

การปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก
ของข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี

สารนิพนธ์
ของ
พรเพ็ญ พลเสน

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
พฤษภาคม 2549

การปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก
ของข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี

บทคัดย่อ
ของ
พรเพ็ญ พลเสน

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
พฤษภาคม 2549

พรเพ็ญ พลเสน. (2549). การปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก
ของข้าราชการครู อำเภอนองนงน้ำใส จังหวัดสุพรรณบุรี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยา
การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษา
สารนิพนธ์ : อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการปรับตัวต่อการทำงานในระบบ
การประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก ของข้าราชการครู อำเภอนองนงน้ำใส จังหวัดสุพรรณบุรี
ตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิทางการศึกษา บุคลิกภาพ และความรู้ความเข้าใจ
ในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู
อำเภอนองนงน้ำใส จังหวัดสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2548 จำนวน 245 คน เป็นข้าราชการครูชาย
101 คน และข้าราชการครูหญิง 144 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม
บุคลิกภาพ แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา
ภายนอก และแบบสอบถามการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก
สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือการทดสอบค่าที (t – test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทิศทาง
เดียว (One Way Analysis of Variance)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการครู อำเภอนองนงน้ำใส จังหวัดสุพรรณบุรี มีการปรับตัวต่อการทำงานใน
ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกอยู่ในระดับดี
2. ข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิง อำเภอนองนงน้ำใส จังหวัดสุพรรณบุรี มี
การปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกไม่แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ
3. ข้าราชการครู อำเภอนองนงน้ำใส จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน
ต่างกัน มีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกไม่แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ข้าราชการครู อำเภอนองนงน้ำใส จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มี
การปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกไม่แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ

5. ข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีบุคลิกภาพแบบเอและแบบบี มีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการครูที่มีบุคลิกภาพแบบเอมีการปรับตัวดีกว่าข้าราชการครูที่มีบุคลิกภาพแบบบี

6. ข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกต่างกัน มีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ADJUSTMENT ON TASK IN EXTERNAL QUALITY ASSURANCE SYSTEM
OF TEACHERS IN NONGYAZAI DISTRICT,
SUPHANBURI PROVINCE

AN ABSTRACT

BY

PORNPEN POLLASEN

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Educational Psychology
at Srinakharinwirot University
May 2006

Pornpen Pollasen. (2006). *Adjustment on Task in External Quality Assurance System of Teachers in Nongyazai District, Suphanburi Province*. Master's Project, M.Ed.(Educational Psychology). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Instr. Wilailuck Pongsopar.

The purposes of this research were to study and compare the adjustment on task in external quality assurance system of teachers in Nongyazai District , Suphanburi Province. The variables were gender, task experience, educational level, personality, knowledge and comprehension in educational standards for external quality assurance. The sample in this study were 245 teachers : 101 males and 144 females in Nongyazai District, Suphanburi Province in academic year 2005. The instruments were the questionnaires of personality, knowledge and comprehension in educational standards for external quality assurance and the adjustment on task in external quality assurance system. The data was analysed by t – test and one way analysis of variance .

The results were as follows :

1. The level of the adjustment on task in external quality assurance system of teachers in Nongyazai District, Suphanburi Province were high.
2. There were no significantly difference of adjustment on task in external quality assurance system between males and females teachers in Nongyazai District, Suphanburi Province.
3. There were no significantly difference of teachers' adjustment on task in external quality assurance system among different teachers' task experience.
4. There were no significantly difference of teachers' adjustment on task in external quality assurance system among different teachers' educational level.
5. There were significantly difference of teachers' adjustment on task in external quality assurance system between different teachers' personality at .01 level. The teachers in personality type A had higher adjustment than the teacher in personality type B.

6. There were no significant difference of teachers' adjustment on task in external quality assurance system among different teachers' knowledge and comprehension in educational standards for external quality assurance.

การปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก
ของข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี

สารนิพนธ์
ของ
พรเพ็ญ พลเสน

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา

พฤษภาคม 2549

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาของอาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ เวหนี กรีทอง และอาจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์ กรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทาง แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนช่วยกระตุ้นให้กำลังใจในการทำวิจัยฉบับนี้ ให้สำเร็จลุล่วงมาด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณและความกรุณาของอาจารย์เป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ เวหนี กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และอาจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์ ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และให้คำแนะนำต่าง ๆ แก่ผู้วิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ เวหนี กรีทอง อาจารย์ที่ปรึกษาในการเรียนระดับปริญญาโท ที่ให้ความเอาใจใส่ ดูแล ให้ความกรุณาและเมตตาต่อศิษย์ด้วยดีเสมอมา ความสำเร็จในวันนี้เกิดขึ้นได้ด้วยมือของคุณ

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ในภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่านที่กรุณาให้ความรู้ อบรมสั่งสอน ให้ความรัก ความเมตตา และให้กำลังใจกับผู้วิจัยมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ นายจำนงค์ ยอดขำ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 และผู้อำนวยการสถานศึกษาในอำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ทุกท่านที่กรุณาให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบพระคุณข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2548 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผลให้เครื่องมือวิจัยมีความสมบูรณ์ และเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างมาก

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา (ภาคพิเศษ) รหัส 47 ทุกคน สำหรับมิตรภาพ และกำลังใจ ซึ่งเป็นพลังสำคัญที่ช่วยผลักดันให้งานวิจัยเล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบอบแด่ บิดา มารดา ซึ่งเป็นที่เคารพยำเกรง และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัยมาตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน

พรเพ็ญ พลเสน

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	5
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	5
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
	กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	9
	สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	10
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกัน คุณภาพการศึกษาภายนอก.....	11
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	45
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครู อำเภอนองหนองไฮ จังหวัดสุพรรณบุรี.....	65
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	67
	แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง.....	67
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	67
	การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	67
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	74
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาค้นคว้า.....	80
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
	การเสนอผลการศึกษาค้นคว้า.....	81

สารบัญ (ต่อ)

บทที่

หน้า

4 (ต่อ) ผลการศึกษาค้นคว้า.....	81
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	90
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	90
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	92
อภิปรายผล.....	93
ข้อเสนอแนะ.....	100
บรรณานุกรม.....	101
ภาคผนวก.....	111
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	131

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	แสดงจำนวนของข้อมูลและร้อยละของข้าราชการครูจำแนกตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิทางการศึกษา บุคลิกภาพ และความรู้ความเข้าใจ ในมาตรฐานการศึกษาเพื่อประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก.....	82
2	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปรับตัวต่อการทำงานใน ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก จำแนกตามตัวแปรบุคลิกภาพ และความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา ภายนอก.....	84
3	แสดงการเปรียบเทียบการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ภายนอกของข้าราชการครู จำแนกตามตัวแปรเพศ.....	85
4	แสดงการเปรียบเทียบการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ภายนอกของข้าราชการครู จำแนกตามตัวแปรบุคลิกภาพ.....	85
5	แสดงคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปรับตัวต่อการทำงานในระบบการ ประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน.....	86
6	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกัน คุณภาพการศึกษาภายนอกของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน.....	87
7	แสดงคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปรับตัวต่อการทำงานในระบบการ ประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกของข้าราชการครู จำแนกตามวุฒิทางการ ศึกษา.....	87
8	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกัน คุณภาพการศึกษาภายนอก ของข้าราชการครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน.....	88
9	แสดงคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกัน คุณภาพการศึกษาภายนอก ของข้าราชการครู จำแนกตามความรู้ความเข้าใจใน มาตรฐานการศึกษาเพื่อประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก.....	88

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

10	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการ ประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก ของข้าราชการครูที่มีความรู้ความเข้าใจใน มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกต่างกัน.....	89
11	แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ.....	128
12	แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามการปรับตัวต่อการทำงานใน ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก.....	129
13	แสดงระดับความยาก (p) และค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (r) ของแบบทดสอบ ความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา ภายนอก.....	130

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาการศึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ส่งผลให้มนุษย์ได้เรียนรู้ สังคมประสพการณ์ พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการประกอบอาชีพ และรู้จักการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข มีสติปัญญารู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในสังคม เพื่อเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา.2542 : บทนำ) ปัจจุบันการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องบริหารจัดการการศึกษาในเชิงคุณภาพ โดยมีการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่เสริมและผลักดันให้กระบวนการทำงานในทุกระดับและบุคลากรที่เกี่ยวข้องดำเนินไปอย่างสอดคล้องกันเป็นระบบ มุ่งหน้าไปในทิศทางที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้เพื่อบรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยหลักการ วิธีการบริหาร และการจัดการคุณภาพ (Quality Management) สมัยใหม่ ที่เน้นการสร้างเชื่อมั่นให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่า ผู้เรียนทุกคนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยที่ความมั่นใจนี้ต้องตั้งอยู่บนรากฐานของหลักวิชา ข้อเท็จจริง หลักฐานเชิงประจักษ์ และความสมเหตุสมผลเป็นสำคัญ (กรมวิชาการ.2544 : 3)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เพราะได้กำหนดสาระบัญญัติเรื่องนี้ไว้หมวดหนึ่งโดยเฉพาะ คือ ในหมวดที่ 6 ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง มาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก มาตรา 49 ให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็นองค์การมหาชนทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัด

การศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมาย หลักการ และแนวการจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี นับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน มาตรา 50 ให้สถานศึกษาให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่มีข้อมูลเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ตลอดจนให้บุคลากร คณะกรรมการของสถานศึกษา รวมทั้งผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ให้ข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนที่พิจารณาเห็นว่าเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจของสถานศึกษา ตามคำร้องขอของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา หรือบุคคล หรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรองที่ทำการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษานั้น มาตรา 51 ในกรณีที่ผลการประเมินภายนอกของสถานศึกษาได้ไม่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา จัดทำข้อเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขต่อหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้สถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนด หากมิได้ดำเนินการดังกล่าว ให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษารายงานต่อคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อดำเนินการให้มีการปรับปรุงแก้ไข (จรัส นองมาก.2544 : 5 - 11)

การประกันคุณภาพจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษาของไทย ที่จะพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานทุกระดับ หลักการของการประกันคุณภาพที่ให้ทุกคนและทุกส่วนของสังคมมีส่วนร่วมคิดและร่วมดำเนินการในการจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์สูงสุดกับสังคมโดยรวม และร่วมกระบวนการประเมินและการประกันคุณภาพการศึกษา จะทำให้เกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของ ให้การสนับสนุนและร่วมรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษามากขึ้น ก่อให้เกิดความมุ่งมั่นร่วมกันพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม (กรมสามัญ.2542 ก : 5 – 6) การปฏิรูปครั้งนี้จะมีหลักประกันว่าการศึกษาไทยในอนาคตจะต้องมีคุณภาพ ซึ่งการประกันคุณภาพการศึกษานี้เอื้อประโยชน์ต่อนักเรียน ทำให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถ และมีคุณสมบัติต่าง ๆ ตามความคาดหวังของหลักสูตร ประชาชนเกิดความมั่นใจในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในสถานศึกษาต่าง ๆ ว่าแต่ละแห่งมีคุณภาพการศึกษาอยู่ในมาตรฐานเดียวกัน หน่วยงานที่นักเรียนเข้าเรียนต่อหรือทำงานด้วยเกิดความพึงพอใจและมั่นใจ สังคมก็มีความมั่นใจการจัดการศึกษาของโรงเรียน และโรงเรียนมีทิศทางการจัดการศึกษาที่ชัดเจนตามมาตรฐานกลาง มีระบบบริหารคุณภาพ มีการทำงานเป็นมาตรฐาน ทำงานเป็นทีม และมีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา (อภิญา ตันศิริ.2541 : 28)

ผู้ที่เกี่ยวข้องในสถาบันการศึกษาต้องมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยเฉพาะผู้ที่ได้ชื่อว่า ข้าราชการครู ซึ่งเป็นเป้าหมายแรกของการพัฒนามนุษย์สู่กระแสการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่า

” สังคมยุคโลกาภิวัตน์ ” (Globalization) (พรนิภา ลิ้มปยยอม.2542 : 7) ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์.2543 : 1) เป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและการประกันคุณภาพการศึกษา (พฤทธิศิริบรรณพิทักษ์.2544 : 46) ดังนั้นครูจะต้องมีส่วนร่วมในการจัดประกันคุณภาพการศึกษา ตั้งแต่วางแผนการดำเนินงาน ตรวจสอบผลการดำเนินงานตามภาระรับผิดชอบอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ (กระทรวงศึกษาธิการ.2543 : 22)

จากการที่ผู้วิจัยได้ปฏิบัติงานในวิชาชีพครูมาเป็นเวลา 6 ปี และมีโอกาสได้ผ่านการประเมินจากการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกในรอบแรก ทำให้ผู้วิจัยได้พบเห็นความวิตกกังวล และความเครียดต่อการทำงานของข้าราชการครู โดยเฉพาะเมื่อต้องเตรียมรับการประเมินคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการสำรวจปัญหาเบื้องต้นต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 30 คน โดยการใช้แบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 2 ข้อ และผลการสำรวจมีรายละเอียด ดังนี้

