง วัฒนธรรม (Culture) หรืออากาศ (Atmosphere) หรือความรู้สึก (Feel) หรือบรรยากาศ (Climate) ซึ่งคำต่างๆ เหล่านี้บ่งบอกคุณภาพภายในองค์กร โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับประสบการณ์ของแต่ละบุคคลต่อองค์กร



ชร สุนทรายุทธ (2536:246) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) หมายถึง คุณลักษณะที่แตกต่างกัน แต่ละองค์การ และส่งผลถึงการแสดงพฤติกรรมของบุคคลในองค์การนั้นๆ

บรรยากาศเป็นผลจากกลุ่มบุคคลในโรงเรียน ซึ่งประกอบไปด้วยครู นักเรียน และผู้บริหารที่รวมกันขึ้นเป็นระบบสังคม การใช้ค่านิยมร่วมกันเป็นการเห็นดีเห็นงามเหมือนๆ กัน ยกตัวอย่างเช่น ในโรงเรียนต้องการความเมตตากรุณา การทำงานอย่างสัมฤทธิ์ผล เป็นต้น ในส่วนความเชื่อถือของสังคมนั้นเป็นความเชื่อในเรื่องธรรมชาติของมนุษย์และวิถีของแต่ละบุคคลในโรงเรียน

ฟอร์แฮนด์ (ชร สุนทรายุทธ. 2536: 246; อ้างอิงจาก G.A. Forehand) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นคุณลักษณะอย่างหนึ่งขององค์การซึ่งอาจจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การได้ ในขณะที่เดียวกัน ผลการศึกษาวิจัยเรื่องขวัญ ความพอใจตลอดจนแนวคิดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เชื่อว่าบรรยากาศขององค์การใดองค์การหนึ่ง ย่อมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ (Motivation) แรงดลใจ (Aspiration) และสมรรถภาพในการทำงาน (Job proficiency) ด้วยรวมกัน เมื่อพิจารณาดูแนวข้างต้นแล้วโรงเรียนแต่ละแห่งจะเห็นว่ามิบุคลิกภาพ (Personality) ของตนเองซึ่งบุคลิกภาพดังกล่าวนี้เป็นบรรยากาศองค์การในสถานศึกษานั้นๆ

### ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

ในราวทศวรรษที่ผ่านมา มีการเปลี่ยนแปลงทางทฤษฎีการบริหารการศึกษา จากการเน้นความสำคัญในการบริหารมาเป็นเน้นความสำคัญขององค์การ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า เป็นการเปลี่ยนจากการให้ความสำคัญแก่ความเป็นผู้นำมาเน้นเรื่องคุณค่าของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงานแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำนี้ได้เปลี่ยนมาเป็นการสร้างบรรยากาศองค์การและขวัญของผู้ร่วมงานมากขึ้นตามลำดับและมีความสำคัญมากขึ้นในการศึกษาค้นคว้าและวิจัยในการบริหารการศึกษา (ชร สุนทรายุทธ. 2525: 248)

### แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยนำแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การของ ฟอร์แฮนด์; และ กิลเมอร์ (อมรพรรณ ประจันตวนิชย์. 2550: 129-30; อ้างอิงจาก Forehand; & Gilmer. 1964) ซึ่งเห็นว่าบรรยากาศองค์การสามารถวัดได้จากองค์ประกอบต่างๆ มากมายขึ้นอยู่กับความแตกต่างของแต่ละองค์การ แต่เป็นสาระสำคัญตรงกันและใช้เป็นตัวกำหนดบรรยากาศองค์การ มี 5 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมายและนโยบายขององค์การลักษณะการแบ่งสายงาน รวมทั้งกฎระเบียบและความซับซ้อนของระบบการทำงานในองค์การ

2. ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ในงานความยากง่ายและความท้าทายของงาน ตลอดจนความมีคุณค่าของงาน

3. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อลักษณะ การบริหารและการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง รวมทั้งการให้รางวัลและการลงโทษของผู้บังคับบัญชา

4. ผลการตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีผลตอบแทน ต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร การจัดสวัสดิการที่อำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งสิทธิ ประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กร

5. สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ความอบอุ่น ความสามัคคีจากบุคคลใน องค์กร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บรรยายกาสององค์กรเป็นปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมและมีความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งสภาพการณ์ ของสถานศึกษา คือ โครงสร้างองค์กร ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ผลการตอบ แทนและสวัสดิการ และสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ที่มีผลต่อความรู้สึกรู้สึกของครูในแต่ละ สถานศึกษา ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน ส่งผลทำให้รู้สึกอยาก เป็นส่วนหนึ่งในสังคมเดียวกันกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการ ประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

### 3.2 การติดต่อสื่อสาร (Communication)

การติดต่อสื่อสารได้เข้ามามีบทบาทในสถานศึกษาทุกรูปแบบ ถือกันว่าเป็นหัวใจ สำคัญในการจัดการของสถานศึกษา Chester I. Barnard กล่าวว่า หน้าที่ประการแรกที่จำเป็นอย่าง ยิ่งสำหรับผู้บริหาร คือจะต้องสร้างระบบสื่อสารขึ้น ปกติครูใช้การติดต่อสื่อสารด้วยการพูด การเขียน และสื่ออื่นๆ นักเรียนก็เช่นเดียวกัน ดังนั้นความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร จึงนับว่ามีความสำคัญ อย่างยิ่งในระบบโรงเรียน ที่จะทำให้ทุกคนเข้าใจซึ่งกันและกัน และนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ การ สร้างระบบการติดต่อสื่อสารขึ้น เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับนักบริหารองค์กร ซึ่งถ้าปราศจากระบบการ ติดต่อสื่อสารแล้วจะไม่มีองค์กรเกิดขึ้นได้เลย

#### ความหมายของการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารมาจาก คำว่า Communication ซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Communis หมายถึง การสร้างลักษณะการร่วมกัน ความเหมือนกัน ลักษณะนี้หมายถึงการที่คน หนึ่งๆ หรือหลายๆ คนซึ่งเรียกว่า “ผู้ส่ง” ฝ่ายหนึ่ง ส่งความคิดเห็นของเขาไปยังอีกฝ่ายหนึ่ง เรียกว่า “ผู้รับ” ที่อาจเป็นคนๆ เดียวหรือหลายๆ คนก็ได้ เพื่อให้ผู้รับได้เข้าใจเหมือนกับผู้ส่ง

การติดต่อสื่อสารมีผู้ให้ความหมายไว้ในลักษณะแตกต่างกันออกไป Frank E.X. Dance พบว่า ความหมายการติดต่อสื่อสารมีถึง 95 ความหมาย แบ่งเป็น 15 หัวข้อใหญ่ ซึ่งแต่ละความหมายก็แตกต่างกันไป บางความหมายก็ขัดแย้งกัน

Philip V. Lewis (ชร สุนทรายุทธ. 2536: 184; อ้างอิงจาก Philip V. Lewis. n.d.) ได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารที่ค่อนข้างจะตรงและเข้าใจง่ายว่าการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การร่วมใช้ข่าวสาร ความคิด หรือทัศนคติ ทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้ส่งและผู้รับ ในชีวิตประจำวัน การใช้การติดต่อสื่อสารเป็นความพยายามที่จะสื่อความหมายผ่านข่าวสารไปยังผู้รับอื่น ๆ

เฮอริเบิร์ก และไซล์มอน (ชร สุนทรายุทธ. 2536: 184; อ้างอิงจาก Herbert; & Simon. n.d.) ได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารที่ใช้เฉพาะในองค์การทางการศึกษาว่า เป็นการใช้อาวุธร่วมกัน ความคิดหรือทัศนคติในโรงเรียน ระหว่างผู้บริหาร คณะครู และนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้สนใจทั่วไป จากความคิดของ Simon จะช่วยให้การจัดการติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการที่ตัดสินใจขององค์การไปสู่สมาชิกนั้น ๆ

จากความหมายของการติดต่อสื่อสารนั้นจะเห็นว่าการติดต่อสื่อสารมีองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ อยู่ 2 ประการคือ ผู้ส่ง (Sender) และผู้รับ (Receiver) การติดต่อสื่อสารจำเป็นต้องมีความหมาย (Meaningful) การติดต่อสื่อสารที่ดีจะไม่เกิดขึ้น ถ้าหากผู้รับไม่ได้แปลผลของผู้ส่ง การติดต่อสื่อสารที่ดีจำเป็นต้องพูดและภาษาที่ใช้ต้องเข้าใจซึ่งกันและกัน ภาษาท่าทาง (Body Motions) การแสดงออกทางสีหน้า (Facial expression) ระดับเสียง (Voice intonations) การพูดเร็ว จะมีส่วนในการสื่อสาร ผู้บริหารควรมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ชัดเจน จึงจะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย การติดต่อสื่อสารในโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับผู้ส่งสาร และผู้รับสาร มีความเข้าใจตรงกัน

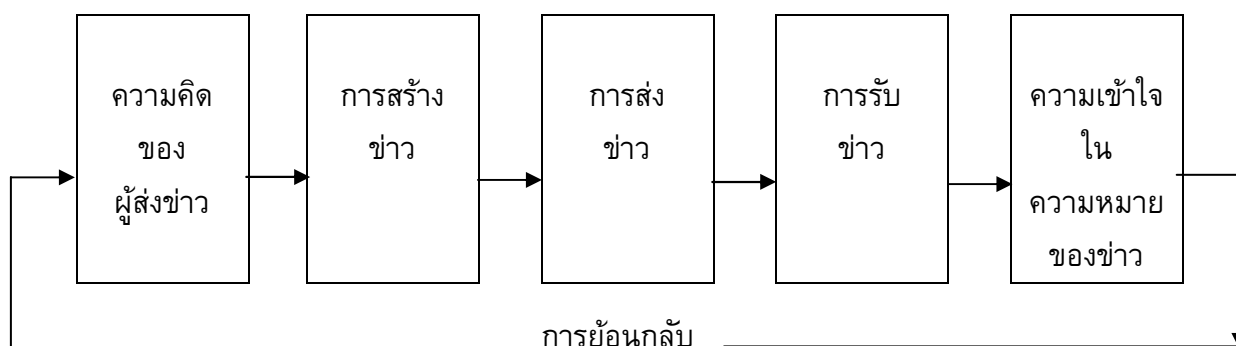
### ความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร

ชร สุนทรายุทธ (2536: 189) ตามปกติหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารมีหลายด้าน เช่น งานด้านวิชาการงานด้านบุคลากร งานด้านกิจการนักเรียน งานด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน งานด้านอาคารสถานที่และงานธุรการการเงิน งานแต่ละอย่างจะสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการติดต่อสื่อสาร ทั้งนี้เพราะการบริหารงานเป็นการติดต่อประสานงาน ให้ผู้อื่นดำเนินงานตามคำสั่งของผู้บริหารความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร มีดังนี้

## กระบวนการติดต่อสื่อความหมายทั่ว ๆ ไป

กระบวนการติดต่อสื่อสาร ประกอบไปด้วย

- 1) ความคิดของผู้ส่งข่าวสาร
- 2) การสร้างข่าว
- 3) การส่งข่าว
- 4) การรับข่าว
- 5) ความเข้าใจในความหมายของข่าว และ
- 6) การย้อนกลับ ดังแสดงไว้ในรูป



ภาพประกอบ 4 แสดงกระบวนการติดต่อสื่อสารโดยทั่ว ๆ ไป

ในการศึกษาเรื่องการติดต่อสื่อสารจะใช้วิธีวิเคราะห์ ความเข้าใจในกระบวนการ ทฤษฎีทางสังคมวิทยา จิตวิทยา และทฤษฎีองค์การทั้งรูปนัยและอรูปนัย

บางอย่างที่เขาต้องการจะส่งผ่านไปบุคคลอื่น การติดต่อสื่อสารไม่จำเป็นต้องเป็นบุคคลก็ได้ อาจจะเป็นหนังสือพิมพ์ วารสาร ก็ได้ แหล่งข่าวหรือผู้ส่งจะเชื่อถือได้ย่อมขึ้นอยู่กับความไว้วางใจของผู้รับข่าวหรืออาจกล่าวได้ว่า ปฏิกริยาของผู้รับข่าวขึ้นอยู่กับผู้ส่งข่าว เช่น ผู้บริหารที่ไม่มี ความจริงใจยอมทำลายระบบการติดต่อสื่อสารของคณะครูไปด้วย

1. ความคิด (Idea) ผู้ส่งข่าวจะต้องสร้างความคิดขึ้นมาและเลือกเรื่องที่จะสื่อ ความคิดหรือความจริงเป็นข่าวที่ต้องการจะส่งไปสู่ผู้รับ

2. การใส่รหัสและสภาพทางจิตใจ (Encoding and Mental Sets) ในการส่ง ความคิดเห็นบางอย่างไป แหล่งที่มาของความคิดเห็นนั้นจะต้องมีการใส่รหัสก่อน ความคิดเห็น ต่างๆ จะถูกเปลี่ยนเป็นรหัสหรือสัญลักษณ์ ภาษาเป็นสัญลักษณ์อย่างหนึ่งที่ได้รับ ความนิยมมากที่สุดในการใช้แสดงความคิดเห็นสัญลักษณ์นั้นควรจัดระเบียบอย่างมีเหตุผลเกี่ยวโยงกัน ตามสื่อที่จะสื่อไปถึงผู้รับซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันเช่น สื่อที่เป็นโทรเลข ย่อมจะมีข้อความแตกต่างกันกับ บันทึกรหัสความสภาพทางจิตใจของผู้ส่ง ขึ้นอยู่กับลักษณะทางจิตวิทยาแตกต่างกันไปตามแต่ละ

บุคคล ซึ่งบางครั้งก็อาจจะเป็นข้อจำกัดในกระบวนการใส่รหัสการสื่อจะได้ผลดีขึ้นอยู่กับผู้นั้นมีความรู้ความชำนาญในเรื่องที่จะสื่อและปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ เช่นทัศนคติ ค่านิยม ความสนใจ และความต้องการ

### วิธีการติดต่อสื่อสาร (TRANSMITTING)

ธร สุนทรายุทธ (2536: 180) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารทำได้โดยการใส่รหัสของข่าวสารออกมาเป็นสัญญาณลักษณะ และส่งไปตามช่องทาง

1. ข่าวสาร (Message) ข่าวสารของผู้ส่งข่าวอาจเป็นคำพูด การเขียน การวาดภาพ การแสดงออกทางสีหน้า และอากัปกิริยาท่าทางส่งไปยังผู้รับ

2. ช่องทาง (Channel) ช่องทางเป็นการนำระบบข่าวสารไปยังผู้รับ ช่องทางอาจเป็นทางสูง โดยเริ่มจากบนสู่ล่างตามลำดับอำนาจและหน้าที่ในโรงเรียน หรืออาจจะระดับเดียวกันระหว่างครูกับครูด้วยกัน ช่องทางอาจเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้

3. ตัวกลางนำข่าวสาร (Medium) เป็นตัวกลางที่จะสื่อไปยังผู้รับอาจเป็นลายลักษณ์อักษรการพูดต่อหน้า หรือพูดทางโทรศัพท์ หรือวิทยุ หรือโทรทัศน์ ตัวกลางอาจไม่เป็นในรูปของภาษา (Nonverbal) เช่น การใช้ภาษาท่าทาง รูปภาพ เป็นต้น

ภาษาเขียนกับภาษาพูดนั้น บางครั้งเกิดปัญหาในโรงเรียนได้ การตัดสินใจระหว่างภาษาเขียนกับภาษาพูด มักจะเลือกเอาภาษาเขียนเป็นเกณฑ์ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม ภาษาพูดอาจจะดีในบางโอกาส เพราะทำให้สะดวกรวดเร็ว และเข้าใจง่าย ไม่ค่อยผิดพลาดเหมือนกับภาษาเขียนที่มักจะเป็นสื่อทางเดียว ถ้าหากจะทำให้การสื่อได้ความหมายชัดเจนยิ่งขึ้น ควรใช้ตัวกลางที่เป็นการเขียนและการพูดพร้อมๆกันไป ตัวกลางในการสื่อความหมายที่ไม่ใช้ภาษา (Nonverbal) หากใช้ประกอบกับภาษาแล้ว จะทำให้การติดต่อสื่อสารได้ผลดีกว่าใช้ภาษาอย่างเดียว เพราะคำพูดบางอย่างไม่สามารถจะสื่อถึงผู้รับได้หมด การแสดงท่าทางช่วยให้การสื่อด้านทัศนคติ อารมณ์ ค่านิยมไปสู่ผู้รับได้ดีมาก สิ่งที่ต้องระวังในการใช้ภาษาท่าทาง (Paralanguage) คือผู้รับอาจเข้าใจผิดพลาดได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรมของแต่ละบุคคล

แบบสอบถาม CSS สามารถนำไปใช้ในการศึกษาในการในทางการบริหารการศึกษาได้ Jean Hagewood Nicholson ได้นำแบบสอบถาม CSS ไปใช้ในโรงเรียน และพบว่าครูพึงพอใจในปริมาณและคุณภาพของการติดต่อสื่อสาร และมีความพึงพอใจในสิ่งย้อนกลับของบุคลากร Hedy H. Gordon นำแบบสอบถาม CSS ไปใช้ในมหาวิทยาลัย พบว่าบริหารในมหาวิทยาลัยพึงพอใจน้อยในสิ่งย้อนกลับของบุคลากรคุณภาพของสื่อ และบรรยากาศในการติดต่อสื่อสาร

จากการศึกษาโดยใช้ทฤษฎีการติดต่อสื่อสารทางสังคมจิตวิทยานั้น สิ่งที่พบ คือการขาดการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง และยังมีปัญหาในเรื่องเสียงที่เกิดขึ้นเสมอๆ นับว่ายังคงเป็นปัญหาในองค์การทางการศึกษาอยู่มาก

### ทฤษฎีการติดต่อสื่อสารในองค์การรูปนัยและอรูปนัย

การติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการ (Formal Communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่มีระเบียบแบบแผนกำหนดไว้ เช่น การติดต่อสื่อสารในทางราชการ ต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร หรือระเบียบของทางราชการ ต้องเสนอเรื่องราวตามลำดับชั้น โดยไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการนั้น ใช้ในองค์การรูปนัย มักจะปฏิบัติตามลำดับชั้นตามอำนาจหน้าที่ Barnard เรียกช่องทางนี้ว่า “ระบบการติดต่อสื่อสาร” (ชร สุนทรายุทธ 2536: 189; อ้างอิงจาก Barnard)

การสร้างระบบการติดต่อสื่อสารที่ใช้ในองค์การรูปนัยนั้น มีข้อควรพิจารณาดังนี้

1. ช่องทางการติดต่อสื่อสาร ต้องเป็นที่รู้จักและเข้าใจกันดี
2. ช่องทางการติดต่อสื่อสาร ต้องให้ทุกคนมีสิทธิ์ใช้
3. เส้นทางในการติดต่อสื่อสารต้องตรงและสั้นที่สุดเท่าที่จะทำได้
4. การติดต่อสื่อสารทุก ๆ ทางต้องเชื่อถือได้โดยคำนึงถึงผู้ที่ดำรงตำแหน่งในการติดต่อการให้ข่าวสาร มีอำนาจหน้าที่เป็นที่เชื่อถือได้

Barnard มองวัตถุประสงค์ของการติดต่อสื่อสารเป็นส่วนหนึ่งของการประสานงานในองค์การ หน้าที่หลักของการติดต่อสื่อสารในองค์การจึงมี 4 อย่าง คือ

1. ให้ข่าวสารแก่บุคคลอื่น
2. ให้การแนะนำชี้ทาง
3. ประเมินบางสิ่งบางอย่างของบุคลากรหรือสิ่งของ และ
4. กระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรม

สายของการติดต่อสื่อสารภายในองค์การเป็นแนวทางทางหนึ่งที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์การในองค์การทางราชการ เช่น โรงเรียน มีสายการติดต่อสื่อสารที่มีลักษณะเป็นไปตามลำดับชั้น ข่าวสารจะถูกส่งไปยังระดับสูงมายังระดับต่ำ จากผู้บังคับบัญชาลงมายังผู้ซึ่งบังคับบัญชา และทำนองเดียวกัน ข่าวสารจากระดับต่ำไปยังระดับสูง ภาพประกอบ 4

การติดต่อสื่อสารในระบบราชการที่ใช้ในโรงเรียนนั้น มักจะมีรูปแบบที่เป็นทางการมีลักษณะเป็นไปตามลำดับชั้น มักขึ้นอยู่กับลักษณะของการรวมอำนาจว่ามีมากน้อยขนาดไหน หากกระจายอำนาจบ้างย่อมส่งผลต่อระบบการติดต่อสื่อสาร จากผลวิจัยพบว่า ระบบการติดต่อสื่อสารในองค์การที่มีการรวมอำนาจนั้น จะใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น และงานนั้นมีลักษณะที่ยุ่งยากสลับซับซ้อน แต่อย่างไรก็ตามลักษณะการกระจายอำนาจน่าจะทำให้ระบบการติดต่อสื่อสารมีประสิทธิภาพมากกว่าการรวมอำนาจ

ชร สุนทรายุทธ (2536: 201-202) ชี้ให้เห็นว่า จากหน่วยงานในองค์การที่มีลักษณะลดหลั่นกันมากหรือน้อย ย่อมมีผลต่อกระบวนการในการติดต่อสื่อสาร เช่น องค์การใดที่มีจำนวนหน่วยงานมาก ทำให้การติดต่อสื่อสารเป็นไปด้วยความยากลำบาก

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการติดต่อสื่อสาร เป็นวิธีหรือกระบวนการประสานงาน แบ่งออกเป็น 3 ทาง คือ ข่าวสาร (Message) ช่องทาง (Channel) และตัวกลางนำข่าวสาร (Medium) เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสาร นโยบาย คำสั่ง หนังสือเวียน และรายงานต่างๆ จากสถานศึกษา โดยใช้ช่องทางทางสื่อสารที่หลากหลายและมีการกระจายอย่างทั่วถึง รวมทั้งมีการสนทนาเพื่อรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างตนกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ลักษณะของข้อมูลข่าวสารต้องมีความถูกต้อง ชัดเจน ต่อเนื่อง และทันเหตุการณ์ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ในระบบการประกันคุณภาพที่ถูกต้องสอดคล้องตรงกัน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานนำไปสู่ทิศทางการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานและการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาที่ถูกต้อง

### 3.3 เจตคติต่อการมีส่วนร่วม

ชีวิตประจำวันของมนุษย์เราก่อนหน้านี้เต็มไปด้วยกิจกรรมแห่งการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ตั้งแต่ตื่นขึ้นมาในตอนเช้า เราได้ยินโฆษณาสินค้าดังมาทางวิทยุ ซึ่งมุ่งสร้างเจตคติของคนฟังให้นิยมสินค้าตัวนั้น อ่านหนังสือพิมพ์ก็พบโฆษณาแทรกมาเช่นเดียวกับวิทยุ เดินไปทำงานหรือนั่งรถไปก็จะต้องได้เห็นป้ายโฆษณาตามถนนหนทาง แม้แต่กระทั่งระหว่างการเดินทางกันกับผู้อื่นก็ยังคงมีความหมายที่จะเปลี่ยนเจตคติของกันและกันอยู่เสมอ เพื่อให้อีกฝ่ายหนึ่งเห็นด้วยกับตน การศึกษาที่จุดให้แก่ผู้เรียนที่ใดก็ตามต่างก็มีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่อย่างหนึ่งว่า จะต้องเปลี่ยนเจตคติของผู้เรียนให้เป็นไปในทางบวกต่อสิ่งที่กำลังสอนอยู่ การชมรายการโทรทัศน์ยังจะเห็นได้ชัดถึงอิทธิพลของการใช้สารที่สื่อความหมายออกมาสำหรับเปลี่ยนเจตคติของผู้ชม ประเทศสังคมนิยมและเผด็จการทั้งหลายถึงต้องผูกขาดการเป็นเจ้าของกิจการสื่อมวลชนให้มากที่สุดโดยเฉพาะวิทยุและโทรทัศน์เพื่อจะใช้เป็นเครื่องมือในการปลูกฝังเจตคติต่อเรื่องราวต่างๆ ที่รัฐต้องการเพราะสื่อมวลชนทั้ง 2 ชนิดนี้เข้าถึงประชาชนทุกซอกทุกมุมและรวดเร็ว และถ้าเราจะมองออกไปอดีตเราจะเข้าใจได้ว่า รัฐบาลไทยในยุคสมัยที่ต้องต่อสู้กับภัยคุกคามของคอมมิวนิสต์ก็ได้ใช้สื่อสารมวลชนชนิดนี้ทำสงครามจิตวิทยาต่อสู้กับคอมมิวนิสต์มาตลอด เช่น รายการสยามมานูสติ หรือรายการสนทนาปัญหาบ้านเมือง เป็นต้น นอกเหนือไปจากการส่งหน่วยราชการออกไปโฆษณาให้ประชาชนในชนบทให้นิยมรัฐบาลและต่อต้านคอมมิวนิสต์ จึงอาจจะกล่าวได้ว่า ในชีวิตที่เป็นปกติแต่ละวัน เราจะพ้นไปจากกิจกรรมที่สร้างขึ้นมาจากเจตนาที่จะเปลี่ยนเจตคติของเราก็คือต่อเมื่อเราได้นอนหลับไปแล้วเท่านั้น

#### เจตคติคืออะไร

เจตคติเป็นศัพท์เทคนิคทางจิตวิทยาสังคมคำหนึ่งที่นักจิตวิทยาสังคมยุคปัจจุบันมีความเห็นค่อนข้างพ้องกันว่า หมายถึงความรู้สึก ความเชื่อ และแนวโน้มของพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อบุคคลหรือสิ่งของ หรือความคิดใดก็ตามในลักษณะของการประเมินค่า ฯลฯ ความรู้สึก ความ

เชื่อ และแนวโน้มของพฤติกรรมนี้ต้องคงอยู่นานพอสมควร (สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2546: 121 – 122; อ้างอิงจาก Oskamp. 1977; Petty; & Cacioppo.1981 Eagle; & Chaiken. 1993; Petty; & Wegener. 1998)

คำว่า การประเมินค่าในคำนิยามของเจตคตินี้หมายถึง ความรู้สึกของคนเราที่มีไม่ว่าจะเป็นด้านดีหรือไม่ดีต่อสิ่งที่เป้าหมายของเจตคติ เมื่อคนเรามีเจตคติต่อเป้าหมายไม่ว่าจะเป็นสิ่งใดก็ตามหมายความว่าเราต้องรู้สึกรัก ชอบ เกลียด กลัว ดี เลว ฯลฯ ต่อสิ่งนั้น คนเราไม่ใช่เป็นนักสังเกตปรากฏการณ์ของสังคมอย่างเป็นทางการ เรามักจะมีความรู้สึกต่อสิ่งที่เราสังเกตนั้นทางใดทางหนึ่งไม่มากก็น้อย

เพื่อให้เข้าใจชัดเจนมากขึ้นเกี่ยวกับการประเมินค่าในคำนิยามของเจตคติที่ได้กล่าวมาว่าหมายคามอย่างไรเจตคติต่อสิ่งใดก็ตามแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบได้แก่ องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective Component) ต่อสิ่งนั้น องค์ประกอบด้านความคิดความเชื่อ (Cognitive Component) ต่อสิ่งนั้น และองค์ประกอบด้านการแสดงพฤติกรรม (Behavioral Component) ต่อสิ่งนั้น

ดังนั้น ไม่ว่าเป้าหมายของเจตคติจะเป็นรูปธรรมหรือเป็นนามธรรมก็ตาม เจตคติก็จะต้องเกิดจากการที่มีองค์ประกอบการ 3 ประการนี้ร่วมกัน

จากความหมายที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่าเจตคติเป็นความรู้สึกที่เป็นแนวโน้มการแสดงออกของบุคคลต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งอาจมีทั้งทางบวกและทางลบ มากหรือน้อย ชอบหรือไม่ชอบ เจตคติจะเกิดขึ้นขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิมของแต่ละบุคคลซึ่งจะแตกต่างกันไป อันเป็นผลเกี่ยวเนื่องกับการเรียนรู้ การเลี้ยงดูของครอบครัว สิ่งแวดล้อม และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ เจตคติไม่ใช่สิ่งที่มั่นคงแน่นอนตลอดไป อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้

### องค์ประกอบของเจตคติ

สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของเจตคติมีหลายแนวคิด ทั้งเหมือนกัน และแตกต่างกัน ซึ่งพอจะรวบรวมแนวคิดต่างๆ ได้ดังนี้

ฟิชไบน์ (อมรพรรณ ประจันตวนิชย์ 2550: 36; อ้างอิงจาก Fishbein. 1971: 6-10) ได้นำเสนอไว้ 3 แนวด้วยกัน แต่ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ คือ เจตคติมี 3 องค์ประกอบ แนวคิดนี้ระบุว่าเจตคติมี 3 องค์ประกอบ คือ

1) องค์ประกอบเชิงปัญญาหรือการรู้คิด (Cognitive Component) องค์ประกอบเชิงปัญญาหรือการรู้คิด จะเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้ หรือความเชื่อเป็นผลมาจากการเรียนรู้ในประสบการณ์ต่างๆ ในสภาพแวดล้อม ความรู้เป็นเรื่องของการรับรู้ของแต่ละบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อาจเป็นการรับรู้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของ บุคคล หรือเหตุการณ์ ความเชื่อของบุคคลในทางที่ดีหรือไม่ดี ทางบวกหรือทางลบ สิ่งที่ได้รับนั้นก่อให้เกิดเป็นเจตคติซึ่งอาจรวมความจริงหรือไม่จริงก็ได้



2) องค์ประกอบเชิงความรู้สึก (Affective Component) หมายถึง เป็นองค์ประกอบทางด้านอารมณ์ ความรู้สึก ซึ่งถูกเร้าขึ้นจากการรับรู้ประกอบกับการประเมินของตน เมื่อเรามีการรับรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งสมองจะเกิดการประเมินทำให้เกิดความรู้สึกในทางที่ดีหรือไม่ดี ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งนั้นหรือสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะใกล้เคียง ความรู้สึกเกิดจากประสบการณ์ของบุคคลที่สัมผัสกับสิ่งต่างๆ ตามหลักการเรียนรู้ เงื่อนไขของสิ่งเร้า และเงื่อนไขของผลกรรม ความรู้สึกทำให้บุคคลเกิดความยึดมั่นและอาจแสดงปฏิกิริยาตอบโต้หากมีสิ่งที่ยึดกับความรูสึกดังกล่าว

3) องค์ประกอบเชิงพฤติกรรมหรือการกระทำ (Behavioral Component) หมายถึง แนวโน้มของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติต่อสิ่งที่ตนชอบหรือเกลียด เป็นความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งนั้น คือ พร้อมที่จะส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ หรือในทางทำลายขัดขวาง ต่อสู้ เป็นต้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของเจตคติต่อการมีส่วนร่วม คือความเชื่อ ความรู้สึก และความพร้อม ที่จะเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมหรือกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบเชิงปัญญาหรือการรู้คิด (Cognitive Component) องค์ประกอบเชิงความรู้สึก (Affective Component) และองค์ประกอบเชิงพฤติกรรมหรือการกระทำ (Behavioral Component) ซึ่งเป็นการโน้มน้าวจิตใจที่เห็นคุณค่าและประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในระบบการประกันคุณภาพ

### 3.4 แรงจูงใจในการทำงาน

#### ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นคำที่ใช้กันมากแต่บางครั้งก็ใช้กันไม่ค่อยถูกต้อง ความจริงแล้วแรงจูงใจใช้เพื่ออธิบายว่าทำไมอินทรีย์จึงการกระทำอย่างนั้นและทำให้เกิดอะไรขึ้นมาบ้าง

คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere” (Kidd: 1973: 101) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) ดังนั้นแรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากในทุกๆ วงการ

โลเวลล์ (สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2546: 157; อ้างอิงจาก Lovell. 1980: 109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ”

พงศ์วัช วิวังสุ (2546: 34) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใด อย่างหนึ่งออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ เป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจเป็น

พฤติกรรมที่มีไม่ใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติคือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจ เช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

### แรงจูงใจต่อพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละสถานการณ์

แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้ เป็นผลจากลักษณะในตัวบุคคล สภาพแวดล้อมดังนี้

- 1) ถ้าบุคคลมีความสนใจในสิ่งใดก็จะเลือกแสดงพฤติกรรม และมีความพอใจที่จะทำกิจกรรมนั้นๆ รวมทั้งพยายามทำให้เกิดผลเร็วที่สุด
  - 2) ความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้ทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น
  - 3) ค่านิยมที่เป็นคุณค่าของสิ่งต่างๆ เช่น ค่านิยมทางเศรษฐกิจ สังคม ความงาม จริยธรรม วิชาการ เหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับของพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น
  - 4) ทักษะที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่น ถ้ามีทักษะที่ดีต่อการทำงาน ก็จะทำงานด้วยความทุ่มเท
  - 5) ความมุ่งหวังที่ต่างระดับกัน ก็เกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกันด้วย คนที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้สูงจะพยายามมากกว่าผู้ที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้ต่ำ
  - 6) การแสดงออกของความต้องการในแต่ละสังคมจะแตกต่างกันออกไป ตามขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมของตน ยิ่งไปกว่านั้นคนในสังคมเดียวกันยังมีพฤติกรรมในการแสดงความต้องการที่ต่างกันอีกด้วยเพราะสิ่งเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ของตน
  - 7) ความต้องการอย่างเดียวกัน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้
  - 8) แรงจูงใจที่แตกต่างกัน ทำให้การแสดงออกของพฤติกรรมที่เหมือนกันได้
  - 9) พฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลายๆ ทางและมากกว่าหนึ่ง
- อย่างไรในเวลาเดียวกัน เช่นตั้งใจทำงาน เพื่อไว้ขึ้นเงินเดือนและได้ชื่อเสียงเกียรติยศ ความยกย่องและยอมรับจากผู้อื่น

### ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมี 2 ลักษณะดังนี้

#### 1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจาก

ภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการขลุ่สิ่งต่างๆ ดังกล่าวนี้อธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวรเช่นคนงานที่เห็นองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ และองค์การบางแห่ง

ขาดทุนในการดำเนินการก็ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดีแต่ด้วยความผูกพันพนักงานก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่ายและช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่

**2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives)** แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชมหรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

### ทฤษฎีของแรงจูงใจ (Theories of Motivation)

มีทฤษฎีและการศึกษาเรื่องจูงใจจำนวนมากในที่นี่จะกล่าวโดยสังเขปเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ

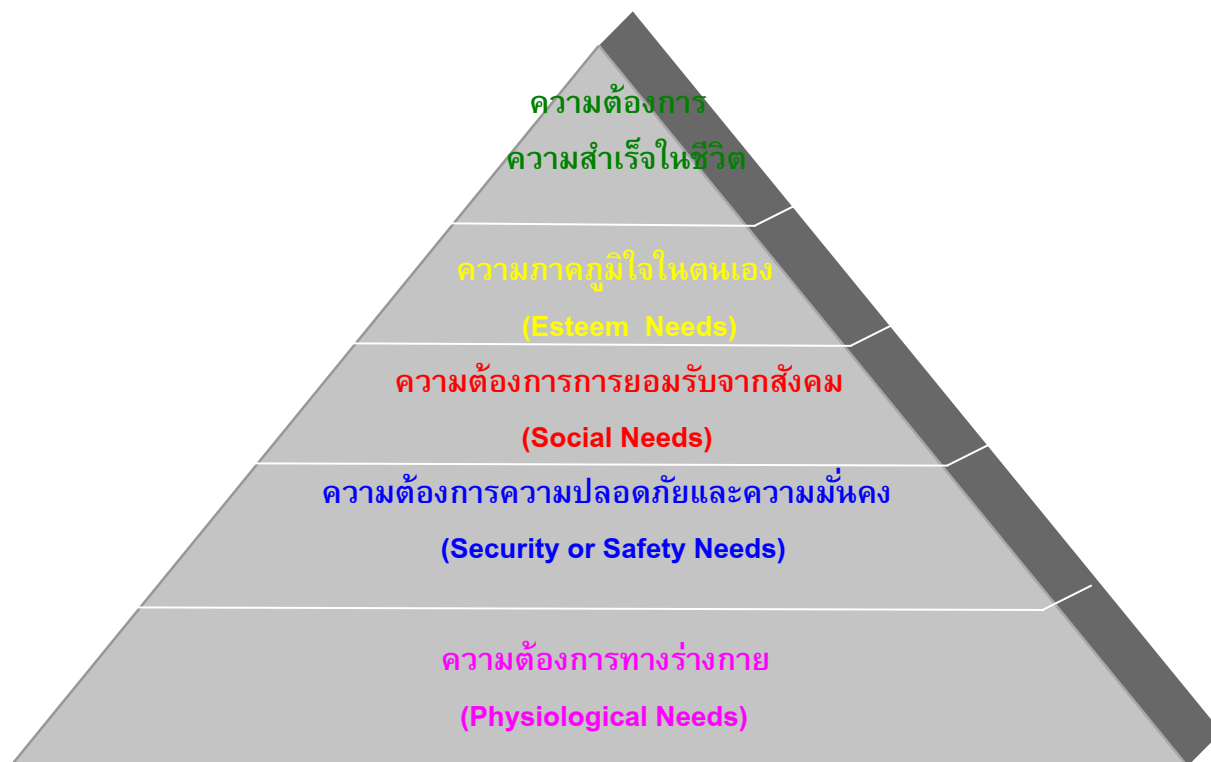
1. ทฤษฎีเนื้อหาของแรงจูงใจ (Content theories of Motivation)
2. ทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories)
3. ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

### ทฤษฎีเนื้อหาของแรงจูงใจ (Content theories of Motivation)

ทฤษฎีนี้อธิบายถึงความต้องการหรือปรารถนาภายในของบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม หรือเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงกลไกความต้องการของพนักงาน ซึ่งได้แก่ สาเหตุที่พนักงานมีความต้องการที่แตกต่างกันในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน (ธ สุนทรายุทธ. 2536: 141; อ้างอิงจาก McShane; & Von Glinow. 2002: 597)

### ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยา ชื่อมาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลายมาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 แสดงลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน
3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น
4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order needs) ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย, ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง

2. ความต้องการในระดับสูง (Higher order needs) ประกอบด้วยความต้องการการยกย่องและความต้องการความสำเร็จในชีวิต และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแรงจูงใจในการทำงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งกับครู เพราะการที่ครูได้รับสิ่งที่เป็นแรงพลังกระตุ้นหรือความต้องการ ซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม คือ ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ(ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance needs) ความต้องการการ ยกย่อง (Esteem needs)และความต้องการความสำเร็จในชีวิต(Self-actualization) ซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรม เพื่อบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา

#### 4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์เส้นทางแบบโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นหรือโมเดลลิสเรล

##### 4.1 ประวัติของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

แนวคิดในเรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผล (Causation) เป็นสิ่งที่มีบทบาทสำคัญเป็นอันมากต่อนักวิจัย บ่อยครั้งที่นักวิจัยจะต้องใช้แนวคิดดังกล่าวในการอธิบายเรื่องที่ตนกำลังทำการศึกษาว่า ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นนั้นเป็นความสัมพันธ์ที่แท้จริงหรือเป็นเพียงความสัมพันธ์หลอกๆ (Spurious correlation) เท่านั้น ในการวิจัยเชิงทดลองนักวิจัยจะจัดกระทำกับตัวแปรต่าง ๆ ที่สนใจแล้วสังเกตผลที่เกิดขึ้นและเพื่อให้แน่ใจว่าผลที่เกิดขึ้นนั้นเนื่องมาจากตัวแปรต่าง ๆ ที่นักวิจัยจัดกระทำขึ้น ผู้วิจัยจึงต้องทำการควบคุมตัวแปรอื่นๆ ที่อาจเข้ามาเกี่ยวข้องให้มากที่สุด การวิจัยเชิงทดลองนี้อาศัยความรู้ทางทฤษฎีของผู้วิจัยในการคัดเลือกหรือกำหนดตัวแปรที่จะทำการศึกษาและพิจารณาเห็นว่าตัวแปรใดบ้างที่ควรจะทำควบคุม วิธีการควบคุมตัวแปรส่วนมากนิยมใช้วิธีการสุ่ม แต่ถ้าเมื่อใดก็ตามที่วิธีการสุ่มไม่ได้ผลก็อาจต้องใช้เทคนิควิธีทางสถิติมาช่วยในการควบคุมอิทธิพลของตัวแปรแทรกซ้อนอื่นๆ ได้แก่ การใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (ANALYSIS of COVARIANCE) เป็นต้น ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์นั้นสถานการณ์การวิจัยมีลักษณะซับซ้อนมากซึ่งจะทำให้เกิดความคลุมเครือต่อผู้วิจัยในการเลือกจัดกระทำกับตัวแปรหรือการควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนต่างๆ แม้ด้วยวิธีการสุ่มก็อาจยังก่อให้เกิดปัญหาได้ซึ่งย่อมส่งผลต่อการแปลความหมายความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงได้เกิดความต้องการที่จะพัฒนาเทคนิควิธีทางสถิติที่จะอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้มากขึ้นในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ในเวลาต่อมา

วิธีการวิเคราะห์ทางสถิติที่เรียกว่าวิธีแบบจำลองเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) หรือวิธีแบบจำลองเชิงสาเหตุและผล (Causal Modeling) เป็นวิธีที่ได้รับการพัฒนาขึ้น

เพื่อใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของทฤษฎีที่มีความซับซ้อนให้เป็นไปได้มากขึ้น โดยอาศัยข้อมูลจากการวิจัยที่ไม่ใช่การวิจัยเชิงทดลอง เนื้อหาทฤษฎีจึงเป็นสิ่งที่มิพบทบทเป็นอันมากต่อการสร้างแบบจำลองเชิงสาเหตุและผล ทฤษฎีจะช่วยให้นักวิจัยมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการออกแบบจำลองเชิงสาเหตุและผลดังกล่าว ดังนั้น ความรอบรู้ของนักวิจัยในเนื้อหาทฤษฎี แนวคิด หลักการและความรู้พื้นฐานต่าง ๆ ที่มีความมิเหตุมีผลในเรื่องที่สนใจ ตลอดจนความสามารถในการวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลมีผลของนักวิจัยจึงมีความสำคัญต่อการสร้างแบบจำลองเชิงสาเหตุและได้อย่างเหมาะสมการพิจารณาว่าข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลตามธรรมชาติมาใช้ในการทดสอบแบบจำลองเชิงสาเหตุและผลว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลความสัมพันธ์ตามทฤษฎีที่กำหนดไว้หรือไม่จะทำให้สามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลตามทฤษฎีได้มากขึ้น ซึ่งผลที่ได้อาจสอดคล้องหรือขัดแย้งกับที่ทฤษฎีกำหนดไว้ก็ได้ ดังนั้น วิธีการเช่นนี้จึงเป็นทั้งการตรวจสอบทฤษฎีและเป็นการสร้างทฤษฎีไปพร้อมกัน วิธีการออกแบบการวิเคราะห์แบบจำลองเชิงสาเหตุและผลวิธีการหนึ่งที่น่าสนใจคือ วิธีการที่เรียกว่าการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) วิธีนี้ในประเทศไทยมีการเรียกชื่อแตกต่างกันไปหลายชื่อด้วยกัน ได้แก่ การวิเคราะห์อิทธิพล การวิเคราะห์เส้นโยง การวิเคราะห์เส้นทาง การวิเคราะห์วิถี เป็นต้น

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542: 177-179) ได้กล่าวถึงประวัติของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุไว้ดังนี้

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเป็นผลงานของซีเวล ไรท์ (Sewell Wright) ซึ่งเป็นนักชีวมิติเมื่อปี ค.ศ. 1918 งานวิจัยของไรท์เรื่องแรกเป็นการสร้างโมเดลและประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลเกี่ยวกับส่วนประกอบของการวัดกระดูก วิธีการที่ใช้คล้ายคลึงกับหลักการวิเคราะห์องค์ประกอบในปัจจุบันเพราะการประมาณค่าพารามิเตอร์ความแปรปรวนรวมระหว่างตัวแปรจะได้จากอิทธิพลทางตรงในโมเดลที่สร้างขึ้น ค.ศ. 1921 ไรท์เขียนบทความเชิงวิธีการแสดงความเกี่ยวข้องระหว่างสหสัมพันธ์และความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและใน ค.ศ. 1934 เขาเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์อิทธิพล ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน ส่วนแรกคือ โมเดลแสดงอิทธิพล ส่วนที่สองคือ การสร้างสมการโครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนร่วมกับพารามิเตอร์ในโมเดลแสดงอิทธิพล ส่วนที่สาม เป็นการวิเคราะห์แยกอิทธิพลรวม ระหว่างตัวแปรออกเป็นอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม ผลงานของไรท์ส่วนใหญ่เป็นการวิจัยทางพันธุศาสตร์ ในปี ค.ศ. 1925 เขาประยุกต์แนวคิดเรื่องการวิเคราะห์อิทธิพลในการวิจัยเกี่ยวกับราคาข้าวโพดและสุกร ซึ่งนับเป็นการประยุกต์วิธีการทางสถิติกับทางเศรษฐศาสตร์ แต่เป็นที่น่าเสียดายว่านักสถิติ นักเศรษฐศาสตร์และนักสังคมวิทยาไม่ได้ให้ความสนใจกับวิธีการของไรท์

ในช่วงปี ค.ศ. 1957 นักสังคมวิทยาชื่อ เฮอริช ไซมอน (Herbert Simon) ได้เสนอวิธีการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยสหสัมพันธ์พาร์เซิล ตามวิธีของไซมอนจะต้องสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรที่เกิดจากตัวแปรชั้นกลางกลางแล้วคำนวณหาค่าสหสัมพันธ์ ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ห่างกันมากจะมีค่าน้อยกว่าตัวแปรที่อยู่ใกล้กันและค่าสหสัมพันธ์พาร์เซิลระหว่างตัวแปรสองตัวเมื่อควบคุมตัวแปรคั่นกลางจะมีค่าเป็นศูนย์ ต่อมาในปี

ค.ศ.1961 นักสังคมวิทยาชื่อ ฮับเบอร์ เอ็ม บาลล็อก (Hubert M. Blalock) ได้นำวิธีของไชมอนมาปรับปรุงโดยพิจารณาค่าความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปร การขจัดอิทธิพลจากตัวแปรแทรกซ้อนในการคำนวณหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและได้เสนอแนะให้ใช้สหสัมพันธ์เซมิพาร์เชียล (Semi partial correlation) หรือสัมประสิทธิ์การถดถอยจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพิ่มเติมด้วย นอกจากนี้บลล็อก (Blalock) ยังเป็นคนแรกในกลุ่มนักสังคมวิทยาที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและคุณค่าของวิธีของไรท์เปรียบเทียบกับวิธีการของตน ต่อมาในช่วงทศวรรษ 1960 พี เอ็ม บลู (P. M. Blue), โอ ดี ดันแคน (O. D. Duncan), เอฮาเลอร์ (A. Haller), ดี อาร์ เฮียร์ (D. R. Heies) จึงได้เริ่มสร้างโมเดลแสดงอิทธิพลที่มีตัวแปรในโมเดลเป็นตัวแปรแฝงและเริ่มประยุกต์การวิเคราะห์อิทธิพล เพื่อแยกอิทธิพลของตัวแปรแฝงจากความคลาดเคลื่อนในการวัด ในประเทศไทยงานวิจัยเรื่องแรกที่มีการวิเคราะห์อิทธิพลคือ การวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เรื่องโครงการวิจัยและประเมินผลประสิทธิภาพของการประถมศึกษา ซึ่งรับผิดชอบโดย ดร. อารุง จันทวานิชและคณะ โครงการวิจัยนี้เริ่มดำเนินการตั้งแต่ พ.ศ. 2520 มีการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนประถมศึกษา 399 โรงเรียน รวมจำนวนนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 11,432 คน นับจากนั้นการวิเคราะห์อิทธิพลเริ่มเป็นที่รู้จักในหมู่นักวิจัยและมีการใช้การวิเคราะห์อิทธิพลในการวิเคราะห์ข้อมูลมากขึ้น

การนำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมาใช้ในประเทศไทยเป็นการใช้โดยอิสระนักวิจัยแต่ละคนต่างก็บัญญัติศัพท์ภาษาไทยใช้ เพราะยังไม่มีศัพท์บัญญัติเฉพาะเป็นผลให้มีชื่อวิธีการวิเคราะห์อิทธิพลในภาษาไทยหลากหลาย เช่น การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล การวิเคราะห์เส้นทาง การวิเคราะห์เส้นทางหรือใช้ศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Path analysis

#### 4.2 ความหมายการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ไรท์ (Wright. 1934: 193) ได้ให้ความหมายของเทคนิควิธีการวิเคราะห์เส้นทางว่าเป็นวิธีการผสมผสานข้อมูลเชิงปริมาณซึ่งสามารถวัดได้จากค่าสหสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงคุณภาพซึ่งได้จากความรู้ตามทฤษฎีเชิงสาเหตุและผลเพื่อการอธิบายในเชิงสถิติ

คิมและโคเอท์ (Kim; & Kohout. 1975: 6) ให้ความหมายว่าเป็นวิธีการแยกส่วนและตีความ ความสัมพันธ์เส้นตรงระหว่างตัวแปรกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง โดยกำหนดว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจะต้องเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลและเป็นความสัมพันธ์แบบปิด (Closed system)

เพดฮาเซอร์ (Pedhauzer. 1982: 580) กล่าวว่า เป็นวิธีการศึกษาผลทางตรงและผลทางอ้อมของตัวแปรต่างๆ ที่ตั้งสมมติฐานไว้ว่าเป็นสาเหตุของผลนั้น แต่วิธีการนี้มีใช้วิธีการในการค้นหาสาเหตุหากเป็นวิธีการหนึ่งของการสร้างแบบจำลองเชิงสาเหตุและผลโดยที่นักวิจัยอาศัยพื้นฐานความรู้และข้อกำหนดตามทฤษฎีที่มีอยู่ในการดำเนินการ

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2533: 40) ให้ความหมายว่า เป็นการประยุกต์การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณตามพื้นฐานความรู้ทาง

ทฤษฎีให้ทราบว่าตัวแปรซึ่งเป็นเหตุมีอิทธิพลต่อตัวแปรซึ่งเป็นผลในลักษณะใด อิทธิพลแต่ละประเภทมีปริมาณและทิศทางอย่างไรและเพื่อวิเคราะห์ตรวจสอบทฤษฎีว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล จากปรากฏการณ์จริงสอดคล้องหรือขัดแย้งกับความสัมพันธ์ตามทฤษฎี

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2545: 163) กล่าวเกี่ยวกับการวิเคราะห์เส้นทาง (ความสัมพันธ์) ว่าเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวที่มีชื่อเรียกภาษาอังกฤษว่า Path analysis คำว่า Path หมายถึง เส้นทาง ซึ่งในที่นี้คือ เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดของผู้วิจัย ส่วนคำว่า Analysis แปลว่า การวิเคราะห์

จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2536: 3) อธิบายว่า เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทางว่าเป็นวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติอย่างหนึ่งที่อาศัยการประยุกต์วิธีวิเคราะห์การถดถอยมาอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายๆ ตัวที่มีต่อตัวแปรตามทั้งที่เป็นความสัมพันธ์ทางตรงและทางอ้อมตลอดจนสามารถอธิบายทิศทางและปริมาณความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ โดยมีลูกศรชี้ให้เห็นแบบจำลองของความสัมพันธ์ได้ การอธิบายความสัมพันธ์นี้อาศัยพื้นฐานความรู้ในปรากฏการณ์และพื้นฐานความรู้ตามทฤษฎีที่อธิบายในเชิงเหตุและผลเป็นสำคัญ วิธีวิเคราะห์นี้จึงสามารถนำไปใช้ในการตรวจสอบหรือคัดเลือกหรือสร้างทฤษฎีด้วย

จากความหมายการวิเคราะห์เส้นทางดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุว่าหมายถึง การวิเคราะห์ทางสถิติที่ประยุกต์การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงสาเหตุและผล ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณตามพื้นฐานทางทฤษฎีที่สนับสนุนว่าตัวแปรอิสระซึ่งเป็นเหตุมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามซึ่งเป็นผลในลักษณะใดและทำให้ทราบว่าอิทธิพลเหล่านั้นมีทิศทางอย่างไร โดยสังเกตได้จากรูปแบบลูกศรนอกจากนี้ยังทำให้ทราบปริมาณของอิทธิพลเหล่านั้นด้วย

### 4.3 ลักษณะของโมเดลลิสเรล

โมเดลลิสเรล (**L**inear **S**tructural **R**elationship หรือ LISREL model) หมายถึง โมเดลแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ (Observed Variable) และตัวแปรแฝง (Latent Variable) ซึ่งโมเดลลิสเรลนี้ เป็นโมเดลทางการวิจัยที่มีประโยชน์มาก และนิยมใช้ได้กับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์

โมเดลลิสเรลเป็นผลของการสังเคราะห์วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล 3 วิธี คือการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factoranalysis) การวิเคราะห์อิทธิพล (Path analysis) และการประมาณค่าพารามิเตอร์ในการวิเคราะห์การถดถอย ดังนั้นการวิเคราะห์ด้วยลิสเรลจึงสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบและวิเคราะห์อิทธิพลไปพร้อมๆ กันได้ โดยหัวใจสำคัญของการวิเคราะห์ อยู่ที่การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม (Variance – Covariance matrix) ที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งรายงานดัชนีความสอดคล้องด้วย ซึ่งโมเดลลิสเรลมีข้อตกลงเบื้องต้นที่ผ่อนคลายจากข้อตกลงเบื้องต้นของโมเดลเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิม



เป็นการศึกษาโมเดลที่ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด และไม่พิจารณาความคลาดเคลื่อนในการวัด เนื่องจากการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิมมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าตัวแปรต้องไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัดซึ่งข้อตกลงเบื้องต้นข้อนี้ไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

นอกจากนี้จากการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิมและโมเดลลิสเรล สามารถเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกันได้หลายประการ ซึ่งความแตกต่างแต่ละด้านทำให้เห็นข้อดีของโมเดลลิสเรล (สุธีรา พลรักษ์. 2540: 22 – 23) ดังนี้

ประการแรก โมเดลลิสเรลสามารถวิเคราะห์อิทธิพลย้อนกลับได้ จึงสามารถระบุความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเส้น (Linear) และแบบบวก (Additive) ได้ทั้งทางเดียวและสองทาง (Recursive and Non-Recursive model) ในขณะที่โมเดลเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิมวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเส้นและแบบบวกที่เป็นทิศทางเดียวเท่านั้น

ประการที่สอง โมเดลลิสเรลมีความสามารถในการประมาณค่าพารามิเตอร์ความคลาดเคลื่อน (Error Of Measurement) ได้ดีกว่า เนื่องจากมีข้อตกลงเบื้องต้นที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากกว่า การวัดตัวแปรแฝงในการวิจัยทางการศึกษานั้นจะมีความคลาดเคลื่อนอยู่เสมอ ซึ่งในการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรลจะมีวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์หลายแบบและยอมให้ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนมีค่าไม่เท่ากับศูนย์ได้ ทำให้ผลวิเคราะห์ดีขึ้น แต่โมเดลเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิมจะยึดข้อตกลงเบื้องต้นว่าตัวแปรไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัดและความแปรปรวนร่วมของความคลาดเคลื่อนมีค่าเท่ากับศูนย์

ประการที่สาม การวิเคราะห์ด้วยโมเดลลิสเรลสามารถวิเคราะห์โมเดลที่มีตัวแปรแฝงได้ และตัวแปรมีระดับการวัดตั้งแต่ระดับนามบัญญัติ (Nominal scale) ขึ้นไป ส่วนตัวแปรเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิมจะมีเฉพาะตัวแปรที่สามารถสังเกตได้เท่านั้น โดยตัวแปรต้องมีระดับการวัดอันตรภาค (Interval scale)

ประการที่สี่ โมเดลลิสเรล วิเคราะห์ตามหลักการวิเคราะห์อิทธิพล (Path analysis) ร่วมกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) สำหรับโมเดลเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิมจะวิเคราะห์ตามหลักการวิเคราะห์อิทธิพล (Path analysis)

ประการสุดท้าย โมเดลลิสเรลสามารถคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องออกมาได้พร้อม กับผลการวิเคราะห์ข้อมูล แต่ในโมเดลเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิมต้องคำนวณด้วยมือ อีกทั้งการปรับโมเดลยังกระทำไต่ยากกว่า

บุญชม ศรีสะอาด (2538: 182) กล่าวสรุปลักษณะของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุไว้ดังนี้

1. ไม่ใช่วิธีการค้นหาสาเหตุแต่เป็นเทคนิคที่ใช้อธิบายความเป็นสาเหตุในเชิงปริมาณ
2. เป็นเทคนิคในตรวจสอบความเป็นทฤษฎีหรือรูปแบบเชิงสาเหตุในเชิงปริมาณ

3. ก่อนวิเคราะห์สาเหตุจะต้องมีโครงสร้างหรือรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัว กับตัวแปรตามในรูปแบบของสาเหตุและผลซึ่งสร้างจากความรู้ ทฤษฎี ผลการวิจัย และแบบแผนของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ

4. ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เป็นการยืนยันหรือสนับสนุนว่า โครงสร้างหรือรูปแบบความสัมพันธ์ในรูปแบบสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรเหล่านั้น (ตามข้อ 3) มีความเป็นไปได้หรือไม่จากข้อมูลที่สังเกตหรือวัดมาครั้งนั้น

สำราญ มีแจ้ง (2544: 65) กล่าวว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีลักษณะ

3 ประการ คือ

1. เป็นเทคนิคทางสถิติที่อาศัยการประยุกต์การวิเคราะห์การถดถอย
2. เป็นการศึกษาขนาดและทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุที่มีต่อตัวแปรผลทั้งทางตรงและทางอ้อม
3. ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลนี้สามารถนำมาเขียนอธิบายได้ด้วยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

#### 4.4 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์เชิงสาเหตุและผล

ในการวิเคราะห์เส้นทาง วัตถุประสงค์คือ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ 2545: 163) การทดสอบเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ทุกเส้นทางที่อยู่ในกรอบแนวคิดกระบวนการวิเคราะห์จะมุ่งไปที่การประมาณผลของตัวแปรตัวหนึ่งที่มีต่ออีกตัวแปรหนึ่งโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเป็นตัววัดอัตราความสัมพันธ์และค่าสถิติทดสอบที่ ในการศึกษาว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมีนัยสำคัญหรือไม่นอกจากนี้การวิเคราะห์เส้นทางยังเปิดโอกาสให้ศึกษาผลเชิงสาเหตุของตัวแปรอิสระแต่ละตัวทั้งที่เป็นผลทางตรงและผลทางอ้อม

#### 4.5 ข้อตกลงเบื้องต้น (Basic Assumptions)

เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทางเป็นวิธีทางสถิติที่มีข้อตกลงเบื้องต้นที่จำเป็นต้องศึกษาหรือทำการทดสอบก่อนเพื่อให้การใช้เทคนิคนี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและเนื่องจากการวิเคราะห์เส้นทางต้องอาศัยการวิเคราะห์ถดถอยเป็นเครื่องมือในการคำนวณทางสถิติ ดังนั้น ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยจึงเป็นข้อตกลงเบื้องต้นของเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทางด้วย นอกจากนี้ยังเพิ่มข้อตกลงเบื้องต้นอีกประการหนึ่งให้ได้ข้อตกลงเบื้องต้นทั้งหมดดังนี้

1. ข้อมูลอยู่ในระดับการวัดแบบอันตรภาค (Interval) หรืออัตราส่วน (Ratio)
2. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ในแบบจำลองเชิงสาเหตุและผลที่สร้างขึ้นต้องเป็นเชิงเส้นตรงและเชิงบวก (Linearity and additivity)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ต้องเป็นลักษณะความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Causal relationship) กล่าวคือ มีการจัดลำดับก่อนหลังของตัวแปรให้เป็นไปตามทฤษฎี กล่าวคือ ตัวแปรเหตุเกิดขึ้นก่อนตัวแปรที่เป็นผล แบบจำลองที่สร้างขึ้นรวมตัวแปรที่เกี่ยวข้องซึ่งส่งผลต่อตัวแปรตามไว้ได้ทั้งหมดหรือที่เรียกว่า แบบจำลองแบบปิด (Closed model)

การพิจารณาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลนั้นต้องแสดงให้เห็นว่า

ก. ตัวแปร  $x$  และตัวแปร  $y$  มีความสัมพันธ์ต่อกันในลักษณะ Asymmetric

ข. ตัวแปร  $x$  ซึ่งแสดงสาเหตุจะต้องเกิดขึ้นก่อนตัวแปร  $y$  หรืออย่างน้อยก็จะต้องไม่เกิดขึ้นภายหลังตัวแปร  $y$

ค. ตัวแปรที่ไม่แท้จริง (Spurious variables) ทั้งหมดต้องถูกควบคุมจนไม่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร  $x$  และ  $y$

การตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต้องอาศัยทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องที่กำลังศึกษาอยู่นั้นเป็นหลักในการพิจารณา

4. การวัดตัวแปรต่าง ๆ จะต้องมีความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงสูง

5. ตัวแปรส่วนที่เหลือ (Residual variable) ต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเองและไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระที่อยู่ก่อนหน้าด้วย เนื่องจากการสร้างแบบจำลองเชิงสาเหตุและผลที่สร้างขึ้นอาจไม่สามารถระบุตัวแปรที่เกี่ยวข้องไว้ครบถ้วน จึงต้องระบุตัวแปรส่วนที่เหลือซึ่งไม่ได้นำมาศึกษาในแบบจำลองด้วย ซึ่งตัวแปรส่วนที่เหลือจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเองและไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระที่มีอยู่ก่อนหน้าจะทำให้ผลที่ได้จากแบบจำลองเกิดขึ้นเนื่องมาจากตัวแปรส่วนที่เหลือ ดังนั้น ในการวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นนี้จึงต้องอาศัยทฤษฎีเรื่องนั้น ๆ เป็นสำคัญ

6. ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนคงที่ (Homoscedasticity of error variance) เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทางใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยในการคำนวณ ดังนั้นจึงมีความแปรปรวนของตัวแปรตามที่เหลือจากการอธิบาย (หรือไม่ได้รับการอธิบาย) โดยตัวแปรอิสระซึ่งทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนขึ้น ตามข้อตกลงเบื้องต้นในข้อนี้กำหนดว่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นสำหรับทุกค่าของตัวแปรอิสระมีค่าคงที่

ข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) สำหรับโมเดลลิสเรลสรุปได้ 4 ข้อ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2537: 17-20) ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดในโมเดลเป็นความสัมพันธ์แบบเส้นตรงเชิงบวก และเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship)

2. ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรที่สังเกตได้และตัวแปรแฝง และความคลาดเคลื่อนต้องเป็นการแจกแจงปกติ

3. ลักษณะความเป็นอิสระต่อกัน (Independence) ระหว่างตัวแปรกับความคลาดเคลื่อนสามารถแยกได้ดังนี้ คือ ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน ตัวแปรและความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกันแต่ความเคลื่อนไหวของตัวแปรอิสระแต่ละกลุ่มอาจสัมพันธ์กันได้

4. สำหรับการวิเคราะห์อนุกรมเวลา (Time Series Data) ที่มีการวัดข้อมูลมากกว่า 2 ครั้ง การวัดตัวแปรต้องไม่ได้รับอิทธิพลจากช่วงเวลาเหลือม (Time Lag) ระหว่างการวัด

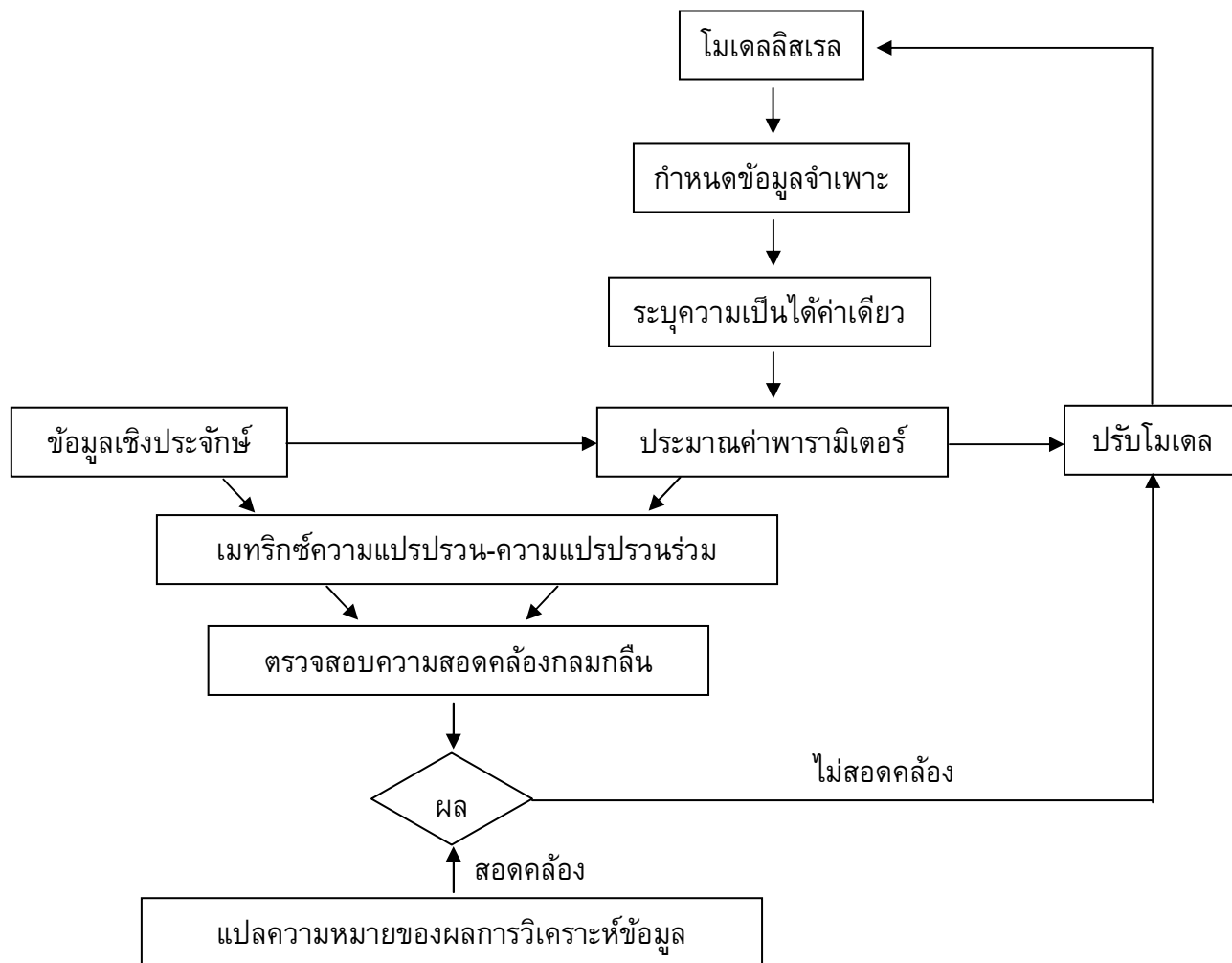
#### 4.6 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมโมเดลลิสเรล

โจเรสค็อกและซอร์บอม (Joreskog; & Sorborn. 1989) ได้พัฒนาโปรแกรมลิสเรล และนำโมเดลลิสเรลมาใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร พบว่า มีข้อดีหลายประการ ทั้งนี้เพราะโมเดลลิสเรลสามารถประมาณค่าความคลาดเคลื่อนในการวัดได้ ทำให้ผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นของโมเดลเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิมได้ตั้งข้อความข้างต้น ซึ่งลักษณะของการวิเคราะห์อิทธิพล หรือการวิเคราะห์สาเหตุ (บุญชม ศรีสะอาด; และมิญช์มัทส วรณมทินทร์. 2544: 2) มีดังนี้

1. ไม่ใช้วิธีค้นหาสาเหตุ แต่เป็นเทคนิคที่อธิบายความเป็นสาเหตุในเชิงปริมาณ
2. เป็นเทคนิคในการตรวจสอบทฤษฎีโมเดลสมมติฐานว่ามีความเที่ยงตรงหรือไม่ โดยวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากสภาพความเป็นจริงว่าได้ผลตรงกับทฤษฎีหรือสมมติฐานหรือไม่
3. ก่อนวิเคราะห์สาเหตุต้องมีโครงสร้าง หรือโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามในรูปของสาเหตุและผล ซึ่งสร้างความรู้ ทฤษฎี ผลการวิจัย และแบบแผนของความสัมพันธ์ที่สัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ
4. ผลการวิเคราะห์สาเหตุ เป็นการยืนยันหรือสนับสนุนว่าโครงสร้างหรือความสัมพันธ์ในโมเดลของสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรเหล่านั้น มีความเป็นไปได้หรือไม่จากข้อมูลที่สังเกตหรือวัดมาครั้งนั้น

### 4.7 ขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล

เมื่อนักวิจัยมีโมเดลลิสเรลเป็นสมมติฐานการวิจัยแล้วการดำเนินงานเพื่อวิเคราะห์โมเดลลิสเรลมี 6 ขั้นตอนที่ต่อเนื่องกัน (นงลักษณ์ วิรัชชัย 2542 : 23 – 24) ดังนี้



ภาพประกอบ 6 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล

รายละเอียดของการวิเคราะห์แต่ละขั้นตอน (บุญชม ศรีสะอาด; และมีญช์มน์สวรรณมรินทร์. 2544: 4 - 10) มีดังนี้

1. กำหนดโมเดลความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน

เป็นการกำหนดลักษณะของโมเดลที่จะวิเคราะห์ โดยโมเดลนี้ได้มาจากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรต่างๆ ที่กำหนดในโมเดล และนำมาเขียนเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship model) ซึ่งโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประกอบด้วยโมเดลที่มีและไม่มีผลคลาดเคลื่อนในการวัด โมเดลที่ไม่มีผลคลาดเคลื่อนในการวัดจะมีเฉพาะตัวแปร

สังเกตได้ (ไม่มีตัวแปรแฝง) และต้องมีข้อตกลงเบื้องต้นเพิ่มเติมว่าตัวแปรสังเกตได้นั้นไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด ในโมเดลลิสเรลประกอบด้วย 2 โมเดล คือ

1.1 โมเดลการวัด(Measurement Model) เป็นโมเดลซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ (Observed variable) กับตัวแปรแฝง (Latent Variable) โมเดลการวัดจะประกอบด้วยชุดของตัวแปรสังเกตได้ คือ ชุดของตัวแปรอิสระที่สังเกตได้กับชุดของตัวแปรตามที่สังเกตได้

1.2 โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Variable) เป็นโมเดลที่ระบุโครงสร้างของความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงด้วยกันภายในโมเดลการวิจัย โดยการนำข้อมูลในธรรมชาติมาศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต้องทำด้วยความรอบคอบ โดยนักวิจัยต้องดำเนินการตามขั้นตอน คือ