คำถามข้อที่ 1 ใช้คำถามว่า “ เนื่องจากในปัจจุบัน มีการประกันคุณภาพการศึกษา ท่านคิดว่าท่านมีปัญหาในการทำงานด้านใดมากที่สุด ” พบคำตอบมากที่สุด คือ ปัญหาการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 57 เช่น การจัดเตรียมเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกไม่ครอบคลุม ไม่เป็นระบบ ไม่ทันรับการประเมินคุณภาพภายนอก การทำงานที่ไม่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดในการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพ เกิดความเครียดและความวิตกกังวลต่อการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา รองลงมาคือปัญหาด้านงบประมาณ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 30 เช่น สถานศึกษาขาดแคลนงบประมาณในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมงบประมาณด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนไม่เพียงพอ ครูขาดทุนทรัพย์ในการผลิตสื่อการเรียนการสอน และปัญหาด้านผู้เรียน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13 เช่น ผู้เรียนไม่มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน นักเรียนมีพฤติกรรมที่เป็นไปในทางลบ ขาดระเบียบวินัย ไม่เอาใจใส่ในการเรียน ขาดความรับผิดชอบ ขาดความพร้อมในการเรียนรู้

คำถามข้อที่ 2 ใช้คำถามว่า “ จากปัญหาในข้อที่ 1 ท่านคิดว่าเกิดจากสาเหตุใด ” คำตอบที่ข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ ระบุว่าสาเหตุของปัญหาการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก ได้แก่ ภาระงานของครูมีมากทั้งงานด้านการสอนและงานอื่น ๆ ระบบข้อมูลสารสนเทศไม่ดีพอ การบันทึกเอกสารหลักฐานไม่เป็นปัจจุบัน

เอกสารที่ต้องจัดทำมีมากมาย ขาดการวางแผนและขาดระบบการจัดการที่ดี ขาดความรู้ความเข้าใจในการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกอย่างถ่องแท้ ขาดการประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญด้านนี้โดยตรง ขาดการเตรียมความพร้อมของตนเองและสถานศึกษา ขาดแรงจูงใจ ขาดความเอาใจใส่ต่องาน ปัญหาด้านงบประมาณ ระบุสาเหตุของปัญหา ได้แก่ ความไม่เสมอภาคทางการศึกษา สื่อ วัสดุ อุปกรณ์มีราคาแพง ค่าครองชีพและราคาน้ำมันปรับตัวสูงแต่งบประมาณรายหัวที่จัดสรรให้นักเรียนคงเดิม และปัญหาด้านผู้เรียน ระบุสาเหตุของปัญหา คือ ครูขาดการเอาใจใส่ดูแลเด็ก ขาดความเข้มงวดกวดขันด้านระเบียบวินัย ครูมีภาระงานมาก ไม่มีเวลาให้กับนักเรียนเท่าที่ควร ปัญหาทางด้านครอบครัว พ่อแม่หย่าร้าง ขาดคนเอาใจใส่ดูแล พื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูที่แตกต่างกัน สิ่งแวดล้อม สื่อต่าง ๆ ยั่วเย้าและชี้นำไปในทางที่ไม่ดี

ผลจากการสำรวจปัญหาเบื้องต้น พบว่า ข้าราชการครู อำเภอนองนงษ์ไช จังหวัดสุพรรณบุรี น่าจะมีปัญหาการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกมากที่สุด ดังที่ วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2545 : 3 - 5) ได้กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้ความพยายามในการปรับตนเอง เมื่อต้องเผชิญกับสภาพปัญหาความอึดอัดใจ ความคับข้องใจ ความเครียด ความทุกข์ใจ ความวิตกกังวลต่าง ๆ ฯลฯ จนเป็นสภาพการณ์ที่บุคคลนั้น ๆ สามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมหรือสภาพปัญหานั้น ๆ ได้ การปรับตัวช่วยให้เรายอมรับสภาพการณ์ สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น แล้วพยายามหาวิธีการแก้ไข ขจัดปัดเป่าปัญหาหรือสภาพการณ์ที่ค่อนข้างเลวร้าย หรือสภาพการณ์ที่เลวร้ายมาก ๆ ที่เกิดขึ้นกับตัวเราให้บรรเทาเบาบางลง ซึ่งอาจจะพยายามแก้ไขด้วยตนเอง หรือมีการแสวงหาบุคคลอื่นมาช่วยแก้ปัญหา สุดท้ายเมื่อปัญหาลดคลายเป็นการแก้ไขแล้ว ความคิด ความรู้สึกของเราก็จะดีขึ้น ผ่อนคลายความตึงเครียดลงไป เมื่อความทุกข์หาย ความสุขสบายใจย่อมเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ กันยา สุวรรณแสง (2533 : 61) ที่กล่าวถึง การปรับตัวว่าเป็นกิจกรรมสำคัญของชีวิต ซึ่งการปรับตัวของแต่ละบุคคลจะมีลักษณะอย่างไรวินั้น ย่อมขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของบุคคลนั้นและสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่บุคคลนั้นกำลังเผชิญอยู่ การดำเนินชีวิตของคนเราย่อมจะมีอุปสรรคขัดขวางจึงทำให้เกิดความเคร่งเครียดขึ้น จำต้องพยายามที่จะปลดปล่อยความเครียดเหล่านั้นออกไป เพื่อเป็นการรักษาสภาพแห่งความสมดุลของชีวิตไว้ ดังนั้น หากครูมีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกที่ดี ย่อมส่งผลให้การจัดการศึกษามีคุณภาพตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาของไทย

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกของข้าราชการครู อำเภอนองนงษ์ไช จังหวัดสุพรรณบุรี

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกของข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกของข้าราชการครูตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิต่างการศึกษา บุคลิกภาพของครู และความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นบุคคลที่สามารถปรับตัวให้ทำงานเข้ากับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นข้อมูลที่จะนำไปประกอบการพิจารณาหาแนวทาง แก้ไข ปรับปรุง ให้การประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกในสถานศึกษาบรรลุตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาของไทยในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2548 จำนวน 245 คน เป็นข้าราชการครูชาย 101 คน และ ข้าราชการครูหญิง 144 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 เพศ

2.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

2.1.3 วุฒิต่างการศึกษา

2.1.4 บุคลิกภาพ

2.1.5 ความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา

ภายนอก

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

ภายนอก

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การปรับตัวต่อการทำงาน หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ

1.1 ด้านการสอน ได้แก่ สอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนารูปแบบการสอนอยู่เสมอ จัดการเรียนการสอนให้นักเรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ จัดหาสื่อที่เหมาะสมกับผู้เรียนและบทเรียน จัดทำแผนการสอนที่หลากหลายและส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียน นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย และนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาการสอน

1.2 ด้านการทำงานกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ได้แก่ การทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาได้ดี มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงานเพิ่มเติม ทำงานร่วมกับบุคลากรในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาที่ดูแลการจัดการศึกษาของครูให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน

2.1 ขั้นตอนที่ 1 ก่อนการตรวจเยี่ยมสถานศึกษา ได้แก่ การประสานกับสถานศึกษาเพื่อขอเอกสารข้อมูลต่าง ๆ มาศึกษาวิเคราะห์ วางแผนเตรียมการตรวจเยี่ยม กำหนดขอบเขตการประเมิน และนัดหมายสถานศึกษาเกี่ยวกับวันที่จะตรวจเยี่ยม

2.2 ขั้นตอนที่ 2 ระหว่างการตรวจเยี่ยมสถานศึกษา ได้แก่ การประชุมชี้แจงถึงวัตถุประสงค์และการดำเนินการในการประเมินคุณภาพภายนอกให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาทราบในระหว่างการตรวจเยี่ยม การสังเกต สัมภาษณ์ และดูเอกสารหลักฐานต่าง ๆ วิเคราะห์และสรุปจากหลักฐาน ข้อค้นพบต่างๆ ที่ผู้ประเมินประมวลมาได้ทั้งหมดในแต่ละมาตรฐานที่มีการตรวจสอบ การวินิจฉัย และสรุปผลการประเมินด้วยวาจาในระหว่างการตรวจเยี่ยม

2.3 ขั้นตอนที่ 3 หลังการตรวจเยี่ยมสถานศึกษา ได้แก่ การจัดทำรายงานการตรวจเยี่ยมประสานกับสถานศึกษาเพื่อยืนยันข้อมูลจากรายงาน การนำเสนอผลต่อสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาภายหลังการตรวจเยี่ยม

3. การปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก

หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการปฏิบัติตนให้เข้ากับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน ตลอดจนสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษากำหนดไว้ 3 ด้าน คือ มาตรฐานด้านผู้เรียน มาตรฐานด้านกระบวนการ และมาตรฐานด้านปัจจัย