- 1) คัดเลือกตัวแปรตามมาศึกษาให้ครบถ้วนตามทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลเชิงตรรกะของผู้วิจัย
- 2) สร้างโมเดลแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และ
- 3) นำโครงสร้างความสัมพันธ์มาตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

## 2. การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล (Specification of the Model)

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรลนั้น สามารถวิเคราะห์ได้ทั้งโมเดลที่มีตัวแปรสังเกตได้และ/หรือมีตัวแปรแฝง โดยวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นโมเดลความสัมพันธ์ทางเดียวและความสัมพันธ์ย้อนกลับ ดังนั้นการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีนี้จึงต้องกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดลความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อแสดงลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปร งานสำคัญของการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล คือการกำหนดค่าเมทริกซ์ทั้ง 8 เมทริกซ์ ได้แก่ เมทริกซ์พารามิเตอร์อิทธิพลเชิงสาเหตุ หรือสัมประสิทธิ์การถดถอย (Causal effects or regression coefficients) จำนวน 4 เมทริกซ์ และเมทริกซ์พารามิเตอร์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม (Variance-Covariance) จำนวน 4 เมทริกซ์ ให้สอดคล้องกับข้อมูลวิจัย เพื่อจะได้เขียนคำสั่งให้โปรแกรมประมาณค่าพารามิเตอร์ตามลักษณะของพารามิเตอร์ในโมเดลลิสเรลซึ่งสามารถกำหนดให้ค่าเมทริกซ์ทำได้ 3 แบบ คือ

2.1 พารามิเตอร์กำหนด (Fixed Parameters : FI) เมื่อโมเดลการวิจัยที่ไม่มีเส้นแสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปร พารามิเตอร์ขนาดอิทธิพลตัวนั้นจะเป็นพารามิเตอร์กำหนด ซึ่งกำหนดค่าความสัมพันธ์ในเมทริกซ์ด้วยสัญลักษณ์ “ 0 ” (ศูนย์)

2.2 พารามิเตอร์บังคับ (Constrained Parameters) เมื่อโมเดลการวิจัยมีเส้นแสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปร และพารามิเตอร์ขนาดอิทธิพลนั้นเป็นค่าที่จะต้องมีการประมาณ แต่มีเงื่อนไขที่ต้องกำหนดให้พารามิเตอร์บางตัวมีค่าเฉพาะคงที่ ซึ่งถ้าบังคับให้เป็น 1 ก็สามารรถกำหนดค่าความสัมพันธ์ในเมทริกซ์ด้วยสัญลักษณ์ “ 1 ”

2.3 พารามิเตอร์อิสระ (Free Parameters : FR) เป็นพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าและไม่ได้บังคับให้มีค่าอย่างใดอย่างหนึ่ง ใช้สัญลักษณ์ “ \* ”

การกำหนดข้อมูลจำเพาะมีประโยชน์อย่างมากต่อการคำนวณด้วยโปรแกรมลิสเรล เนื่องจากการกำหนดค่าจำเพาะจะมีผลต่อการกำหนดเส้นทางหรือลูกศรตามโมเดลที่สร้างขึ้น

### 3. การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Identification of the Model)

สมการโครงสร้างที่ได้จากโมเดล เมื่อนำมาวิเคราะห์เพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ จะต้องมีการระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของพารามิเตอร์ก่อนที่จะมีการประมาณค่า

การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล คือ การระบุว่าสมการโครงสร้างนั้นสามารถนำมาประมาณค่าพารามิเตอร์ได้เป็นค่าเดียวหรือไม่ ถ้าจำนวนสมการโครงสร้างเท่ากับจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าตัวหนึ่งจะสามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ตัวนั้นได้เพียงค่าเดียวเท่านั้น เรียกโมเดลนั้นว่าโมเดลระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวได้พอดีหรือโมเดลระบุพอดี (Just identified model) ถ้าจำนวนสมการมากกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าในโมเดล เรียกโมเดลนั้นว่าโมเดลระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวเกินพอดีหรือโมเดลเกินพอดี (Over identified model) และถ้าจำนวนสมการน้อยกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าในโมเดล เรียกโมเดลนั้นว่าโมเดลระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวไม่พอดีหรือโมเดลระบุไม่พอดี (Under identified model) และโมเดลประเภทนี้ไม่สามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ได้ (Pedhazur, 1982: 615-616) โดยที่การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวทำให้ทราบล่วงหน้าว่าโมเดลนั้นจะประมาณค่าพารามิเตอร์ได้หรือไม่

### 4. การประมาณค่าพารามิเตอร์จากโมเดล (Parameter Estimation from the Model)

จุดมุ่งหมายของการประมาณค่าพารามิเตอร์ คือ การหาค่าพารามิเตอร์ที่จะทำให้เมทริกซ์  $S$  และ  $\Sigma$  มีค่าใกล้เคียงกันมากที่สุด ซึ่งในที่นี้  $S$  แทนเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่าง และ  $\Sigma$  แทนเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมที่สร้างขึ้นจากพารามิเตอร์ที่ประมาณค่าได้จากโมเดลที่เป็นสมมติฐาน ถ้าหากเมทริกซ์ทั้งสองค่ามีค่าใกล้เคียงกันแสดงว่าโมเดลที่เป็นสมมติฐานมีความกลมกลืนกันกับโมเดลที่เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรลสามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ได้ 7 วิธี (Scientific Software International 1997: Online) คือ

4.1 วิธีกำลังสองน้อยที่สุดไม่ถ่วงน้ำหนัก (Unweighted Least Square : ULS) เป็นการประมาณค่าพารามิเตอร์โดยให้ผลรวมกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมีค่าน้อยที่สุด ซึ่งค่าเป็นความคลาดเคลื่อนก็คือผลต่างระหว่างความแปรปรวนที่คำนวณได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์กับค่าความแปรปรวนที่พยากรณ์จากค่าประมาณของพารามิเตอร์

ข้อดีของการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธี ULS คือ ค่าประมาณที่ได้มีความคงเส้นคงวา (Consistency) ง่าย สะดวกในการประมาณค่า และเป็นวิธีที่เหมาะสมกับข้อมูลที่มีลักษณะการแจกแจงแตกต่างกันไป จากการแจกแจงปกติพหุนาม (Multivariable Normal Distribution)

ข้อเสียของการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธี ULS คือ ไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากค่าที่ประมาณได้ไม่ใช่ค่าความคลาดเคลื่อนที่น้อยที่สุด เมื่อเทียบกับการใช้วิธีอื่น นอกจากนี้ยังขาดความเป็นอิสระจากมาตรวัด คือ หากโมเดลของตัวแปรมีหน่วยในการวัดที่ต่างกัน ก็จะมีผลต่อการประมาณค่าด้วยวิธีนี้

4.2 วิธีกำลังสองน้อยที่สุดตามนัยทั่วไป (Generalized Least Squares : GLS) เป็นการประมาณค่าพารามิเตอร์เมื่อข้อมูลมีความแปรปรวนของตัวแปรไม่เท่ากันทุกค่าของตัวแปรเหตุ หรือมีความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อน จึงต้องใช้วิธี GLS เพื่อปรับแก้ความแปรปรวนที่ไม่เท่ากัน

ข้อดีของการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วย GLS คือค่าประมาณที่ได้มีความคงเส้นคงวา (Consistency) มีประสิทธิภาพ และเป็นอิสระจากมาตรวัด

ข้อเสียของการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วย GLS คือ ถ้าตัวแปรที่สังเกตได้มีการแจกแจงที่โด่งหรือแบนกว่าโค้งปกติและกลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็ก ค่าที่ประมาณได้จะไม่ถูกต้อง

4.3 วิธีความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood :ML) เป็นการประมาณค่าพารามิเตอร์ที่แพร่หลายมากที่สุด วิธีประมาณค่าทำได้โดยการสมมติค่าพารามิเตอร์ขึ้นมาชุดหนึ่งแล้วหาค่าความเป็นไปได้ที่จะได้ค่าสังเกตของตัวแปรจากประชากรกลุ่มที่สมมติค่าพารามิเตอร์ไว้ ซึ่งจะต้องใช้การคำนวณทวนซ้ำ (Iteration) หลายครั้งจนกว่าค่าพารามิเตอร์ส่วนใหญ่จึงมักใช้วิธีนี้

ข้อดีของการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วย ML คือ ค่าประมาณที่ได้มีความคงเส้นคงวา (Consistency) มีประสิทธิภาพ และเป็นอิสระจากมาตรวัด

4.4 วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักทั่วไป (Generalized Weighted Least Squares : WLS) เป็นการประมาณค่าพารามิเตอร์ที่มีการวางนัยทั่วไป โดยมีการถ่วงน้ำหนักกับสมการโครงสร้างที่นำมาคำนวณ)

4.5 วิธีการสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักแนวทแยง (Diagonally Weighted Least Squares :DWLS) เป็นการประมาณค่าพารามิเตอร์ที่พัฒนามาจากวิธี WLS คือ คำนวณค่าเฉพาะสมาชิกที่อยู่ในแนวทแยงของเมทริกซ์ จึงทำให้ได้ค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ไม่มีประสิทธิภาพ แต่ค่าที่คำนวณได้เป็นค่าที่อยู่ระหว่างค่าที่ได้จากการคำนวณด้วยวิธี ULS และ WLS

4.6 วิธีใช้ตัวแปรเป็นเครื่องมือ (Instrumental Variable : IV) และวิธีกำลังสองน้อยที่สุดสองชั้น (Two – Stage Least Squares : TSLS) การประมาณค่าพารามิเตอร์ทั้งสองวิธีนี้ใช้เป็นค่าประมาณตั้งต้นสำหรับการประมาณค่าพารามิเตอร์วิธีอื่นๆ ที่กล่าวมา เพราะหลักการ



ของวิธีทั้งสอง คือ การกำหนดตัวแปรอ้างอิง (Reference variable) สำหรับตัวแปรแฝงในโมเดล ซึ่งโปรแกรม ลิสเรลจะนำตัวแปรอ้างอิงและตัวแปรสังเกตได้มาคำนวณค่าประมาณพารามิเตอร์

จากวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าวิธีที่เป็นที่นิยมและให้ค่าที่มีประสิทธิภาพ คือ การประมาณค่าด้วยวิธีความเป็นไปได้สูงสุด (ML)

#### 5. ตรวจสอบความสอดคล้องกับโมเดล (Validation of the Model)

เมื่อได้ค่าพารามิเตอร์ที่บ่งบอกความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลทั้งทางตรงและทางอ้อมแล้วขั้นต่อไปคือการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่เป็นสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลด้วยโปรแกรม ลิสเรลจะให้ค่าสถิติที่ช่วยตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลได้ 5 วิธี (ครองสิน มิตรัง. 2546: 49-51; อังอิงจาก นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2537: 45-49; Joreskog; & Sorbom. 18 : 23-28; Long. 1983: 61-64; Bollen. 1989: 256-281, 335-338) ดังนี้

5.1 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานและสหสัมพันธ์ของค่าประมาณพารามิเตอร์ (Standard Error and Correlation of Estimates) ผลการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม ลิสเรลจะให้ค่าประมาณพารามิเตอร์ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าสถิติที่ และสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณ ถ้าค่าประมาณที่ได้ไม่มีนัยสำคัญแสดงว่า ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีขนาดใหญ่ และโมเดลที่ใช้การวิจัยอาจยังไม่พอดี ถ้าสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณมีค่าสูงมากเป็นสัญญาณแสดงว่าโมเดลที่ใช้ในการวิจัยใกล้จะไม่เป็นบวกแน่นอน และโปรแกรมจะไม่สามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ได้

5.2 สหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Multiple Correlations and Coefficients of Determination) ผลการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม ลิสเรลจะให้ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สำหรับตัวแปรสังเกตได้แยกทีละตัว และรวมทุกตัว รวมทั้งสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการโครงสร้างด้วย ค่าสถิติเหล่านี้มีค่าสูงสุดไม่เกินหนึ่ง และค่าที่สูงจึงจะแสดงว่าโมเดลมีค่าความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.3 ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Measures) ค่าสถิติในกลุ่มนี้ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องภาพรวมของทั้งโมเดล นอกจากนี้ยังใช้ประโยชน์ในการเปรียบเทียบโมเดลที่แตกต่างกันสองโมเดลได้ด้วยว่าโมเดลใดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่ากัน การใช้ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืนนี้มี 4 ประเภท คือ

5.3.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistic) เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ โดยคำนวณจากผลคูณของชั้นความอิสระกับค่าของฟังก์ชันความกลมกลืน ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าสูงมาก แสดงว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ โมเดลไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำมาก ยิ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ข้อกำหนดของการใช้ค่าสถิติไค-สแควร์มี 4 ประการ คือ

5.3.1.1 ตัวแปรภายนอกสังเกตได้ต้องมีการแจกแจงปกติ

5.3.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลต้องใช้เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม

5.3.1.3 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่ เพราะฟังก์ชันความกลมกลืนจะมีการแจกแจงแบบสถิติไค-สแควร์ต่อเมื่อกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่เท่านั้น

5.3.1.4 ฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์จริงตามสมมติฐานที่ใช้ทดสอบไค-สแควร์

5.3.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI)

ดัชนี GFI มีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ถ้าดัชนี GFI เข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องหรือกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.3.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) ได้จากการนำดัชนี GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดของความเป็นอิสระจำนวนตัวแปร และกลุ่มตัวอย่าง ค่าดัชนี AGFI มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับดัชนี GFI

5.3.4 ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Rllt Mean Squared Residual : RMR) ดัชนี RMR เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลสองโมเดลเฉพาะกรณีที่เป็นการเปรียบเทียบโดยใช้ข้อมูลชุดเดียวกัน ค่าดัชนีของ RMR ยิ่งเข้าใกล้ 0 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.4 การวิเคราะห์เศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อน (Analysis of Residuals)

การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ควรพิจารณาถึงความคลาดเคลื่อนมาตรฐานด้วย ถ้าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐานไม่ควรมีค่าเกิน 2.00 ถ้ายังมีค่าเกิน 2.00 ต้องปรับโมเดล นอกจากนี้โปรแกรมลิสรอยยังให้ผลในรูปของกราฟคิวพล็อต (Q-Plot) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนกับค่าควอนไทล์ปกติ (Normal Quantiles) ถ้าได้กราฟมีความชันมากกว่าเส้นทแยงมุม แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.5 การปรับโมเดล (Model Adjustment) เมื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลแล้วพบว่า โมเดลตามสมมติฐานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ต้องมีการปรับแก้โมเดลใหม่ โดยพิจารณาจาก ดัชนีปรับแต่งโมเดล (Model Modification Indices) เป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์แต่ละตัวมีค่าเท่ากับไค-สแควร์ที่จะลดลงเมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระหรือมีการผ่อนคลายข้อกำหนดเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์ตัวนั้น ทำการปรับแต่งโมเดลไปเรื่อยๆ จนกว่าจะมีค่าเป็นศูนย์หรือเข้าใกล้ศูนย์ จึงจะสามารถนำค่าประมาณขนาดอิทธิพลไปใช้ในการอธิบายโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลได้

## 6. การแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล (Translation of results Analysis)

เป็นการนำค่าอิทธิพลที่ได้จากการคำนวณมาใช้อธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล โดยใช้ค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติมาแทนค่าในโมเดล ซึ่งค่าอิทธิพลนี้จะบอกขนาดอิทธิพลและทิศทางของตัวแปรเหตุต่อตัวแปรผล โดยทิศทางของความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลมี 2 ประเภท คือ อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม

## 5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 5.1 งานวิจัยต่างประเทศ

แซงค์ (Schank. 1985: 1473-A) ได้วิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของกลุ่มต่างๆ เพื่อการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการมีส่วนร่วมมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนการศึกษา โดยให้องค์ประกอบทางด้านบุคคลซึ่งถือว่าเป็นอุปสรรคสำคัญของการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรอิสระ และใช้การวางแผนกลยุทธ์และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นตัวแปรตาม ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงในระบบโรงเรียน

อเทรีย (Atria. 1999: 60-12A) ได้ทำการวิจัยเรื่องผลกระทบของกระบวนการประกันคุณภาพและแผนพัฒนาที่มีต่อทัศนคติของครูโรงเรียนรัฐบาลในการทำแผนพัฒนาโรงเรียนของมลรัฐอิลลินอยส์ในเมืองชิคาโก บนพื้นฐานของทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงองค์กรและทฤษฎีการจูงใจ ซึ่งทัศนคติเป็นส่วนประกอบหลักของทั้งสองทฤษฎี ผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนมลรัฐอิลลินอยส์มีเจตคติที่ดีต่อกระบวนการประกันคุณภาพและแผนพัฒนาโรงเรียนของมลรัฐอิลลินอยส์

ปายส์ (Spies. 1999: Online) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงผลักดันในการปฏิบัติงานของคณะทำงานเชิงสหวิทยาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา : กรณีศึกษาเปรียบเทียบในการทำทนายและสนับสนุน ผลการวิจัยพบว่าการสนับสนุน 4 ประการที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีมของการสอนแบบสหวิทยาการ คือ 1) การสนับสนุนอย่างมีส่วนร่วมที่สำคัญคือความเต็มใจของครู นักเรียน และผู้ปกครอง ที่แสดงออกในการทำงานเป็นทีมงานที่เข้ากันได้ 2) การสนับสนุนอย่างมีโครงสร้างคือการวางแผนการใช้เวลาของครูการจัดกลุ่มของนักเรียน และขนาดของห้องเรียน 3) การสนับสนุนจากผู้นำ ได้แก่ การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร การสนับสนุนระหว่างบุคคล และการสนับสนุนในทีมงาน และ 4) สภาพแวดล้อม ได้แก่มาตรฐานในการเรียนของท้องถิ่นและของรัฐ การร่วมคิดร่วมทำ วัฒนธรรมของโรงเรียน และประสบการณ์ในการพัฒนาอย่างมืออาชีพในการทำงานเป็นทีม

ฮาร์เปอร์และจอห์น (Harper; & John. 1999: 61-01A) ศึกษาการทำงานเป็นทีมในการประกันคุณภาพการศึกษาและพัฒนาแผนงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น 2 โรงเรียนในมลรัฐอิลลินอยส์ โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคณะทำงานที่สอนแบบสหวิทยาการ (Interdisciplinary instructional teams) และคณะวางแผนพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ (School-wide improvement

planning teams) ผลการวิจัยพบว่า 1) การประกันคุณภาพและการวางแผนพัฒนาเป็นแรงกระตุ้นแบบหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและกระบวนการวางแผนของทั้งสองโรงเรียน 2) ผู้บริหารโรงเรียนเป็นกุญแจสำคัญในการประสานการทำงานระหว่างคณะทำงานทั้งสอง 3) การประกันคุณภาพกระตุ้นให้การดำเนินงานด้านหลักสูตรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และ 4) ผู้ร่วมทำการวิจัยมีความเชื่อมั่นในกรอบความคิดในแผนพัฒนาโรงเรียน

## 5.2 งานวิจัยในประเทศ

จินตนา เสมารเงิน (2539: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างคือประชาชนในเขตพื้นที่ซึ่งมีรายชื่ออยู่ในทะเบียนราษฎร์ จำนวน 98 ครั้วเรือน ผลการศึกษาพบว่าการติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานโครงการพัฒนาตำบล

ปัทมา ยิ้มพงศ์ (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำ บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารคุณภาพโดยรวมของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลสิงห์บุรี จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 253 คน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบตัดขวาง พบว่าปัญหาและอุปสรรคในการนำการบริหารคุณภาพโดยรวมที่ดำเนินการอยู่ในโรงพยาบาลสิงห์บุรี ได้แก่ การขาดความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ และวิธีการบริหารทั่วทั้งองค์กร สมาชิกกลุ่มไม่เห็นความสำคัญของการทำกิจกรรมคุณภาพร่วมกัน ขาดความต่อเนื่องในงาน ขาดการติดตามและประเมินผล เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติขาดจิตสำนึกในการพัฒนาคุณภาพงาน

อัจฉิ จันทนจุลกะ (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของผู้ช่วยพยาบาลและพยาบาลวิชาชีพ งานการพยาบาลผู้ป่วยกุมารเวชศาสตร์ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลผู้ช่วยพยาบาล และพยาบาลวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล คือการไม่เข้าใจแนวคิดของการพัฒนาและรองรับคุณภาพโรงพยาบาล ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพ ไม่มีเวลา เนื่องจากภาระงานมาก การสื่อสารไม่ชัดเจนหรือไม่ต่อเนื่อง ขาดความร่วมมือของบุคลากรในหน่วยงาน มีการประชุมร่วมกันน้อย และการยึดติดกับการทำงานระบบเดิม

เสาวลักษณ์ ภูวนกุล (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาล โรงพยาบาลพิจิตร โดยประชากรเป็นพยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 1 ปี จำนวน 197 คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลมีส่วนร่วมการตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับผู้บริหารมากที่สุด สำหรับปัญหาและอุปสรรคของการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาล ได้แก่ อัตรากำลังไม่เพียงพอ ขาดอุปกรณ์และ

เครื่องมือทางการแพทย์ที่จำเป็น ขาดการประชาสัมพันธ์ และขาดการติดต่อสื่อสารที่ดีในกลุ่มคนที่เกี่ยวข้อง

พงศธรวัช วิวังสุ (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเชิงบรรยายเพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน การได้รับการฝึกอบรม และลักษณะทางจิต ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน สุขภาพจิตของบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฐิตาพร ประเสริฐสุด (2548: บทคัดย่อ, 58) ได้ทำการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรกลุ่มบริการทางการแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลลำลูกกา จำนวน 66 คน พบว่า บุคลากรจะมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็น ร่วมประสานงาน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผลประโยชน์ ร่วมติดตามตรวจสอบและประเมินผล และระดับการเข้ามีส่วนร่วมของบุคลากรขึ้นอยู่กับปัจจัยและเงื่อนไขต่างๆ มากมาย เช่น ความพร้อม ศักยภาพ ประสบการณ์ ภาระงาน และที่สำคัญที่สุดคือ เจตคติของบุคลากรที่มีต่องานพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ทำหน้าที่ด้านการจัดการเรียนการสอน และปฏิบัติหน้าที่อยู่ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2552 ในสถานศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้มาจากการสำรวจข้อมูลของสำนักนโยบายและแผนการอาชีวศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 6 ประเภทสถานศึกษา แต่ในเขตกรุงเทพมหานครแบ่งได้ 4 ประเภทสถานศึกษา มีจำนวนประชากรทั้งหมด 1,116 คน ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามประเภทวิทยาลัย ดังนี้

ประเภทวิทยาลัย	วิทยาลัย	จำนวนประชากร (คน)	
วิทยาลัยเทคนิค	วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี	65	351
	วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกมหานคร	51	
	วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชาราม	75	
	วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง	93	
	วิทยาลัยเทคนิคดุสิต	54	
	กาญจนาภิเษกวิทยาลัยช่างทองหลวง	13	
วิทยาลัย อาชีวศึกษา	วิทยาลัยพณิชยการบางนา	65	560
	วิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย	43	
	วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี	103	
	วิทยาลัยพณิชยการเซตุน	89	
	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมละออ	55	
	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา	63	
	วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี	74	
	วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว กรุงเทพ	24	
	วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมกรุงเทพ	44	
วิทยาลัย สารพัดช่าง	วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร	59	175
	วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี	38	
	วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง	38	
	วิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา	40	
วิทยาลัย การอาชีพ	วิทยาลัยการอาชีพนวมินทรราชูทิศ	24	30
	วิทยาลัยการอาชีพกาญจนาภิเษก หนองจอก	6	
<b>รวม</b>	<b>21 วิทยาลัย</b>	<b>1,116</b>	

ที่มา: กลุ่มสารสนเทศการอาชีวศึกษา สนนพ. สอศ.(2552).

**1.2 กลุ่มตัวอย่าง** ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2552 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาได้ 4 ประเภทวิทยาลัย จำนวน 345 คน ซึ่งเลือกมาโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ประเภทวิทยาลัยเป็นตัวแปรในการแบ่งชั้น

### 1.3 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดการสุ่มตามหลักการสุ่ม โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของความคลาดเคลื่อน (Limit of error) และระดับความเชื่อมั่น (Level of confidence :  $1 - \alpha$ ) ที่ .95 ในการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรโดยอาศัยข้อมูลในการประมาณค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.3.1 ค่าประมาณของความแปรปรวนของแบบสอบถาม ( $\sigma^2$ ) จากการนำแบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ทำหน้าที่จัดการเรียน การสอนภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 100 คน คือวิทยาลัยสารพัดช่างสี่พระยา จำนวน 25 คน วิทยาลัยพัฒนชยการชนบุรี จำนวน 27 คน วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี จำนวน 26 คน และวิทยาลัยการอาชีพนวมิน ทราชูทิศ จำนวน 22 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจริง พบว่า มีความแปรปรวน เท่ากับ 268.051, 225.636, 281.654 และ 351.028 ตามลำดับ จากนั้นผู้วิจัยนำค่าความแปรปรวนนี้ไปประมาณค่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.3.2 ขนาดของความคลาดเคลื่อน ( $e$ ) เท่ากับ 1.773 ซึ่งได้จากการนำแบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาไปทดลองใช้ (Try Out) พบว่า ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการประมาณค่าเฉลี่ย ( $S_x$ ) ในภาพรวมเท่ากับ .915 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ  $(Z_{\alpha/2} S_x)$  ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึง มีความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 1.773 ซึ่งผู้วิจัยถือว่าเป็นขนาดที่เพียงพอในการนำผลการวิจัยไปตัดสินใจ

1.3.3 คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณเท่ากับ 345 คน นำมาจัดสรรในแต่ละประเภทสถานศึกษาอย่างเป็นสัดส่วน โดยอาศัยหลักการประมาณค่าเฉลี่ยซึ่งจำแนกตามประเภทวิทยาลัยได้ดังนี้ วิทยาลัยเทคนิค 120 คน วิทยาลัยอาชีวศึกษา 182 คน วิทยาลัยสารพัดช่าง 40 คน และวิทยาลัยการอาชีพ 3 คน

การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยวางแผนทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยเตรียมแบบสอบถามไว้ จำนวน 400 ฉบับ เพื่อป้องกันการผิดพลาดและไม่เพียงพอของข้อมูล ซึ่งอาจเกิดจากความไม่ตั้งใจในการทำแบบสอบถามหรือทำแบบสอบถามไม่ครบทุกข้อ เมื่อทำการเก็บข้อมูลจริง พบว่า ครูในสังกัดคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 369 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.02 ของแบบสอบถามที่วางแผนเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากการตรวจสอบความเรียบร้อยและคัดลอกฉบับที่สมบูรณ์ไว้ ทำให้ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 345 ฉบับ



คิดเป็นร้อยละ 93.49 ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อมูลทั้งหมดที่ใช้ในการวิเคราะห์มาจำแนกตามประเภทวิทยาลัย ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทสถานศึกษา

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

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของครู จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 21 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดเจตคติต่อการมีส่วนร่วม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

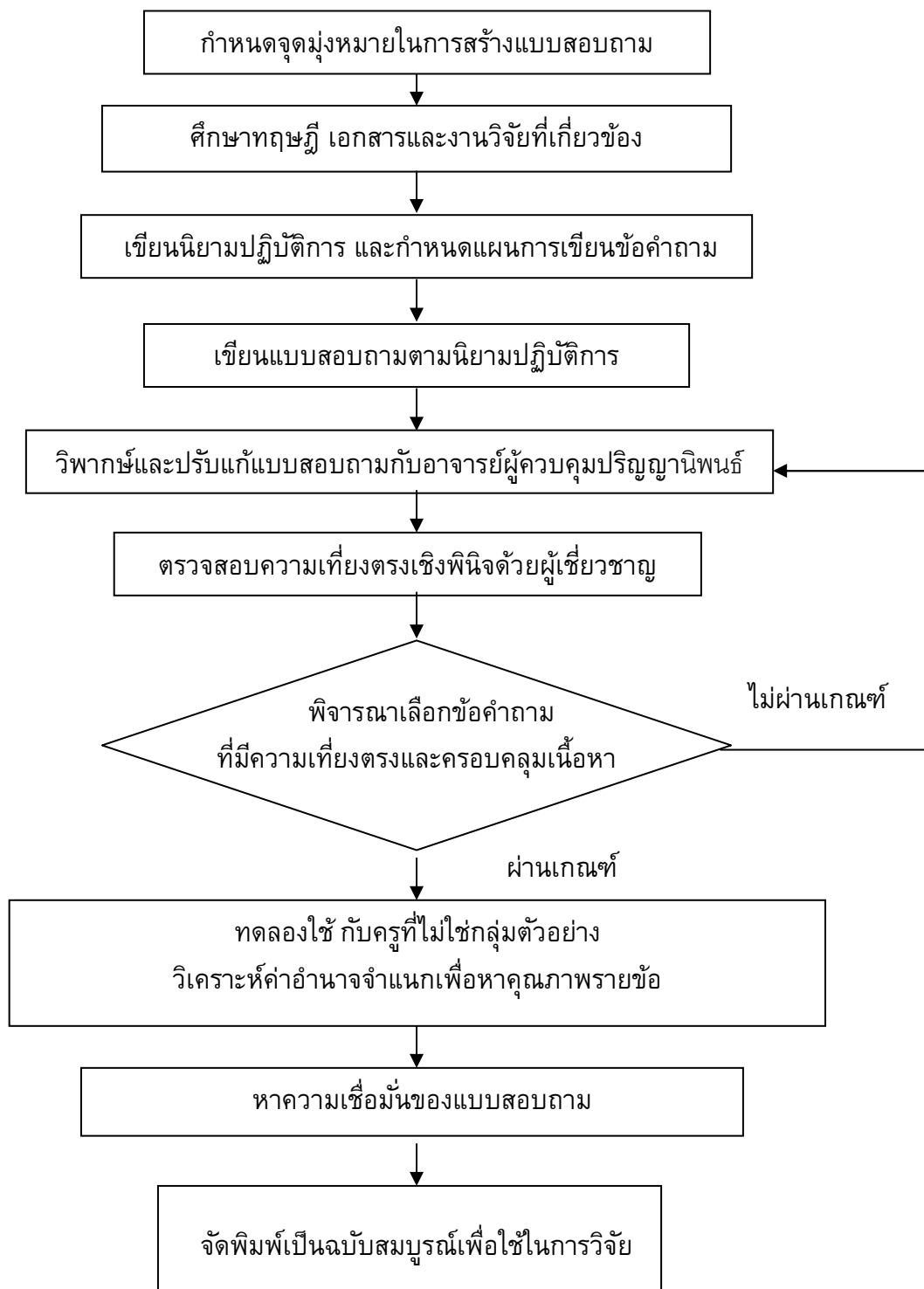
ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์กร มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 23 ข้อ

ตอนที่ 6 แบบสอบถามวัดการติดต่อสื่อสาร มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 16 ข้อ

### ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 1 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามแนวคิด ทฤษฎี และ นิยามโดยมีขั้นตอนการสร้างดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 ลำดับขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

จากภาพประกอบ 7 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงาน มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงาน ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้มาจากการศึกษาจุดประสงค์ของการวิจัย ลักษณะของประชากรรวมทั้งองค์ความรู้จากทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงาน

3. เขียนนิยามปฏิบัติการของแรงจูงใจในการทำงาน โดยเขียนตามคุณลักษณะที่ต้องการวัด

4. สร้างแบบสอบถามตามนิยามปฏิบัติการ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาวิพากษ์กับอาจารย์ที่ควบคุมปริญญาโท พร้อมทั้งปรับแก้ข้อคำถามตามคำแนะนำ

5. วิพากษ์และปรับแก้ข้อคำถามกับที่ปรึกษาปริญญาโทแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เป็นผู้พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถาม เพื่อคัดเลือกและปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ซึ่งในการพิจารณาความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) กับนิยามมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ตรงตามนิยาม

ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ตรงตามนิยาม

ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ไม่ตรงตามนิยาม

โดยคัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ข้อใดผ่านเกณฑ์คัดเลือกไว้ ส่วนข้อคำถามใดที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์ ต้องปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยผลการพิจารณาพบว่า แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 15 ข้อ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 – 1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทั้งหมด นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำมาพิจารณาปรับปรุงข้อคำถามอีกครั้ง โดยพิจารณาความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้แบบวัดมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

6. นำแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงาน ที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง จำนวน 100 คน เมื่อนำแบบสอบถามมาพิจารณาความสมบูรณ์ พบว่า ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 100 ฉบับ หลังจากนั้นนำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item – total Correlation)

7. นำผลการวิเคราะห์จากข้อ 6 มาพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามของแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนก มีค่าตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป พร้อมทั้งพิจารณาความครอบคลุมตามนิยามปฏิบัติการและทำการปรับปรุงข้อคำถามเป็นรายข้อ โดยพบว่า ได้ข้อคำถามวัดแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .426 - .789

8. นำแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงาน มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .949

9. นำแบบสอบถามที่มีคุณภาพแล้วไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

### ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 4 ตอน คือ ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดเจตคติต่อการมีส่วนร่วม ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์กร และตอนที่ 6 แบบสอบถามวัดการติดต่อสื่อสาร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

### ขั้นตอนการพัฒนาแบบสอบถาม ตอนที่ 2,3,5 และ 6 ดังนี้

1. ศึกษานิยาม ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบสอบถาม เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถาม

2. เขียนนิยามปฏิบัติการ จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องโดยเขียนคุณลักษณะที่ต้องการวัด

3. นำแบบสอบถามที่ต้องการ มาปรับปรุงแก้ไขเรื่องภาษาและปรับปรุงสเกลของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ เพื่อให้เหมาะสมกับข้อคำถามและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้กับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เก็บรวบรวมจริง จากนั้นนำผลการสอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ( $r$  Item – Total Correlation) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีการตัดสินใจและการกระทำทางสังคม และทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบสอบถามวัดการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ของอมรพรรณ ประจันตวนิชย์ (2550) โดยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .334 - .801 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .943 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 100 คน พบว่ามีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .413 - .746 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งตอนเท่ากับ .920

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดเจตคติต่อการมีส่วนร่วม ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีของฟิชไบน์ (Fishbein) ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถาม วัดเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ของพงศ์วัช วิวังสุ (2546) โดยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .538 - .827 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .940 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 100 คน พบว่ามีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .362 - .792 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งตอนเท่ากับ .923

ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์กร ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ของฟอร์แฮนด์และกิลเมอร์ (Forehand & Gilmer) เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ สาระสำคัญใช้เป็นตัวกำหนดบรรยากาศองค์กร ที่ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์กร อมรพรรณ ประจันตวนิชย์ (2550) โดยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .398 - .834 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .946 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 100 คน พบว่าค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .364 - .759 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งตอนเท่ากับ .903

ตอนที่ 6 แบบสอบถามวัดการติดต่อสื่อสาร ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามวัดการติดต่อสื่อสาร ของพนิดา บุญเกิด (2548) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารของ ธร สุนทรายุทธ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารโดยการใส่รหัสของข่าวสารออกมาเป็นสัญลักษณ์ และส่งไปตามช่องทางโดยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .624 - .908 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .970 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 100 คน พบว่ามีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .452 - .781 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งตอนเท่ากับ .957

### ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**ตอนที่ 2** แบบวัดการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

**คำชี้แจง** โปรดอ่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อ ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพ  
เท่านั้นแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือเพียงช่องเดียวที่ตรงกับระดับความเป็นจริงของท่าน  
มากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		น้อยมาก	น้อย	ปานกลาง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยเลย
0.	ท่านร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม โครงการที่ ตอบสนองต่อการประกัน คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา					
00.	ท่านเสนอวิธีปรับปรุงระบบการทำงาน เมื่อ ทราบผลการตรวจสอบว่าการดำเนินงานไม่ เป็นไปตามมาตรฐาน					
000.	ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในการ ปรับปรุงแก้ไขแผนงานที่ไม่สอดคล้องกับ มาตรฐานคุณภาพการศึกษากับเพื่อน ร่วมงาน					

#### เกณฑ์การตรวจให้คะแนน

น้อยมาก	ได้	5	คะแนน
น้อย	ได้	4	คะแนน
ปานกลาง	ได้	3	คะแนน
นาน ๆ ครั้ง	ได้	2	คะแนน
ไม่เคยเลย	ได้	1	คะแนน

#### เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>การแปลความหมาย</u>
4.50 – 5.00	มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพในระดับสูง
3.50 – 4.49	มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพในระดับค่อนข้างสูง
2.50 – 3.49	มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพในระดับค่อนข้างต่ำ
1.00 – 1.49	มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพในระดับต่ำ

### ตอนที่ 3 แบบวัดเจตคติต่อการมีส่วนร่วม

**คำชี้แจง** โปรดอ่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือ  
เพียงช่องเดียวที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยเลย
0.	งานประกันคุณภาพการศึกษาเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน					
00.	ท่านสามารถใช้ความคิดอย่างมีเหตุ มีผล ในการทำงานประกันคุณภาพได้					
000.	งานประกันคุณภาพการศึกษาจะสำเร็จได้ต้องอาศัยการเรียนรู้ในประสบการณ์ที่ผ่านมา					

#### เกณฑ์การตรวจให้คะแนน

ระดับความคิดเห็น		ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
		คะแนน	คะแนน
เห็นด้วยมาก	ได้	5	1
เห็นด้วย	ได้	4	2
เฉย ๆ	ได้	3	3
ไม่เห็นด้วย	ได้	2	4
ไม่เห็นด้วยเลย	ได้	1	5

#### เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.50 – 5.00	มีเจตคติในระดับที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา
3.50 – 4.49	มีเจตคติในระดับที่ค่อนข้างดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา
2.50 – 3.49	มีเจตคติในระดับปานกลางต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา
1.50 – 2.49	มีเจตคติในระดับที่ค่อนข้างไม่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา
1.00 – 1.49	มีเจตคติในระดับที่ไม่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

**ตอนที่ 4** แบบวัดแรงจูงใจในการทำงาน

**คำชี้แจง** โปรดอ่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือ  
เพียงช่องเดียวที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยเลย
0.	ท่านต้องการให้เพื่อนร่วมงานยอมรับการตัดสินใจของท่าน ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา					
00.	เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำจากท่านเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพการศึกษา					
000.	ที่ประชุมมักรับฟังและปฏิบัติตามข้อเสนอแนะด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของท่าน					

**เกณฑ์การตรวจให้คะแนน**

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	✓ ได้	5	คะแนน
เห็นด้วย	✓ ได้	4	คะแนน
เฉย ๆ	✓ ได้	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	✓ ได้	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยเลย	✓ ได้	1	คะแนน

**เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน**

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>การแปลความหมาย</u>
4.50 – 5.00	มีแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาในระดับสูง
3.50 – 4.49	มีแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาในระดับค่อนข้างสูง
2.50 – 3.49	มีแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	มีแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาในระดับค่อนข้างต่ำ
1.00 – 1.49	มีแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาในระดับต่ำ



**ตอนที่ 5** แบบวัดบรรยากาศองค์กร

**คำชี้แจง** โปรดอ่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือ  
เพียงช่องเดียวที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
0.	โครงสร้างการทำงานของสถานศึกษามี ความคล่องตัวในการประสานงานกับ สถานศึกษาอื่น					
00.	สถานศึกษามีการทบทวนกฎ ระเบียบ และข้อบังคับให้ทันสมัย และเป็นที่ยอมรับ ของบุคลากร					
000.	สถานศึกษาจัดประชุมผู้เกี่ยวข้องก่อน กำหนดอำนาจหน้าที่ และความ รับผิดชอบในแต่ละ ตำแหน่งงาน					

**เกณฑ์การตรวจให้คะแนน**

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้	5	คะแนน
เห็นด้วย	ได้	4	คะแนน
เฉยๆ	ได้	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ได้	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้	1	คะแนน

**เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน**

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>การแปลความหมาย</u>
4.50 – 5.00	มีบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ การศึกษาในระดับดี
3.50 – 4.49	มีบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ การศึกษาในระดับค่อนข้างดี
2.50 – 3.49	มีบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ การศึกษาในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	มีบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ การศึกษาในระดับค่อนข้างไม่ดี
1.00 – 1.49	มีบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ การศึกษาในระดับไม่ดี

### ตอนที่ 6 แบบวัดการติดต่อสื่อสาร

**คำชี้แจง** โปรดอ่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อแล้วกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือ  
เพียงช่องเดียวที่ตรงกับระดับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		จริงที่สุด	จริง	ปานกลาง	จริงน้อย	ไม่จริง
0.	สถานศึกษาแจ้งข้อมูลข่าวสารการ ประกันคุณภาพที่มีความถูกต้อง ชัดเจน					
00.	การแจ้งข้อมูลข่าวสารการประกัน คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เชื่อถือได้					
000.	ท่านได้รับข่าวสารการประกันคุณภาพ จากสถานศึกษาที่ทันเหตุการณ์					

#### เกณฑ์การตรวจให้คะแนน

จริงที่สุด	ได้	5	คะแนน
จริง	ได้	4	คะแนน
ปานกลาง	ได้	3	คะแนน
จริงน้อย	ได้	2	คะแนน
ไม่จริง	ได้	1	คะแนน

#### เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>การแปลความหมาย</u>
4.50 – 5.00	องค์กรมีการติดต่อสื่อสารเกี่ยวกับการประกันคุณภาพในระดับดี
3.50 – 4.49	องค์กรมีการติดต่อสื่อสารเกี่ยวกับการประกันคุณภาพในระดับค่อนข้างดี
2.50 – 3.49	องค์กรมีการติดต่อสื่อสารเกี่ยวกับการประกันคุณภาพในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	องค์กรมีการติดต่อสื่อสารเกี่ยวกับการประกันคุณภาพในระดับค่อนข้างไม่ดี
1.00 – 1.49	องค์กรมีการติดต่อสื่อสารเกี่ยวกับการประกันคุณภาพในระดับไม่ดี

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยอาชีวศึกษาต่างๆ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยในสังกัดที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.2 นำสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลติดต่อกับแต่ละวิทยาลัยที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ ที่จะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3.3 หลังจากได้รับการตอบรับให้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้นั้น ผู้วิจัยจึงจัดเตรียมแบบสอบถามโดยส่งทางไปรษณีย์ ให้ครบตามจำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้ประสานงานและขอความอนุเคราะห์ จากฝ่ายบริหารทรัพยากร งานสารบรรณ และฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ งานประกันคุณภาพ ของแต่ละวิทยาลัยในการช่วยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ระหว่างวันที่ 15 สิงหาคม 2552 ถึงวันที่ 23 กันยายน 2552

3.4 ตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ หรือตอบไม่ครบทุกตอน

3.5 ทำการลงรหัส จัดระบบข้อมูล วิเคราะห์หาค่าสถิติเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน และเขียนรายงานผลการวิจัย

### 4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยระเบียบวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษา เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะการแจกแจงของตัวแปร โดยคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S$ ) และค่าความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis)

4.2 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสาเหตุ และตัวแปรสาเหตุกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลลิสเรลตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทำการวิเคราะห์อิทธิพลทั้งทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรสาเหตุ ซึ่งใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimates : ML) เพื่อวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐานที่กำหนด มีค่าสถิติสำคัญที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

4.3.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square :  $\chi^2$ ) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความกลมกลืนของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าสูงมาก และมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออีกนัยหนึ่งคือ โมเดลตามสมมติฐานยังไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผู้วิจัยต้องดำเนินการปรับโมเดลต่อไปจนเมื่อค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงแสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.3.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) ค่า GFI และ AGFI ควรมีค่าสูงกว่า 0.90

4.3.3 ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standardized Root Mean Squared Residual : SRMR) แสดงขนาดของส่วนที่เหลือ โดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี SRMR ควรมีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับ 0.05

4.3.4 ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Squared Error of Approximation : RMSEA) เป็นค่าสถิติจากข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าไค - สแควร์ว่าโมเดลลิสเรลตามสมมติฐานมีความเที่ยงตรงนั้นไม่สอดคล้องกับความจริง และเมื่อเพิ่มพารามิเตอร์อิสระและค่าสถิติมีค่าลดลง เนื่องจากค่าสถิตินี้ขึ้นอยู่กับประชากรและชั้นของความอิสระ RMSEA ควรมีค่าต่ำกว่า 0.05 หรือไม่เกิน 0.08 ซึ่งแสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากข้อ 4.3.1 ถึง 4.3.4 สามารถสรุปค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าสถิติและเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สถิติที่ใช้ตรวจสอบ	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา
ค่าไค - สแควร์ (Chi-Square : $\chi^2$ )	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)	มากกว่า .90
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI)	มากกว่า .90
ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR)	น้อยกว่า .05
ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA)	น้อยกว่า .05

สถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในตาราง 3 นั้น ใช้พิจารณาโมเดลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หากค่าสถิติที่คำนวณได้ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็จำเป็นต้องปรับโมเดลใหม่ โดยอาศัยเหตุผลเชิงทฤษฎีและค่าดัชนีปรับแต่งโมเดล (Model modification indices) ซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์แต่ละตัวทำการปรับโมเดลจนได้โมเดลที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีค่าสถิติตามเกณฑ์ที่กำหนด

4.4 นำเสนอค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของตัวแปรที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

## 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S$ )

5.2 สถิติที่ใช้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง

5.2.1 การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อใช้ในการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรโดยใช้สูตรการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ด้วยความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ( $\alpha = .05$ ) ซึ่งค่า  $Z_{\alpha/2} = 1.96$  ใช้สูตร (มยุรี ศรีชัย. 2538: 104)

$$n = \frac{\sum_{g=1}^K \frac{N_g^2 \delta_g^2}{W_g}}{\frac{N^2 e^2}{Z^2} + \sum_{g=1}^K N_g \delta_g^2}$$

เมื่อ	$n$	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	$N$	แทน	จำนวนประชากรทั้งหมด
	$K$	แทน	จำนวนกลุ่มประเภทวิทยาลัย
	$N_g$	แทน	จำนวนประชากรในแต่ละชั้น
	$\delta_g^2$	แทน	ความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาของประชากรในแต่ละชั้น
	$W_g$	แทน	$\frac{N_g}{N}$
	$e$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า $\left( Z_{\alpha/2} S_x \right)$

5.2.2 การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้น ใช้สูตร  
(สุชาติ กิระนันท์. 2542: 119)

$$n_g = n \frac{N_g}{N}$$

เมื่อ	$n$	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
	$n_g$	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้น
	$N$	แทน	จำนวนประชากรทั้งหมด
	$N_g$	แทน	ขนาดของประชากรในแต่ละชั้น

5.3 สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

5.3.1 หาความเที่ยงตรงเชิงพิณิจ (Face Validity) ของแบบสอบถาม โดยการพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. 2545: 95)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	$IOC$	แทน	ดัชนีความสอดคล้องมีค่าอยู่ระหว่าง $-1$ ถึง $+1$
	$\sum R$	แทน	ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	$N$	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

5.3.2 การวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ (Item analysis) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามรายข้อ โดยหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของข้อที่เหลือทั้งหมด (Item analysis correlation) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. 2545: 84) ดังนี้

$$r_{xy} = \frac{S_{xy}}{S_x S_y}$$

เมื่อ	$r_{xy}$	แทน	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
	$S_{xy}$	แทน	ค่าความแปรปรวนร่วมระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของข้อที่เหลือ
	$S_x$	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนรายข้อ
	$S_y$	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนรวมข้อที่เหลือ