4. **มาตรฐานการศึกษา** หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์ และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง และเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพการศึกษา ภายนอก ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

4.1 มาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียน หมายถึง มาตรฐานการศึกษาที่เน้นพัฒนาการทาง ด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม โดยมุ่งให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความสามารถตาม ศักยภาพ และมีความสุข

4.2 มาตรฐานการศึกษาด้านกระบวนการ หมายถึง มาตรฐานการศึกษาที่เน้นในด้าน กระบวนการบริหารจัดการและกระบวนการจัดการเรียนการสอน

4.3 มาตรฐานการศึกษาด้านปัจจัย หมายถึง มาตรฐานการศึกษาที่มีการกำหนดคุณ ลักษณะหรือสภาพความพร้อมของผู้บริหาร ครู หลักสูตร อาคาร สถานที่และชุมชน

5. **เพศ** ได้แก่ ข้าราชการครูชาย และ ข้าราชการครูหญิง

6. **ประสบการณ์ในการทำงาน** หมายถึง ระยะเวลาในการเข้ารับราชการของข้าราชการ ครูนับตั้งแต่เริ่มบรรจุจนถึงปัจจุบันและนับจำนวนเต็มเป็นปี ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

6.1 ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี

6.2 ประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี

6.3 ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี

7. **วุฒิทางการศึกษา** ได้แก่

7.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

7.2 ปริญญาตรี

7.3 สูงกว่าปริญญาตรี

8. **บุคลิกภาพ** หมายถึง ลักษณะที่เฉพาะหรือพฤติกรรมโดยรวมของข้าราชการครูที่แสดงออก มา หรือตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาภายนอก ซึ่งแบ่งตามแบบสำรวจการกระทำของเจนกินส์ (Jenkins Activity Survey) ประกอบด้วย 2 ลักษณะ ได้แก่

8.1 ลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ ได้แก่ พฤติกรรมของข้าราชการครูที่มีความทะเยอทะยาน ต้องการมีความเจริญก้าวหน้าในชีวิต ขยันขันแข็ง มักมีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปรวดเร็ว ตั้งเป้าหมาย ไว้สูง มีความมานะอดทนพยายามทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จทั้งด้านปริมาณและ คุณภาพ ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว หนีไม่ติดกับ การทำงานที่ล่าช้า ใจร้อน มักพูดเสียงดังและเร็ว และถูกกระตุ้นให้โกรธง่ายและก้าวร้าวง่าย

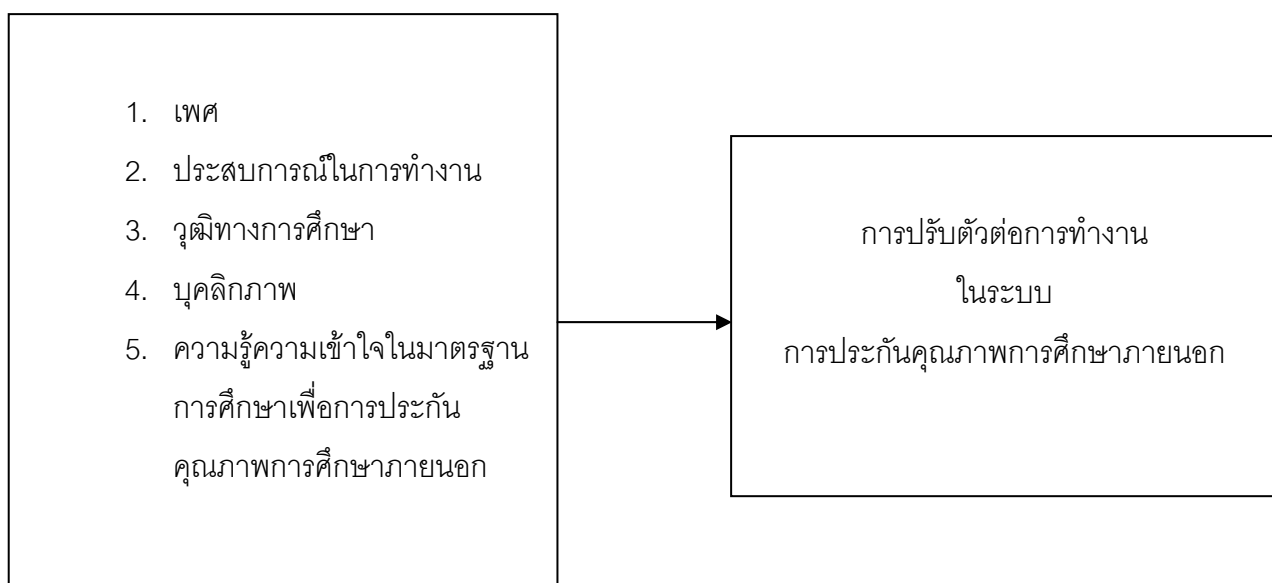
8.2 ลักษณะบุคลิกภาพแบบบี ได้แก่ พฤติกรรมของข้าราชการครูที่มีลักษณะชอบดำเนินชีวิตแบบเรียบง่าย ไม่ชอบที่จะฟันฝ่าอุปสรรคใด ๆ ไม่รีบร้อน ไม่ก้าวร้าว มีลักษณะเฉื่อยชา และชอบพักผ่อน ไม่ชอบทำงานที่ต้องใช้เวลาแบบรีบเร่ง มีแรงขับในการทำงานน้อย แต่มีความสามารถทางด้านการคิดพิจารณา มีความรอบคอบมากกว่าบุคลิกภาพแบบ เอ

9. ความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก หมายถึง การรู้ การเข้าใจ ในมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดในการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกซึ่งดำเนินการโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา หรือหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรอง

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ข้าราชการครูมีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกอยู่ในระดับปานกลาง และข้าราชการครูมีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกที่แตกต่างกันตามตัวแปรด้านเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิทางการศึกษา บุคลิกภาพ และความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี มีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกอยู่ในระดับปานกลาง
2. ข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิง อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี มีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกแตกต่างกัน
3. ข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกแตกต่างกัน
4. ข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกแตกต่างกัน
5. ข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีบุคลิกภาพแบบเอและแบบบี มีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกแตกต่างกัน
6. ข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกต่างกัน มีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก
 - 1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก
 - 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
 - 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
 - 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก

1.1.1 การปรับตัว

1.1.1.1 ความหมายของการปรับตัว

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2524 : 180) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง กระบวนการที่บุคคลพยายามปรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ตนเอง ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านอารมณ์ ปัญหาด้านบุคลิกภาพ และปัญหาด้านความต้องการให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม จนเป็นสภาพการณ์ที่ตนสามารถทนอยู่ได้ในสังคมหรือสภาพแวดล้อมนั้น ๆ

โสภา ชูพิกุลชัย (2528 : 140) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ความเป็นอยู่โดยต้องคำนึงถึงความจริงต่าง ๆ นอกจากนี้ ยังต้องเป็นผู้ที่สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ภายใต้กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสังคมและสมาคมต่าง ๆ ที่เข้าไปเกี่ยวข้อง

กัญญา สุวรรณแสง (2536 : 50) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง การปรับกายใจให้อยู่ในสังคมได้ในสภาวะแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีความสุข

มาลินี จุฑะรพ (2539 : 318) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง ความพยายามของบุคคลที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงพฤติกรรมของตนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่ตนเกี่ยวข้องอยู่

วรารณ ตระกูลสฤษดิ์ (2545 : 3) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้ความพยายามในการปรับตนเอง เมื่อต้องเผชิญกับสภาพปัญหาความอึดอัดใจ ความคับข้องใจ ความเครียด ความทุกข์ใจ ความวิตกกังวลต่าง ๆ ฯลฯ จนเป็นสภาพการณ์ที่บุคคลนั้น ๆ สามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้น ๆ ได้อย่างมีความสุข

กิลเมอร์ (Gilmer. 1971 : 73) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง ความพยายามที่จะทำให้เกิดความสมดุลของความต้องการ หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นกระบวนการที่มนุษย์มีปฏิกริยาแลกเปลี่ยนและตอบสนองกับสิ่งแวดล้อมเพื่อปรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นให้เป็นไปตามความต้องการของตน

กราชา และ เคอเซนบัม (Grasha & Kirchenbum. 1980 : 5) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง ความสามารถของคนเราที่จะจัดการกับปัญหา และความต้องการของสภาพแวดล้อมให้บรรลุผล

จากความหมายของการปรับตัวที่กล่าวไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า การปรับตัว หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงพฤติกรรม หรือปรับตนเองให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสภาพการณ์ที่ตนเกี่ยวข้องอยู่ ไม่ว่าจะเป็นสภาพที่ขัดขวางต่อต้านหรือส่งเสริมต่อพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมและสภาพแวดล้อมนั้น ๆ ได้อย่างมีความสุข