5.3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient ) ของครอนบัท (Conbach) (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. 2545: 131)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

เมื่อ	$\alpha$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	$n$	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนเป็นรายข้อ
	$S^2$	แทน	ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

#### 5.4 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

##### 5.4.1 หาค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

(ชูศรี วงศ์รัตน์. 2546: 315)

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	$r_{XY}$	แทน	สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนตัวแปร $X$ กับตัวแปร $Y$
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนน $X$
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนน $Y$
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน $X$ แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน $Y$ แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนน $X$ กับ $Y$ ทุกคู่
	$N$	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

5.4.2 ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้ t-test (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2546: 317; อ้างอิงจาก Welkowitz. 1971: 158)

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad ; \quad df = N-2$$

เมื่อ	$t$	แทน	ค่าแจกแจงแบบที
	$r$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$N$	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
	$df$	แทน	ชั้นความอิสระ (Degrees of freedom)

5.4.3 สถิติที่ใช้ในการประมาณค่าพารามิเตอร์ โดยใช้วิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimate: ML)

$$F = \text{Log}|F| + \text{tr}(S\Sigma^{-1}) - \text{Log}|S| + k$$

เมื่อ	$F$	แทน	ฟังก์ชันความกลมกลืน
	$S$	แทน	เมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง
	$\Sigma$	แทน	เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมที่ได้จากค่าประมาณพารามิเตอร์
	$k$	แทน	แทนจำนวนตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมดในโมเดล LISREL
	$\text{tr}$	แทน	ผลรวมสมาชิกในแนวทแยงของเมทริกซ์



5.5 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม พิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืน

5.5.1 ค่าไค - สแควร์ เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติที่ว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ ซึ่งจะหมายถึงโมเดลสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542: 56)

$$\chi^2 = (n-1)F[s, \Sigma(\theta)] \quad ; \quad df = [k(k+1)/2] - t$$

เมื่อ	$df$	แทน	ชั้นความอิสระ (Degrees of freedom)
	$\chi^2$	แทน	ค่าไค - สแควร์
	$n$	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	$F[s, \Sigma(\theta)]$	แทน	ค่าต่ำสุดของฟังก์ชันความกลมกลืนของโมเดลพารามิเตอร์ $\theta$
	$k$	แทน	จำนวนตัวแปรที่สังเกตได้ในโมเดล LISREL
	$t$	แทน	จำนวนพารามิเตอร์อิสระ

5.5.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลสองโมเดล โดยนำค่าสถิติ ไค - สแควร์มาพิจารณาเทียบกับองศา ถ้าไค - สแควร์สูงควรปรับโมเดลแล้ววิเคราะห์ใหม่ เกณฑ์การพิจารณาควรมีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป โดยมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542: 56)

$$GFI = 1 - \{F[s, \Sigma(\theta)] / F[s, \Sigma(0)]\}$$

เมื่อ	$GFI$	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
	$F[s, \Sigma(\theta)]$	แทน	ค่าต่ำสุดของฟังก์ชันความกลมกลืนของโมเดลจากพารามิเตอร์ $\theta$
	$F[s, \Sigma(0)]$	แทน	ค่าต่ำสุดของฟังก์ชันความกลมกลืนของโมเดลที่ไม่มีพารามิเตอร์

5.5.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) เป็นดัชนีที่นำ GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงชั้นความเป็นอิสระ ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดตัวอย่าง ควรจะมีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป เช่นเดียวกับค่าดัชนี GFI จะได้ค่าดัชนี AGFI ดังสูตรต่อไปนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542: 56)

$$AGFI = 1 - [(1/2d)(k)(k+1)](1 - GFI)$$

เมื่อ	<i>AGFI</i>	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
	<i>GFI</i>	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
	<i>d</i>	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ
	<i>k</i>	แทน	จำนวนตัวแปรที่สังเกตได้

ดัชนี GFI และ AGFI จะมีค่าระหว่าง 0 และ 1 ถ้าดัชนี GFI และ AGFI เข้าใกล้ 1 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.5.4 ดัชนีรากสองกำลังเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ ( Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) ดังสูตรต่อไปนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542: 56)

$$RMSEA = \sqrt{FO/d}$$

เมื่อ	<i>RMSEA</i>	แทน	ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ
	<i>FO</i>	แทน	$Max.\{F - (d/n), 0\}$
	<i>F</i>	แทน	ค่าต่ำสุดของฟังก์ชันความกลมกลืนของโมเดลจากพารามิเตอร์ $\theta$
	<i>d</i>	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
	<i>n</i>	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์และค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
$S_x^2$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่าเฉลี่ย
$S$	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$\chi^2$	แทน	ค่าไค – สแควร์ (Chi - Square)
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
SRMR	แทน	ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standardized Root Mean Square Residual)
RMSEA	แทน	ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation)
DE	แทน	อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
IE	แทน	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
TE	แทน	อิทธิพลรวม (Total Effect)
$df$	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ
$K$	แทน	คะแนนเฉลี่ยสูงสุดรายข้อของแบบสอบถาม
$R^2$	แทน	สัมประสิทธิ์การทำนาย

#### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพล

ต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

3.1 การตรวจสอบความสอดคล้องกล่มกลืนของโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2 การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยส่วนบุคคล และการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรแฝงทั้งหมดพบว่า ในภาพรวมแล้ว ครุมีคุณลักษณะต่างๆ อยู่ในระดับใด โดยผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยส่วนบุคคล และการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

ตัวแปร	K	$\bar{X}$	S	การแปลความหมาย
<b>ปัจจัยสภาพแวดล้อม</b>				
บรรยากาศองค์กร	5	4.01	.40	ระดับค่อนข้างดี
การติดต่อสื่อสาร	5	4.03	.41	ระดับค่อนข้างดี
<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b>				
เจตคติต่อการมีส่วนร่วม	5	4.16	.43	ระดับค่อนข้างดี
แรงจูงใจในการทำงาน	5	4.09	.45	ระดับค่อนข้างสูง
<b>ตัวแปรตาม</b>				
การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา	5	4.10	.39	ระดับค่อนข้างสูง

จากตาราง 4 พบว่า ครุในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความเห็นว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ บรรยากาศองค์กร และการติดต่อสื่อสารในองค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างดี ( $\bar{X} = 4.01$  และ  $4.03$  ตามลำดับ) สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ครุมีเจตคติต่อการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับค่อนข้างดี ( $\bar{X} = 4.16$ ) และแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 4.09$ ) นอกจากนี้ยังพบว่า ครุมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 4.10$ )

### ผลการตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของข้อมูล

เนื่องจากการวิเคราะห์สถิติ Path Analysis มีข้อตกลงเบื้องต้นว่า การแจกแจงของตัวแปร โดยเฉพาะตัวแปรตาม ควรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงดำเนินการตรวจสอบโดยตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูลจากค่าความเบ้ ซึ่งควรมีค่าไม่เกิน  $\pm .50$  ความโด่งควรมีค่าไม่เกิน 3 และพิจารณาค่า p - value ของสถิติทดสอบ  $\chi^2$  ซึ่งต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงจะบ่งชี้ว่าตัวแปรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ค่าความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรปัจจัย สภาพแวดล้อม ปัจจัยส่วนบุคคล และการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

ตัวแปร	Skewness	Kurtosis
<b>ปัจจัยสภาพแวดล้อม</b>		
บรรยากาศองค์กร	.160	-.023
การติดต่อสื่อสาร	-.031	-.256
<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b>		
เจตคติต่อการมีส่วนร่วม	-.168	-.519
แรงจูงใจในการทำงาน	.043	-.249
<b>ตัวแปรตาม</b>		
การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา	.143	-.248

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ค่าความเบ้ของตัวแปรปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร และปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่า มีลักษณะการแจกแจงใกล้เคียงโค้งปกติ ส่วนค่าความโด่งของตัวแปรทั้งสองมีค่าเป็นลบ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีการแจกแจงราบกว่าโค้งปกติ ส่วนตัวแปรกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคลนั้น พบว่า ค่าความเบ้ของตัวแปรปัจจัยด้านเจตคติต่อการมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่า มีลักษณะการแจกแจงใกล้เคียงโค้งปกติ ส่วนค่าความโด่งของตัวแปรทั้งสองมีค่าเป็นลบ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีการแจกแจงราบกว่าโค้งปกติ ในตัวแปรตาม พบว่า การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษามีค่าความเบ้เป็นบวก และมีค่าเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่า มีลักษณะการแจกแจงใกล้เคียงโค้งปกติ ส่วนค่าความโด่งของตัวแปรมีค่าเป็นลบ แสดงว่า ตัวแปรมีการแจกแจงราบกว่าโค้งปกติ

ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบการกระจายของข้อมูลอีกครั้งโดยใช้ Kolmogorov-Smirnov test (ภาคผนวก จ) จากผลการทดสอบ พบว่า มีตัวแปรที่มีการกระจายไม่เป็นโค้งปกติ (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ซึ่งจากการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติของตัวแปรนี้อาจจะมีผลต่อการแปลความหมายที่ได้จากข้อมูลคลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการแปลงคะแนนของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวให้อยู่ในรูปของคะแนนมาตรฐาน ด้วยโปรแกรม PRELIS (ภาคผนวก ข) เพื่อให้การแจกแจงของข้อมูลเข้าใกล้การแจกแจงของโค้งปกติ ก่อนนำไปทดสอบความกลมกลืนของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยวิธีการความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood: ML) ซึ่งมีข้อตกลงเบื้องต้นที่ข้อมูลต้องมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติหลายตัวแปร (Multivariate Normal Distribution) แต่เนื่องจากการตรวจสอบการแจกแจงเป็นโค้งปกติหลายตัวแปรทำได้ยาก จึงตรวจสอบข้อมูลโดยพิจารณาการแจกแจงของข้อมูลที่ละตัวแปรแทน (Stevens. 1992: 2; citing Gnanadesikan. 1997: 168) โดยเมื่อดำเนินการแปลงคะแนนให้อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐานแล้ว ตรวจสอบการแจกแจงความเป็นโค้งปกติ พบว่าค่า  $p$  - value ของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ระหว่างตัวแปรที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ปรากฏผลดัง ตาราง 6

ตาราง 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	PART			
		Y1	Y2	Y3	Y4
MOTI	X12	.286**	.375**	.242**	.426**
	X13	.350**	.198**	.311**	.358**
	X14	.200**	.234**	.241**	.224**
ATTI	X9	.215**	.423**	.221**	.319**
	X10	.412**	.257**	.483**	.419**
	X11	.225**	.496**	.289**	.637**
COMM	X6	.524**	.518**	.433**	.337**
	X7	.641**	.320**	.295**	.273**
	X8	.417**	.354**	.371**	.286**
CLIM	X1	.400**	.234**	.241**	.224**
	X2	.221**	.256**	.243**	.369**
	X3	.559**	.468**	.308**	.232**
	X4	.330**	.453**	.236**	.321**
	X5	.300**	.210**	.248**	.207**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา ทั้งนี้เพื่อยืนยันว่าตัวแปรที่ศึกษามีองค์ประกอบร่วมกันหรือไม่ โดยจากการวิเคราะห์ พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ( $r < .300$ ) ถึง ปานกลาง ( $.300 < r < .700$ ) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .198 - .641 โดยองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน (MOTI) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา (PART) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยมีความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .198 - .426 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ( $r < .300$ ) ถึง ปานกลาง ( $.300 < r < .700$ ) องค์ประกอบของเจตคติต่อการมีส่วนร่วม (ATTI) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา (PART) อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยมีความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .215 - .637 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ( $r < .300$ ) ถึง ปานกลาง ( $.300 < r < .700$ ) องค์ประกอบของการติดต่อสื่อสาร (COMM) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา (PART) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยมีความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .273 - .641 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ( $r < .300$ ) ถึง ปานกลาง ( $.300 < r < .700$ ) องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร (CLIM) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา (PART) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยมีความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .210 - .559 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ( $r < .300$ ) ถึง ปานกลาง ( $.300 < r < .700$ )

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

3.1 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาไว้ดังนี้

PART	แทน	การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ
CLIM	แทน	บรรยากาศองค์กร
COMM	แทน	การติดต่อสื่อสาร
MOTI	แทน	แรงจูงใจในการทำงาน
ATTI	แทน	เจตคติต่อการมีส่วนร่วม

หลังจากกำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาแล้ว ผู้วิจัยเริ่มดำเนินการแปลงคะแนนให้มีการกระจายเป็นโค้งปกติแล้วสร้างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นข้อมูลนำเข้าและทำการประมาณค่าโดยวิธีไลเคิลฮูดส์สูงสุด (Maximun Likelihood) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังตาราง 7



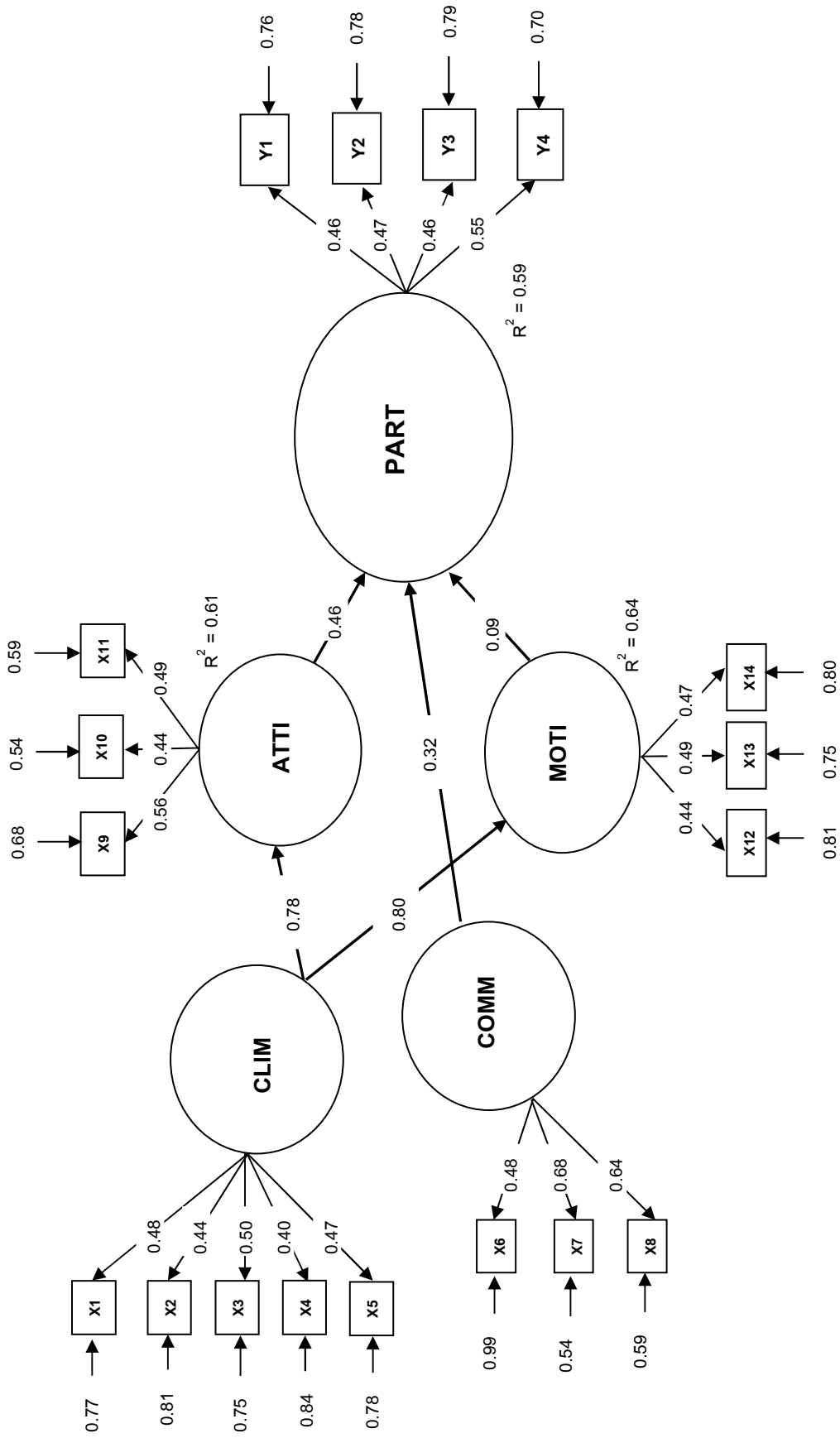
ตาราง 7 ค่าสถิติจากการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าสถิติที่ตรวจสอบ	เกณฑ์การตรวจสอบ	ค่าสถิติในโมเดล
ค่าไค – สแควร์ (Chi - Square) / <i>df</i>	< 2.00	1.84
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)	≥ .90	0.93
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI)	≥ .90	0.91
ค่ามาตรฐานดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ (SRMR)	≤ .05	0.05
ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA)	≤ .05	0.04

จากตาราง 7 การทดสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยค่าสถิติที่ตรวจสอบทุกค่าเป็นไปตามเกณฑ์ดังนี้ ค่าสถิติไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 223.15 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p value of  $\chi^2 = .000$ ) ผู้วิจัยได้พิจารณาอัตราส่วนระหว่างอัตราส่วนไค-สแควร์ต่อองศาอิสระ ( $\chi^2/df$ ) ร่วมด้วย เนื่องจากค่าไค-สแควร์ มีความแปรผันไปตามขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ถ้าขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็ก ค่าไค-สแควร์ มีแนวโน้มที่จะมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าค่าไค-สแควร์ต่อองศาอิสระเท่ากับ 1.84 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (<2.00) นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.93 และ 0.91 ตามลำดับ ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คือ 0.90 ค่ามาตรฐานดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ (SRMR) และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.05 กับ 0.04 ตามลำดับ ซึ่งเท่ากับและต่ำกว่าเกณฑ์ คือ 0.05 ซึ่งเมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามภาวะสันนิษฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงถึงภาพประกอบ 8

3.2 การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

เมื่อได้โมเดลที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว ผู้วิจัยจึงนำเสนอค่าสถิติเพื่อตอบสมมติฐาน โดยการเสนอภาพประกอบโมเดลที่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบในภาพรวมและตารางแสดงค่าอิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานดังในภาพประกอบ 8 และตาราง 8



ภาพประกอบ 8 ผลการตรวจสอบรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในคุณภาพการศึกษา

ตาราง 8 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

ตัวแปรผล	R <sup>2</sup>	อิทธิพล	ตัวแปรสาเหตุ			
			MOTI	ATTI	COMM	CLIM
PART	0.59	DE	0.09	0.46	0.32	-
		IE	-	-	-	0.44
		TE	0.09	0.46	0.32	0.44
MOTI	0.64	DE	-	-	-	0.80
		IE	-	-	-	-
		TE	-	-	-	0.80
ATTI	0.61	DE	-	-	-	0.78
		IE	-	-	-	-
		TE	-	-	-	0.78

หมายเหตุ 1) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01  
2) DE = อิทธิพลทางตรง, IE = อิทธิพลทางอ้อม และ TE = อิทธิพลรวม

จากตาราง 8 พบว่าบรรยากาศองค์กร (CLIM) มีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจในการทำงาน (MOTI) และเจตคติต่อการมีส่วนร่วม (ATTI) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.80 และ 0.78 ตามลำดับ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 โดยบรรยากาศองค์กร (CLIM) มีอิทธิพลทางตรง ทางบวกต่อเจตคติต่อการมีส่วนร่วม (ATTI) และแรงจูงใจในการทำงาน (MOTI) เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมของบรรยากาศองค์กร (CLIM) ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา (PART) พบว่า บรรยากาศองค์กร (CLIM) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา (PART) โดยส่งอิทธิพลผ่านเจตคติต่อการมีส่วนร่วม (ATTI) และแรงจูงใจในการทำงาน (MOTI) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.44 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลรวมของบรรยากาศองค์กร (CLIM) พบว่า บรรยากาศองค์กร (CLIM) มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน (MOTI) สูงสุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.80 รองลงมาคือ เจตคติต่อการมีส่วนร่วม (ATTI) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.78 และการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา (PART) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.44

เมื่อพิจารณาการติดต่อสื่อสาร (COMM) มีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา (PART) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.32 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงาน (MOTI) และเจตคติต่อการมีส่วนร่วม (ATTI) มีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา (PART) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.09 และ 0.46 ตามลำดับ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ทุกค่าสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) ของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาพบว่า มีค่าเท่ากับ 0.59 แสดงว่า ตัวแปรที่นำมาศึกษาในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 59

จากโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 345 คน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ภายในโมเดล พบว่าตัวแปรกลุ่มปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ บรรยากาศองค์กร และการติดต่อสื่อสาร ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อม ต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา คือ บรรยากาศองค์กรส่งผลทางตรงต่อเจตคติต่อการมีส่วนร่วม และแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลทางอ้อมต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาผ่านเจตคติต่อการมีส่วนร่วม และแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนการติดต่อสื่อสารส่งผลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ตัวแปรกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เจตคติต่อการมีส่วนร่วม และแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลเฉพาะทางตรงต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### สังเขปวัตถุประสงค์ และวิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship model) ของตัวแปรด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ บรรยากาศองค์กร และการติดต่อสื่อสาร และด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีวัตถุประสงค์เฉพาะสำหรับการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 3 ข้อ คือ 1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครู 2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทั้งทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครู

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษา ในเขต กรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2552 ประกอบด้วยข้าราชการครู จำนวน 1,116 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 345 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

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

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ที่ออกให้โดยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปติดต่อและขอความร่วมมือกับแต่ละวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ซึ่งเมื่อทางวิทยาลัยตอบรับให้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้นั้น ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยส่งทางไปรษณีย์ และประสานงานขอความร่วมมือจาก ฝ่ายบริหาร ทรัพยากร งานสารบรรณ และฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ งานประกันคุณภาพการศึกษา ในแต่ละวิทยาลัยเป็นผู้รวบรวมข้อมูลให้ โดยเตรียมแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 369 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.02 ของแบบสอบถามที่วางแผนเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากการตรวจสอบความเรียบร้อยและคัดเลือกเฉพาะ

ฉบับที่สมบูรณ์ไว้ ทำให้ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 345 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 93.49 ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากเก็บรวบรวมข้อมูล

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

### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุกับตัวแปรการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา มีค่าระหว่าง .198 - .641 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติที่ได้จากการตรวจสอบโมเดลทุกค่าเป็นไปตามเกณฑ์ คือ ค่าไค-สแควร์ / ที่ชั้นความอิสระ ( $df$ ) เท่ากับ 1.84 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) และค่ามาตรฐานดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ (Standardized Root Mean Square Residual : SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.93, 0.91 และ 0.05 ตามลำดับ ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) มีค่าประมาณ 0.04 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) ของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาพบว่า มีค่าเท่ากับ 0.59 นั้นแสดงว่า ตัวแปรที่นำมาศึกษาในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 59

3. เมื่อพิจารณาตารางแสดงอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ได้รับอิทธิพลทางตรงจากเจตคติต่อการมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร และแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.46, 0.32 และ 0.09 ตามลำดับ แต่ไม่ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปร

บรรยากาศองค์กร สำหรับอิทธิพลทางอ้อมต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาที่ได้รับ จากตัวแปรบรรยากาศองค์กร ผ่านเจตคติต่อการมีส่วนร่วมและแรงจูงใจในการทำงาน มีขนาด อิทธิพล เท่ากับ .78 และ .80 ตามลำดับ

## อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉลวย เหลืองบรรจง (2548: 98) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ในวิทยาลัยภาคกลางสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ การศึกษาของตาบทิพย์ จุติพงษ์พาณิชย์ (2549: 103) พบว่า เจตคติมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานตามแนวทางคุณภาพ เพราะเมื่อเจ้าหน้าที่มีเจตคติที่ดีก็จะส่งผลให้อยากเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร (อารมณ จินดาพันธ์. 2546: 120) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการติดต่อสื่อสารกับการมีส่วนร่วม พบว่า การติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม เพราะถ้าการติดต่อสื่อสารชัดเจน เปิดเผย และทั่วถึง ย่อมก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมที่ดีในการทำงานและจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการทำงานภายในองค์กร ซึ่งไกเซอร์ ; และซางค์ (Kaiser; & Chung. 2000: 104) ได้ชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ กับการมีส่วนร่วม ความร่วมมือระหว่างกลุ่ม และความเกี่ยวข้องกันในการปฏิบัติงาน ล้วนแต่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

2. โมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตัวแปรสาเหตุทั้ง 4 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 59 ที่เหลืออีก 41 เป็นอิทธิพลของตัวแปรที่ไม่ถูกเลือกเข้ามาในโมเดล ถ้าสามารถนำตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องเข้ามาวิเคราะห์ด้วยอาจทำให้โมเดลสามารถอธิบายการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาได้เพิ่มขึ้น ซึ่งในความเป็นจริงแล้วการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูเกิดจากตัวแปรปัจจัยต่าง ๆ มากมาย ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถนำมาศึกษาได้อย่างครอบคลุมครบถ้วนแต่จากตัวแปรที่ผู้วิจัยเลือกมาศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา การติดต่อสื่อสารมีอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน และเจตคติต่อการมีส่วนร่วม มีอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งสามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

2.1 บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ผ่านทางแรงจูงใจในการทำงาน และเจตคติต่อการมีส่วนร่วม นั่นคือ การที่องค์กรมีบรรยากาศที่ดีเอื้อต่อการทำงานส่งผลให้บุคลากรเกิดการรับรู้ที่ตนได้รับแรงจูงใจจากองค์กร และมีเจตคติที่ดีต่อ

การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาที่มากขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรยากาศองค์กรเป็นสภาพแวดล้อมทางสังคมจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อจิตใจหรืออารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถทำงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น บรรยากาศองค์กรที่ดีมีโครงสร้างขององค์กรที่เป็นระบบ มีกฎระเบียบ และข้อบังคับที่ทันสมัยและเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร การบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่ ช่วยเหลือ และให้คำแนะนำปรึกษาที่ดีซึ่งกันและกัน ย่อมทำให้ตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และมีความต้องการที่จะทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมเดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ มนุญ วงศ์นารี (2529: 25) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศองค์กรโดยรวมมีอิทธิพลสำคัญที่สามารถครอบงำตัวบุคคล ตลอดจนพฤติกรรมต่างๆ ในการทำงาน เนื่องจากบรรยากาศองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติของผู้ปฏิบัติงานให้มีความสนใจในการทำงาน มีความร่วมมือ และช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน หรืออาจกล่าวได้ว่า บุคคลที่ทำงานอยู่ในองค์กรที่มีบรรยากาศในการทำงานดี ก็ย่อมมีความสุขในการทำงานและอยากเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวิธณี ธรรมนารถสกุล (2547: 92) ที่ทำการศึกษาระดับปริญญาโท เรื่อง การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของผลของการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ : ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยระดับบุคคล พบว่า บรรยากาศองค์กรส่งผลโดยอ้อมต่อการปฏิบัติงานรวม โดยผ่านตัวแปรในระดับบุคคล ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน การรับรู้บทบาทความสามารถในการทำงานเป็นทีม ดังนั้นสถาบันการศึกษาควรส่งเสริมให้สภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นบรรยากาศที่มีลักษณะของการทำงานเป็นทีมและเอื้อต่อระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

2.2 การติดต่อสื่อสารมีอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษานั้นคือ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรดี ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพสูง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีความชัดเจน ถูกต้อง ต่อเนื่อง และทันเหตุการณ์ ทำให้บุคลากรในองค์กร มีความรู้ ความเข้าใจในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่มากขึ้น เมื่อมีความรู้ ความเข้าใจในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่มากแล้ว ย่อมอยากที่จะแสดงความรู้ ความสามารถที่ตนมีเพื่อพัฒนาองค์กร โดยการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ จีรนนท์ จันทร์สว่าง (2547: 98) ที่ศึกษาทัศนคติของครูปฐมวัยต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูปฐมวัยที่รับสื่อข่าวสารมากกว่า 1 – 2 ครั้งต่อสัปดาห์ จะมีทัศนคติต่อการประกันคุณภาพการศึกษาก่อนข้างสูง แสดงให้เห็นว่าการติดต่อสื่อสารทำให้คนมีความรู้มากขึ้น มีความเข้าใจในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่ดีขึ้นส่งผลให้การปฏิบัติงานต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาดีขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้ ปรานี วิจิตรจิตเลิศ (2547: 103 - 104) ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้นโยบายองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลหัวเฉียว พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้นโยบายองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากการ



ติดต่อสื่อสารมีส่วนทำให้บุคคลเกิดการมีส่วนร่วม ยอมรับและเห็นด้วยกับการนำนโยบายของโรงพยาบาลไปปฏิบัติมากขึ้น แสดงให้เห็นว่า การติดต่อสื่อสารทำให้คนมีความรู้มากขึ้น มีความเข้าใจในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่ดีขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับประกันคุณภาพดีขึ้นกว่าเดิม

2.3 แรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา นั่นคือ การที่บุคคลรับรู้ตัวตนเองได้รับแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้บุคคลเกิดความอยากเข้ามามีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูง มิทเชลล์และลาร์สัน (พงศธรวิช วิวัณสุ. 2546; อ้างอิงจาก Mitchell & Larson. 1987) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ปลุกเร้าพฤติกรรมโดยกระทำด้วยความเต็มใจหรือพึงพอใจ กระทำเพื่อไปสู่เป้าหมายซึ่งในการทำงานเป็นจิตลักษณะที่ผลักดันให้บุคคลพยายามที่จะกระทำภารกิจหรืองานของแต่ละคน จากการศึกษาของ ผอบเชียร วงศ์ภักดี (2537) พบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในธนาคารไทยพาณิชย์ สอดคล้องกับการศึกษาของ อุดม คุณชมภู (2549: บทคัดย่อ) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และกิจกรรมของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยรับฟัง ยอมรับในความคิดเห็น การตัดสินใจของผู้ร่วมงาน หรือผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่า ตนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นทำให้อยากเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น

จากผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับต่ำ (สัมประสิทธิ์อิทธิพล = 0.09) อาจเป็นเพราะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ซึ่งจากการศึกษา พบว่า อายุของครูส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 41 – 50 ปี รองลงมา อายุมากกว่า 50 ปี ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุทำให้ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลต่ำ เนื่องจากครูที่มีอายุมากนั้น อาจจะเห็นเหนื่อยต่อภาระงาน เบื่อการทำงานที่จำเจ จึงเป็นสาเหตุทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน และไม่ยอมเข้ามามีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (จุไรรัตน์ สุวรรณพิทักษ์. 2548: 90) กล่าวว่า อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุที่มากขึ้นทำให้เกิดความเบื่อหน่ายภาระงาน และไม่ยอมปฏิบัติงาน ดังนั้นทางองค์กรจึงต้องพยายามหาแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลกลุ่มนี้ สามารถปฏิบัติที่ตนรับผิดชอบได้ โดยการมอบหมายงานที่ท้าทาย และไม่จำเจเพื่อเป็นการดึงดูดให้บุคคลกลุ่มนี้เกิดอยากเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ

2.4 เจตคติต่อการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา นั่นคือ การที่บุคคลมีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมสูงย่อมทำให้เกิดพฤติกรรมที่เข้ามามีส่วนร่วมในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาสูงตามไปด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจตคติซึ่งเป็นจิตลักษณะหนึ่งของบุคคลที่เกิดจากการรู้คิดเชิงประมาณค่าต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่ามีคุณประโยชน์หรือมีโทษ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่เอียงในการแสดงพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกับความรู้สึก (งามตา วณินทานนท์. 2535: 215) หรืออาจกล่าวได้ว่าเจตคติเป็นบ่อเกิดแห่งพฤติกรรม และยังเป็น

สิ่งที่ใช้วัดพฤติกรรมของบุคคลได้เป็นอย่างดี ทำให้เชื่อได้ว่า หากบุคคลมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งใดแล้วมักส่งผลให้บุคคลนั้นมีแนวโน้มของพฤติกรรมไปในทิศทางที่ดีด้วย ผลจากการศึกษาของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532: 84) พบว่าเจตคติต่อการทำงานเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นบุคคลใดที่มีเจตคติต่อการทำงานมีส่วนร่วมที่สูง ย่อมมีพฤติกรรมในการเข้าร่วมกิจกรรมหรือร่วมเป็นส่วนหนึ่งในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาสูงตามไปด้วย ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัตน์ ปานศิลา (2542: บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะ และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ในภาคเหนือของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรเจตคติซึ่งอยู่ในกลุ่มของตัวแปรจิตลักษณะ สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านรวมได้เป็นอันดับแรกในกลุ่มการศึกษาระดับปริญญาตรี นอกจากนี้งานวิจัยของ พงศ์รัช วิวังสุ (2546: บทคัดย่อ) ซึ่งทำการศึกษายัจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า เจตคติต่อการทำงานมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น สถานศึกษาจึงควรมีการพัฒนาจิตลักษณะในด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อบุคลากรจะได้ใช้เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูงสุด ได้แก่ เจตคติต่อการทำงานมีส่วนร่วม รองลงมา คือการติดต่อสื่อสารและแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ในการนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

#### 1.1 จากผลการวิจัย พบว่า เจตคติต่อการทำงานมีส่วนร่วม เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่

ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครู ดังนั้นผู้บริหารในสถานศึกษาจึงต้องหากวิธีในการสร้างเจตคติที่ดีให้กับครู โดยการเปิดโอกาสในการใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์ สนับสนุนและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนโน้มน้าวให้ครูเข้าร่วมในกิจกรรมของการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา เพราะเมื่อครูมีเจตคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาแล้ว ย่อมส่งผลให้อยากเข้ามามีส่วนร่วม ในกิจกรรมของการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาด้วย

#### 1.2 ผลจากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่า สถานศึกษาควรมีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี

คือ มีข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจน ทันเหตุการณ์ และเพียงพอ จึงจะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายต่อการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะให้ครูเกิดการรับรู้และตระหนักถึงความสำคัญของระบบการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งแรงจูงใจในการทำงานที่

ดีต่อระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพราะเมื่อสถานศึกษามีการตั้งใจ การโน้มน้าวจิตใจที่ดี ย่อมส่งผลให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาด้วย

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาในครั้งนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูได้ร้อยละ 59 ที่เหลือเป็นตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาศึกษาในโมเดลการวิจัยครั้งนี้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอให้มีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ โดยอาศัยทฤษฎีการมีส่วนร่วมและผลการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรในโมเดลการวิจัย เช่น การได้รับการฝึกอบรม วัฒนธรรมในการทำงาน เป็นต้น

2.2 การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร เพียงอย่างเดียว ดังนั้นจึงควรศึกษากับประชากรในสังกัดที่ต่างกัน หรือในจังหวัดอื่นๆ เพื่อจะได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์กับสถานศึกษา

## บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2536). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.  
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542.(2544)*.  
กรุงเทพฯ: สกายบุ๊กส์.
- คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2545). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม  
แห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549)*. กรุงเทพฯ: สกายบุ๊กส์.
- ครองสิน มิตะทัง. (2548). *การศึกษาตัวแปรสภาพแวดล้อมในครอบครัว ลักษณะของครู และ  
ลักษณะของนักเรียนที่ส่งผลต่อความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียน  
ชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 5 จังหวัดนครพนม*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการ  
ศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- งามตา วรินทร์านนท์. (2535). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จินตนา เสมารเงิน. (2539). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการพัฒนา  
ตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (การจัดการพัฒนาสังคม).  
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จිරันท์ จันทรสว่าง. (2547). *ทัศนคติของครูประถมวัยต่อการประกันคุณภาพการศึกษาใน  
โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ:  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จุไรรัตน์ สุวรรณพิทักษ์. (2548). *แรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติการ ของพนักงาน  
บริษัท เค-เทค คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์. บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ:  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ฉลวย เหลือบรรจง. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การเตรียมอาจารย์ใหม่ การสอนงาน  
และความสัมพันธ์กับอาจารย์พี่เลี้ยงกับการปฏิบัติการงานหลักของ การเตรียมอาจารย์  
ใหม่ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (พยาบาลศาสตร์).  
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ชนกพร บัวสุข. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลในโครงการพัฒนา  
และรับรองคุณภาพโรงพยาบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม.  
(ศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน). สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.  
ถ่ายเอกสาร.
- ชานนท์ บุรี. (2535). *ปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง  
เขตภาคกลาง*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2546). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- โชติกา วรรณบุรี. (2547). *การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ; บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ฐิตาพร ประเสริฐสุด. (2548). *การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล ของโรงพยาบาลลำลูกกา*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ฐิติพร ลิณีฐฎา. (2547). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ (หลักสูตร 5 ปี) สาขาคณิตศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การศึกษาคณิตศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐลักษณ์ ศรีมีชัย. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการเรียนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นของนักศึกษาผู้ใหญ่ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษานอกระบบโรงเรียน) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐพล ชุมวรรฎายี. (2545). *บันไดสู่การประกันคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บ.บุ๊ค พอยท์.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2542). *ธรรมชาติของทัศนคติกับการวัดทัศนคติ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. เอกสารประกอบการศึกษาวิชาจิตวิทยาชั้นสูง.
- ตาบทิพย์ ฐิติพงษ์พาณิชย์. (2549). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารคุณภาพโดยรวมของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (บริหารสาธารณสุข). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2548). *การมีส่วนร่วม แนวคิด ทฤษฎีและกระบวนการ*. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.
- ทบวงมหาวิทยาลัย. (2545). *การประกันคุณภาพภายในสถาบันอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: .x.r.
- ธร สุนทรายุทธ. (2536). *หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หงษ์ลักษณ์ วิรัชชัย. (2537). *ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมและพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- .(2542). *โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2525). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2547). *การมีส่วนร่วม หลักการพื้นฐาน เทคนิคและกรณีตัวอย่าง*.  
เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญชม ศรีสะอาด; และมีญช์มันซ์ วรรณมทินทร์. (2544, กรกฎาคม). การวิเคราะห์เส้นทางด้วย  
โปรแกรมลิสเรล. ใน *วารสารการวัดผลการศึกษา*. 7: 1-20.
- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2545). *การวัดและประเมินผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปราณี วิจิตรจิตเลิศ. (2547). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้นโยบายองค์กร และความผูกพัน  
ต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลหัวใจเฉี่ยว. ปรินญาณีพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ).*  
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริม  
กรุงเทพฯ.
- .(2545). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ปัทมา ยิ้มพงศ์. (2542). *พฤติกรรมผู้นำและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการรับการบริหาร  
คุณภาพโดยรวมของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ วท.ม.*  
(การบริหารสาธารณสุข). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ผอบเชียร วงศ์ภักดี. (2537). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในธนาคาร  
ไทยพาณิชย์. ปรินญาณีพนธ์ วท.ม. (พฤติกรรมศาสตร์)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พงศ์วัช วิวังสุ. (2546). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับ  
การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา. ปรินญาณีพนธ์ ว.ทบ.*  
(วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนัก  
ทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัชรี พงษ์ศิริ. (2541). *การมีส่วนร่วมทางการเมืองของข้าราชการ: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการ  
การจัดหางาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มัญญ วงศ์นารี. (2529). *แนวคิดและหลักการในการสัมมนาองค์การ*. กรุงเทพฯ: มงคลการพิมพ์.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.
- มูลนิธิปริญญาโทนักบริหารรัฐกิจ. (2546) *คู่มือ การมีส่วนร่วมของประชาชน*. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มยุรี ศรีชัย. (2538) *เทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง*. กรุงเทพฯ: วี.เจ. พรินติ้ง.
- รุ่ง แก้วแดง. (2544). *ประกันคุณภาพการศึกษา : ทุกคนทำได้ไม่ยาก*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช

- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2542). *ระบบคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- วันชัย ศิริชนะ. (2543). *การประกันคุณภาพและมาตรฐานคุณภาพการศึกษา สถาบันอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- วารินทร์ สิ้นสูงสุด. (2543). *การประกันคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตบัณฑิตธรรม.
- วิจิตร ศรีสะอาด. (2535). *การประกันคุณภาพการศึกษา. บทความประกอบการประชุมคุณภาพการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ศูนย์ประชุมสิริกิติ์ วันที่ 10 – 12 กรกฎาคม 2545*.
- วิรัตน์ ปานศิลา. (2542). *การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะ และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลในภาคเหนือของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิรัตน์ ธรรมนารถสกุล. (2547). *ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับของผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยระดับบุคคล*. วิทยานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิไลวรรณ แซ่หว่า. (2542). *ปัจจัยในการพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานหมู่บ้านสุขภาพดี ถิ่นหน้าของประชาชนในจังหวัดนราธิวาส*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (ศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน). สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์ชัย นิธิภูทิว. (2532). *ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- สัมฤทธิ์ กาเพ็ง. (2544, ตุลาคม – พฤศจิกายน). *รูปแบบการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา*. *ในวารสารข้าราชการครู*. 22(1): 10 - 13
- สุริยงค์ ชวนขยัน. (2548). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาของสถาบันราชภัฏ : กรณีศึกษาสถาบันราชภัฏสวนดุสิต*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา : เพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอก*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.



- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2545). กรอบแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอกระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2543). แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา : เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2546). จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2537). ภาวะผู้นำและความขัดแย้ง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสาวลักษณ์ ภูวนกุล. (2545). การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาล โรงพยาบาลพิจิตร. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (การบริหารการพยาบาล). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- อมรพรรณ ประจันตวนิชย์. (2550). ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- อัจฉรี จันทนจุลกะ. (2544). การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรพยาบาล งานการพยาบาลผู้ป่วยกุมารเวชศาสตร์. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (การบริหารการพยาบาล). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- อารมณ จินดาพันธ์. (2546). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุดม คุณชมพู่. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.
- อุไรพรรณ นาครทรรพ. (2537). การพัฒนาดัชนีชี้วัดความเป็นเลิศทางวิชาการของคณะพยาบาลศาสตร์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เอกสารวิชาการ การประเมินผลการจัดการศึกษา (2546). “ทัศนะใหม่ในการประเมินผลการจัดการศึกษา” : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- Allport, Garden W. (1978). The Handbook of Social Psychology. In *The Nature of Attitude and Attitude Change*. Massachusetts: Wesley Publishing.
- Arnstein, Sherry R. (1969, July). A Ladder of Citizen Participation. In *Journal of the American Planning Association*. 35(4).

- Atria, Joseph P. (1999). *The effect of Lllinois quality assurance and improvement planning process on Chicago pubic school teacher attitudes toward school mprovement*. Dissertation, Ed.D.(Educational Administration). Lllinois: The Northern Lllinois University. 60(12A). Retrieved March 8, 2006, from UR<http://thailis.uni.net.th/dao>; Dissertation Abstracts International; Pub No AAI9955750.
- Brown, Warren B; & Moberg, Dennis J. (1980). *Organization Theory and Management: A Macro Approach*. New York: John Wiley and Sons.
- Christensen, Lauritzen B; & Kockrow, Oden E. (1991). *Fundamentals of Nursing*. St.Louis: Mosby Yearbook.
- Cryer, A. (1993). *Paring for Quality Assessment and Audit*. Sheffield: CVCP.
- Cohen, John M.; & Uphoff, Norman T. (1977). *Rural Development Participation*. Ithaca: Cornell University.
- Eisenberger,R.; Fasolo,P.; & Davis Lamastro. (1990). Perceived Organizational Subport and Employee Diligence, Commitment, and Innovatio. *Jouranal of Applied Psychologe*. 75(1): 51 – 59.
- Eisenberger, Robert; et al. (1986). Perceived Organizational Support. In *Journal of Applied Psychology*. 71(3): 500 – 507.
- .(2002). Perceived Organizational Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. In *Journal of Applied Psychology*. 187(3): 565-573.
- Evans III, F.B. (1996). *Harry Stack Sulliven: Interpersonal theory and psychotherapy*. Retrieved June 16, 2006 from <http://www.enneagramspectrum.com/articles/Harrysullivan.htm>
- Gilmer, Von Haller B. (1971). *Industrial and Organizational Psychology*. Tokyo: McGraw-Hill
- Gustova, Wilches-Chaux. (1992). *Community Participation: Proceedings*. Columbia: Habinet.
- Harpal, John Raymond. (1999). *The role of teams in quality and improvement Planning in two Lllinois middle schools*. Dissertation, Ed.D (Educational Administration). Lllinois. The Northern Lllinois University. Retrieved March 8,2006, from URL: <http://thailis.uni.net.th/dao>; *Dissertation Abstracts International*; Pub No AAI9960416.

- Hilgard. (1962). *Introduction to Psychology*. New York: Harcourt Brace.
- Indiana University . (1956). *The American College Dictionary* . New York: Random House.
- Juran , Josph M. (1951). *Juran's Quality Control*. 4th ed. New York: McGraw-Hill.
- Jacobson, M.G. (1986, June). Type and time of social support. *In Journal of Health And Socail Behavior*, V.27: 252.
- Joreskog, K.G.; & Sorbom, D. (1989). *LISREL VII: User' s Reference Guide* . Chicago: Scientific Software.
- .(1993). *LISREL VII : Structural Equation Modeling with the SIMPLUS Command Language* . Hove and London: Scientific Software.
- Juran, Joseph M. (1988). *Juran's Quality Control*. 4 th ed. New York: McGraw- Hill.
- .(1951). *Juran's Quality Control*. 4th ed. New York: McGraw-Hill.
- Kaiser, Harry M.; & Chung, Chongin. (2000). Distribution of generic advertising across Participating firms. *In American Journal of Agricultural Economic*, 82:659-64. (invited paper)
- Keith, lyman A. (1971). *Introduction to Business Enterprise* . New York: McGraw-Hill.
- Keith. Sherry; & Girling, Robert Henriques. (1991). *Education, Management, and Participation*. Boston: Allyn and Bacon.
- Kim, J.; & Kohout, F.j. (1975). *Multiple Regression Analysis: Subprogram Regression*. *In SPSS : Statistical Package for the Social Sciences*. New York: McGraw-Hill.
- Magnusson, D & Endler, N.S. (1977). *Personality at the crossroads : Current issues in interacionism psychology*. New Jersey : LEA Publishers.
- Murgatroyd, Stephen; & Morgan, Collin . (1994). *Total Quality Management and The School, Buckingham*. Philadelphia: Open University Press.
- Oakler, John J .; & Marten ,Byron.(1987). *Effective Management*. Great Britain: Prentice HallInternational (UK).
- Pedhazur, Elazar J. (1982). *Multiple regression in behavioral research* . *In Covers Path Analysis, Widely*, Chapter 15. pp. 577-635 . 2 nd ed. New York: Holt.
- Ray, Eileen Berlin; & Miller, Katherine I. (1994) Social Support, Home/Work Stress, and Burnout: Who can Help. *In Journal of Applied Behavioral Science*. 30 (3): 357-373.
- Reeder. W.W. (1973). *Beliefs, Disbelief and Social Action*. New York: The Free Press.
- Scientific Software International. (1997). *Fitting and testing a Covariance Structure*. Retrieved March 8, 2006, from <http://www.ssicentral.com/lis00456.htm>

- Shaver, Kelly G. (1977). *Principle of Social Psychology*. Massachusetts: Winthrop.
- Sheer, Lawrence A. & Deborah J. Teeter, eds. (1991).
- Spies, Paul Christopher. (1999). *The Dynamic of Implementation and Sustaining Interdisciplinary Teams in Departmentalized High School* (School reform). Dissertation, Ph.D. (Curriculum and Instruction). Wisconsin: The University of Wisconsin-Madison. 60(06A). Retried March 8, 2006, from URL: <http://thailis.uni.net.th/dao>; Dissertation Abstracts International; Pub No AAI9923207.
- Wright, S. (1934). The method of path coefficients. In *Annals of Mathematical Statistics*. V.5: 161-215.

ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

รองศาสตราจารย์นิภา	ศรีไพโรจน์	อาจารย์ประจำภาควิชาการวัดผลและสถิติทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.ละเอียด	รักษ์เฝ้า	อาจารย์ประจำภาควิชาการวัดผลและสถิติทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ทวีศักดิ์	จงประดับเกียรติ	อาจารย์ประจำภาควิชาการวัดผลและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
อาจารย์พุทธินคร	ต้อยสำราญ	ผู้ประเมินภายนอก สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน)
อาจารย์สมนึก	แสงแก้ววัฒนา	หัวหน้างานประกันคุณภาพการศึกษา ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี

## ภาคผนวก ข

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ตาราง 9 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง				
	การมีส่วนร่วมในการ ประกันคุณภาพ การศึกษา	เจตคติต่อ การมีส่วนร่วม	แรงจูงใจใน การทำงาน	การติดต่อสื่อสาร	บรรยากาศองค์กร
1	1.0	1.0	0.8	1.0	0.8
2	0.2*	1.0	1.0	1.0	1.0
3	0.0*	0.8	0.8	1.0	1.0
4	1.0	1.0	0.8	0.8	0.6
5	0.6	1.0	1.0	1.0	0.8
6	1.0	1.0	1.0	1.0	0.6
7	0.8	1.0	0.8	1.0	0.2*
8	0.6	1.0	0.6	1.0	0.8
9	1.0	1.0	1.0	0.8	1.0
10	0.8	1.0	1.0	1.0	0.2*
11	0.8	1.0	1.0	1.0	1.0
12	0.6	0.8	0.8	0.8	1.0
13	1.0	1.0	0.8	0.8	1.0
14	0.8	1.0	1.0	0.8	0.4*
15	1.0	0.8	0.8	0.8	0.4*
16	1.0			1.0	1.0
17	1.0				1.0
18	1.0				1.0
19	1.0				1.0
20	0.0*				1.0
21	1.0				1.0
22	0.8				1.0
23	0.0*				1.0

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง				
	การมีส่วนร่วมในการ ประกันคุณภาพ การศึกษา	เจตคติต่อ การมีส่วนร่วม	แรงจูงใจใน การทำงาน	การติดต่อสื่อสาร	บรรยากาศองค์กร
24	1.0				0.8
25	1.0				0.8
26					1.0
27					1.0
28					0.8
29					0.6

\* ข้อที่ไม่สอดคล้องกับนิยามหรือควรตัดทิ้ง ของตัวแปรปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา คือข้อที่ 2,3,20 และ23 และบรรยากาศในองค์กร คือข้อที่ 7,10,14 และ15

## ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 10 ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น ( $r_{tt}$ ) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก				
	การมีส่วนร่วมในการ ประกันคุณภาพ การศึกษา	เจตคติต่อ การมีส่วนร่วม	แรงจูงใจใน การทำงาน	การติดต่อสื่อสาร	บรรยากาศองค์กร
1	.6129	.7239	.5618	.7623	.7013
2	.4134	.7450	.5373	.7443	.6020
3	.5457	.7709	.4298	.6663	.3640
4	.6109	.7437	.7885	.7312	.4412
5	.7212	.7789	.7894	.5636	.5209
6	.7222	.7926	.7744	.4528	.5505
7	.6569	.7769	.6519	.7574	.4771
8	.6985	.6836	.5657	.6344	.6447
9	.7463	.3624	.7880	.8654	.6703
10	.6998	.4012	.5146	.7812	.5587
11	.6423	.3900	.6045	.7815	.1641*
12	.5807	.6406	.7445	.6840	.7209
13	.6735	.7008	.6407	.7052	.5951
14	.6426	.5641	.4261	.6271	.7595
15	.5763	.4955	.6704	.7013	.6845
16	.5955			.7519	.6696
17	.5085				.6355
18	.4898				.6135
19	.5062				.6311
20	.5275				.4501
21	.4163				.4715
22					.5460
23					.1955*

## ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก				
	การมีส่วนร่วมในการ ประกันคุณภาพ การศึกษา	เจตคติต่อ การมีส่วนร่วม	แรงจูงใจใน การทำงาน	การติดต่อสื่อสาร	บรรยากาศองค์กร
24					.7212
25					.5269
ค่า ความ เชื่อมั่น	<b>.9208</b>	<b>.9235</b>	<b>.9497</b>	<b>.9570</b>	<b>.9032</b>

\* ข้อที่ไม่สามารถจำแนกได้ คือ ตัวแปรปัจจัยด้านบรรยากาศในองค์กร ข้อที่ 11 และ 23

**ภาคผนวก ง**  
**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

## แบบสอบถามวัดการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ด้วยดิฉัน นางสาวเนตรรุ่ง อยู่เจริญ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งอยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ”

ดังนั้น จึงขอความร่วมมือจากท่านกรุณาตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 21 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดเจตคติต่อการมีส่วนร่วม จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงานจำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดการติดต่อสื่อสาร จำนวน 16 ข้อ

ตอนที่ 6 แบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์กร จำนวน 23 ข้อ

ข้อมูลที่รวบรวมได้ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น คำตอบของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับ และผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่ได้รับผลกระทบใดๆ ทั้งสิ้นจากการตอบในครั้งนี้ ดังนั้น จึงขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงหรือตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่านให้ครบทุกตอน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี มา ณ โอกาสนี้

นางสาวเนตรรุ่ง อยู่เจริญ

## ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย  ลงใน  ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ  ชาย  หญิง
  
2. อายุ  ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี  
 31 – 40 ปี  
 41 – 50 ปี  
 มากกว่า 50 ปี
  
3. ระดับการศึกษา  ต่ำกว่าปริญญาตรี  
 ปริญญาตรี  
 ปริญญาโท  
 ปริญญาเอก
  
4. วิทยาลัยที่สังกัด
  - วิทยาลัยเทคนิค
    - วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชราม  วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง
    - วิทยาลัยเทคนิคดุสิต
  - วิทยาลัยอาชีวศึกษา
    - วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา  วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี
    - วิทยาลัยพัฒนวิชาการอินทราชัย  วิทยาลัยพัฒนวิชาการเซตุน
  - วิทยาลัยสารพัดช่าง
    - วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี  วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง
  - วิทยาลัยการอาชีพ
    - วิทยาลัยการอาชีพกาญจนภิเษกหนองจอก



## ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

**คำชี้แจง** โปรดอ่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อ ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพเท่านั้น แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือเพียงช่องเดียวที่ตรงกับระดับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับปฏิบัติการ				
	น้อยมาก	น้อย	ปานกลาง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยเลย
1. ท่านร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมโครงการที่					
2. ท่านเสนอวิธีปรับปรุงระบบการทำงาน เมื่อทราบผล					
3. ท่านมีโอกาสดูแลเปลี่ยนข้อคิดเห็นในการปรับปรุง					
4. ท่านนำข้อเสนอแนะที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพ					
5. ท่านมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงระบบ					
6. เมื่อมีการประเมินคุณภาพ สถานศึกษาได้มีการ					
7. ระบบประกันคุณภาพ เป็นแนวทางให้สถานศึกษา					
8. สบายอย่างต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับ ตัวชี้วัดของการ					
9. สถานศึกษามีอุปกรณ์การเรียน การสอน ที่ทันสมัย					
10. ท่านเข้าร่วมประชุมกับบุคลากรในสถานศึกษา					

ข้อความ	ระดับปฏิบัติการ				
	น้อยมาก	น้อย	ปานกลาง	นานๆครั้ง	ไม่เคยเลย
11. ท่านร่วมกำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์ของการประกันคุณภาพการศึกษา					
12. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นในการวางแผนการดำเนินงาน					
13. ท่านร่วมจัดทำเครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้เหมาะสมกับแต่ละตัวบ่งชี้					
14. ท่านร่วมปฏิบัติตามข้อกำหนด การตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา					
15. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือการประกันคุณภาพของสถานศึกษา					
16. ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการประเมินผลเพื่อตรวจสอบผลการดำเนินงานของสถานศึกษา					
17. ท่านร่วมรับรู้ขั้นตอนและวิธีการที่ใช้ในการติดตามประเมินผลแผนการปฏิบัติงาน					
18. ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นได้อย่างอิสระ เมื่อเข้าร่วมประชุมกับฝ่ายบริหาร เพื่อพิจารณาผลการดำเนินงานของสถานศึกษา					
19. ท่านร่วมวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของสถานศึกษา โดยเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับเป้าหมายของสถานศึกษา					
20. ท่านได้เข้าร่วมรับฟังการตรวจสอบผลการดำเนินงานของสถานศึกษา					
21. ท่านนำข้อเสนอแนะที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพมาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ดียิ่งขึ้น					

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดเจตคติต่อการมีส่วนร่วม

**คำชี้แจง** โปรดอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขามือเพียงช่องเดียวที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยเลย
1. งานประกันคุณภาพการศึกษาเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน					
2. ท่านสามารถใช้ความคิดอย่างมีเหตุ มีผล ในการทำงานประกันคุณภาพได้					
3. งานประกันคุณภาพการศึกษาจะสำเร็จได้ต้องอาศัยการเรียนรู้ในประสบการณ์ที่ผ่านมา					
4. งานประกันคุณภาพทำให้ท่านได้ใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ และเป็นขั้นตอนมากขึ้น					
5. การประกันคุณภาพการศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลได้ต้องเกิดจากความร่วมมือของทุกคนเป็นสำคัญ					
6. การร่วมมือกันในการทำงานจะเป็นตัวช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของระบบประกันคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น					
7. การทำงานของท่านเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องมาจากระบบ การประกันคุณภาพการศึกษา					
8. ระบบประกันคุณภาพทำให้ท่านกับ เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือกันมากขึ้น					
9. ท่านรู้สึกอบอุ่นและสบายใจที่ได้ทำงานประกันคุณภาพการศึกษาร่วมกับบุคคลอื่น					
10. การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ทำให้มีทักษะการทำงานมากขึ้น					
11. การที่ท่านได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยในการพัฒนาคุณภาพงานประกันคุณภาพการศึกษา					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยเลย
12. ท่านเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในทุกกิจกรรมการ ประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา					
13. เมื่อถึงรอบการตรวจประเมินคุณภาพ ท่านจะเข้า ร่วมกิจกรรมการประเมินคุณภาพ					
14. ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานประกันคุณภาพกับ สถานศึกษาอื่น					
15. หากสถานศึกษาขอให้ท่านร่วมเป็นกรรมการ ดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ท่านจะตกลง ด้วยความเต็มใจ					

#### ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงาน

**คำชี้แจง** โปรดอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือเพียงช่อง  
เดียวที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยเลย
1. ท่านต้องการให้เพื่อนร่วมงานยอมรับการตัดสินใจ ของท่าน ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการ ทำงานประกันคุณภาพการศึกษา					
2. เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำจากท่านเกี่ยวกับงาน ประกันคุณภาพการศึกษา					
3. ที่ประชุมมักรับฟังและปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของท่าน					
4. ท่านต้องการได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้เป็น ผู้เก็บรวบรวมข้อมูลของงานประกันคุณภาพของ สถานศึกษา					
5. ท่านต้องการให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานประกัน คุณภาพของท่านได้รับการยอมรับจากบุคลากร ในสถานศึกษา					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยเลย
6. ท่านต้องการให้ผลงานที่ท่านทำไว้ในงานประกัน คุณภาพได้รับการยอมรับจากบุคลากรใน สถานศึกษา					
7. ท่านได้รับการยกย่อง เมื่อท่านมีส่วนร่วมในการ แก้ปัญหาทางงานประกันคุณภาพการศึกษา					
8. ท่านต้องการได้รับการยกย่องจากบุคลากรใน สถานศึกษา เมื่อท่านประสบความสำเร็จในการ ทำงานประกันคุณภาพการศึกษาที่ได้รับมอบหมาย					
9. ท่านต้องการได้รับการยกย่องจากบุคลากรใน สถานศึกษา เมื่อผลการปฏิบัติงาน ของท่านผ่าน เกณฑ์การประเมิน					
10. ท่านต้องการได้รับความเคารพ นับถือ จากบุคลากร ภายในสถานศึกษา เมื่อท่านประสบความสำเร็จใน การทำงานประกันคุณภาพการศึกษา					
11. ท่านมุ่งมั่นปฏิบัติตามแผนงานประกันคุณภาพ การศึกษาที่วางไว้ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ					
12. ท่านต้องการได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการ ฝึกอบรมและพัฒนางานประกันคุณภาพอย่างเป็น ระบบ และต่อเนื่อง					
13. ท่านต้องการให้บุคลากรในสถานศึกษาเห็นว่าท่าน เป็นบุคคลสำคัญที่จะมีส่วนช่วยให้การดำเนินงาน ประกันคุณภาพการศึกษาสำเร็จตามเป้าหมายของ สถานศึกษา					
14. งานประกันคุณภาพการศึกษา ส่งผลให้ท่านมี ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
15. ท่านนำข้อบกพร่องของผลการประเมิน มาปรับปรุง ก่อนลงมือปฏิบัติงานครั้งต่อไป เพื่อให้เกิดการ พัฒนาตนเอง					

### ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดการติดต่อสื่อสาร

**คำชี้แจง** โปรดอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขามือเพียงช่องเดียวที่ตรงกับระดับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับปฏิบัติการ				
	จริงที่สุด	จริง	ปานกลาง	จริงน้อย	ไม่จริง
1. สถานศึกษาแจ้งข้อมูลข่าวสารการประกันคุณภาพที่มีความถูกต้อง ชัดเจน					
2. การแจ้งข้อมูลข่าวสารการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเชื่อถือได้					
3. ท่านได้รับข่าวสารการประกันคุณภาพจากสถานศึกษาที่ทันเหตุการณ์					
4. ข่าวสารของการประกันคุณภาพที่ท่านได้รับมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาของท่าน					
5. ข่าวสารของการประกันคุณภาพที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
6. ท่านนำข่าวสารที่สถานศึกษาแจ้งมาประยุกต์ใช้ในงานที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาได้					
7. สถานศึกษามีหนังสือเวียนหรือประกาศแจ้งข่าวสารของการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นประจำ					
8. สถานศึกษาเผยแพร่กิจกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาผ่านทางวารสารของสถานศึกษา					
9. ท่านสามารถติดตามข่าวสารของการประกันคุณภาพได้ที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา					
10. มีการประกาศแจ้งให้เข้าร่วมประชุมบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อแจ้งนโยบายและวิธีดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพ					
11. สถานศึกษาติดประกาศข้อมูลข่าวสารของการประกันคุณภาพที่ท่านสามารถพบเห็นได้ง่ายและกระจายอย่างทั่วถึง					

ข้อความ	ระดับปฏิบัติการ				
	จริงที่สุด	จริง	ปานกลาง	จริงน้อย	ไม่จริง
12. สถานศึกษาใช้การสื่อสารอย่างเป็นทางการและ ไม่เป็นทางการในการแจ้งข่าวสารของการประกัน คุณภาพการศึกษา					
13. สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความรู้ ความ เข้าใจระบบประกันคุณภาพการศึกษาให้กับบุคลากร					
14. ท่านเกิดความรู้ ความเข้าใจในระบบประกัน คุณภาพการศึกษามากขึ้น					
15. ผู้บริหารเป็นผู้ชี้แจงนโยบายเกี่ยวกับการประกัน คุณภาพการศึกษาให้ทราบโดยทั่วกัน					
16. ผู้บริหารชี้แจงเกณฑ์ในการปฏิบัติงานประกัน คุณภาพการศึกษาให้ทราบโดยทั่วกัน					

#### ตอนที่ 6 แบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์กร

**คำชี้แจง** โปรดอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือเพียง  
ช่องเดียวที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. โครงสร้างการทำงานของสถานศึกษามีความ คล่องตัวในการประสานงานกับสถานศึกษาอื่น					
2. สถานศึกษามีการทบทวนกฎ ระเบียบ และ ข้อบังคับให้ทันสมัย และเป็นที่ยอมรับของบุคลากร					
3. สถานศึกษาจัดประชุมผู้เกี่ยวข้องก่อนกำหนด อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในแต่ละ ตำแหน่งงาน					
4. สถานศึกษามีการจัดประชุมเกี่ยวกับขั้นตอนและ ระบบงานประกันคุณภาพ ก่อนที่จะให้ลงมือ ปฏิบัติงาน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
5. งานประกันคุณภาพการศึกษาเป็นงานที่มีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
6. งานประกันคุณภาพการศึกษาเป็นงานที่ทำทลายความสามารถในการทำงาน					
7. นอกจากภาระงานด้านการสอนแล้วท่านมีเวลาให้ งานประกันคุณภาพการศึกษาอย่างเต็มที่					
8. งานประกันคุณภาพการศึกษา เป็นงานที่มีทั้ง ความยาก และความง่าย ภายใต้งาน					
9. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้เป็นผู้เก็บ รวบรวมข้อมูลของสถานศึกษา					
10. ผู้บริหารให้ข้อมูลและคำแนะนำในการทำงานที่ เป็นประโยชน์					
11. ผู้บริหารอนุญาตให้ท่านแสดงความคิดเห็นในเชิง โต้แย้งได้					
12. ผู้บริหารใช้หลักประชาธิปไตยในการตัดสินใจ ตัดสิน ยุติ ข้อขัดแย้งในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
13. ผู้บริหารพิจารณาความรู้ความสามารถของ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นหลักในการแต่งตั้งให้ปฏิบัติ หน้าที่					
14. ผู้บริหารของท่านเป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ท่านในการ ดำเนินงาน					
15. ผู้บริหารใช้ผลการปฏิบัติงานหรือผลงานมาพิจารณา ความดีความชอบ ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปี					
16. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่อที่ประชุมได้อย่าง อิสระเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆที่สถานศึกษากำหนด					
17. การเลื่อนขั้นเงินเดือนของท่าน ในรอบปีที่ผ่านมามี ความยุติธรรม					



ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
18. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร ทำให้รู้สึกท้อแท้					
19. เพื่อนร่วมงานให้กำลังใจและพร้อมจะช่วยเหลือท่าน ในการดำเนินงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการประกัน คุณภาพการศึกษา					
20. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไป ด้วยดี					
21. ท่านกับผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
22. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกันในการทำงาน					
23. เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถ ปรึกษาหารือ หรือขอความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงานได้					

## ภาคผนวก จ

ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลส่วนบุคคล

ตาราง 11 แสดงจำนวนคนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	จำนวนคน	ค่าร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	130	37.68
หญิง	215	62.32
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	14	4.05
31 – 40 ปี	54	15.67
41 – 50 ปี	143	41.45
มากกว่า 50 ปี	134	38.85
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	4.34
ปริญญาตรี	205	59.43
ปริญญาโท	121	35.07
ปริญญาเอก	4	1.16
<b>ประเภทวิทยาลัยที่สังกัด</b>		
วิทยาลัยเทคนิค	120	34.78
วิทยาลัยอาชีวศึกษา	182	52.75
วิทยาลัยสารพัดช่าง	40	11.60
วิทยาลัยการอาชีพ	3	0.87

จากตาราง 11 พบว่า ครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 62.32) มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี (ร้อยละ 41.45) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 59.43) และแบ่งตามประเภทวิทยาลัย พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในประเภทวิทยาลัยอาชีวศึกษา (ร้อยละ 52.75)

**ภาคผนวก จ**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยโปรแกรม SPSS Version 11.5

## ผลการทดสอบโค้งปกติ ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		CLIM	COMM	ATTI	MOTI	PART
N		345	345	345	345	345
Normal	Mean	4.0131	4.0379	4.1644	4.0960	4.1045
Parameters(a,b)	Std. Deviation	.40476	.41756	.45761	.43733	.39662
Most Extreme	Absolute	.058	.087	.053	.062	.052
Differences	Positive	.058	.087	.043	.062	.052
	Negative	-.038	-.048	-.053	-.040	-.041
Kolmogorov-Smirnov Z		1.087	1.613	.980	1.157	.958
Asymp. Sig. (2-tailed)		.188	.011	.292	.138	.318

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

**ภาคผนวก ข**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยโปรแกรม LISREL Version 8.52

## 1. ผลการจากแปลงข้อมูลให้เป็นโค้งปกติ ด้วยโปรแกรม PRELIS

Test of Univariate Normality for Continuous Variables

Variable	Skewness		Kurtosis		Skewness and Kurtosis	
	Z-Score	P-Value	Z-Score	P-Value	Chi-Square	P-Value
X1	-0.389	0.698	-1.481	0.538	0.346	0.809
X2	-0.472	0.637	-1.724	0.785	0.196	0.802
X3	-0.529	0.597	-1.037	0.500	0.355	0.508
X4	-0.833	0.405	-0.739	0.706	0.195	0.817
X5	-1.214	0.225	-2.361	0.818	0.048	0.729
X6	-0.224	0.822	-0.236	0.813	0.106	0.948
X7	-1.161	0.646	-2.106	0.935	0.082	0.556
X8	-1.552	0.521	-0.798	0.700	0.434	0.732
X9	-0.866	0.587	-2.286	0.822	0.076	0.750
X10	-0.683	0.595	-1.592	0.711	0.000	0.723
X11	-1.436	0.751	-0.458	0.514	0.107	0.717
X12	-0.388	0.698	-0.421	0.674	0.327	0.549
X13	-0.218	0.827	-1.930	0.854	0.773	0.552
X14	-1.151	0.550	-0.170	0.930	0.032	0.949
Y1	-0.396	0.692	-0.918	0.558	0.000	0.606
Y2	-1.391	0.964	-2.676	0.507	0.097	0.811
Y3	-0.629	0.529	-1.003	0.516	0.402	0.896
Y4	-0.940	0.847	-1.542	0.823	0.262	0.596

## 2. คำสั่งในการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์

The following lines were read from file C:\Documents and Settings\www\Desktop\Model1\Model1.LPJ:

PARTICIPATION MODEL

!DA NI=18 NO=345 NG=1 MA=CM

SY='C:\Documents and Settings\www\Desktop\Model1\Total3.dsf' NG=1

SE

9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 1 2 3 4 5 6 7 8 /

MO NX=8 NY=10 NK=2 NE=3 LY=FU,FI LX=FU,FI BE=FU,FI GA=FU,FI PH=SY,FR PS=DI,FR  
TE=DI,FR TD=DI,FR

LE

PART ATTI MOTI

LK

CLIM COMM

FI PH(1,1) PH(2,2)

FR LY(2,2) LY(3,2) LY(5,3) LY(6,3) LY(8,1) LY(9,1) LY(10,1) LX(1,1) LX(2,1)

FR LX(3,1) LX(4,1) LX(5,1) LX(6,2) LX(7,2) LX(8,2) BE(1,2) BE(1,3) GA(1,2)

FR GA(2,1) GA(2,2) GA(3,1)

VA 1.44 LY(1,2)

VA 1.75 LY(4,3)

VA 1.61 LY(7,1)

VA 1.00 PH(1,1) PH(2,2)

PD

OU ME=ML AM PC RS EF FS SS SC IT=250



ประวัติย่อผู้วิจัย

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวเนตรรุ่ง อยู่เจริญ
วันเดือนปีเกิด	16 พฤศจิกายน 2528
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	20 หมู่ 9 ตำบลเกวียนหัก อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี 22110
สถานที่ทำงาน	งานประกันคุณภาพการศึกษา ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี
ตำแหน่งงาน	เจ้าหน้าที่งานประกันคุณภาพการศึกษา

## ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2546	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนศรียานุสรณ์ จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2550	ค.บ. (การวัดผลการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
พ.ศ. 2553	กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