1.1.1.2 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว

1.1.1.2.1 วิลเลียมสัน (ภาวิณี สุทธิพิเชฐภักดิ์. 2545 : 39 ; อ้างอิงจาก Williamson. 1950) ผู้นำทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบนำทางมีความเชื่อว่า มนุษย์มีสติปัญญาและเหตุผลตลอดจนมีแนวโน้มที่จะพัฒนาตนเองได้ แต่การที่จะพัฒนาอย่างเต็มที่นั้นต้องอาศัยความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น โดยเฉพาะจากสังคมที่แวดล้อมเขาอยู่ การที่บุคคลมีการปะทะสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคมทำให้เขามองเห็นและรู้จักตัวเองในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ความสนใจ ค่านิยม ทศนคติ ความต้องการ และเป้าหมายที่เขาเลือก ขณะเดียวกันก็ได้เรียนรู้จากผู้อื่น ได้รับข้อมูลและประสบการณ์ทางสังคมด้านต่าง ๆ เช่น ค่านิยมในสังคม มาตรฐาน และข้อจำกัดทางสังคม ปัญหาต่าง ๆ ในสังคม ตลอดจนวิธีการที่จะจัดการแก้ไขทั้งทางตรงและทางอ้อม

จากความเชื่อดังกล่าว วิลเลียมสันสรุปว่า บุคคลจะสามารถปรับตัวได้ถ้าเขามีความรู้และความเข้าใจในตัวเอง รู้จักและเข้าใจสังคม เพราะเขาจะสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการดำเนินชีวิตหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างมีทิศทางและมีเหตุผล โดยการใช้ข้อมูลที่เขาได้รับจากประสบการณ์ในสังคมมาประกอบการพิจารณา จนสามารถสร้างความสอดคล้องหรือยืดหยุ่นระหว่างความต้องการและเป้าหมายที่พึงประสงค์ของคนกับสภาพแวดล้อมทางสังคม

เขาได้พิจารณาแยกแยะปัญหาการปรับตัวของบุคคลในแง่ของการปรับตัวต่อสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ 5 ประการ คือ

- (1) ปัญหาทางบุคลิกภาพ ซึ่งรวมถึงปัญหาความสัมพันธ์กับเพื่อนวัยเดียวกัน ปัญหาครอบครัว ตลอดจนปัญหาการปรับตัวทางสังคม
- (2) ปัญหาทางการศึกษา รวมถึงปัญหาการเลือกวิชาเรียน นิสัยทางการเรียน ปัญหาการอ่าน ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแรงจูงใจในการเรียนต่ำ
- (3) ปัญหาทางอาชีพ รวมถึงความลังเลใจในการเลือกอาชีพ เลือกอาชีพได้ไม่เหมาะสมกับตัวเอง มีความขัดแย้งระหว่างความสนใจกับความสามารถในอาชีพนั้น
- (4) ปัญหาทางเศรษฐกิจ รวมถึงการขาดแคลนทุนทรัพย์ ต้องหาทุนเรียนเอง
- (5) ปัญหาทางสุขภาพ เช่น ปัญหาการปรับตัวต่อสุขภาพ และความบกพร่องทางร่างกายต่าง ๆ

1.1.1.2.2 รอเจอร์ส (ภาวิณี สุทธิพิเชฐภักดิ์. 2545 : 40 – 41 ; อ้างอิงจาก Rogers. 1967) ผู้นำด้านทฤษฎีว่าด้วยตนและทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบผู้รับคำปรึกษาเป็นศูนย์กลาง เขาได้พิจารณาการปรับตัวในแง่ของการปรับตัวภายในตนเอง โดยเขาเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนเป็นศูนย์กลางของประสบการณ์ต่าง ๆ รอบตัวซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่วนหนึ่งของประสบการณ์ที่บุคคลได้รับรู้และการมีกระทบสัมผัสกับผู้อื่น รวมทั้งการประเมินผลจากการมีกระทบสัมผัสนั้นจะก่อให้เกิดเป็นตัวเรา (Self) หรือ “ โครงสร้างของตน ” ขึ้นมาเป็นการรับรู้เกี่ยวกับตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น บุคลิกลักษณะ ความสามารถของตน บทบาทต่าง ๆ ของตนในการเกี่ยวข้องกับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม ทศนคติ และค่านิยมต่าง ๆ ของตัวเรา ประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับจึงมีส่วนสำคัญในการกำหนดบุคลิกภาพของบุคคลให้แตกต่างกัน โดยที่แต่ละคนจะเข้าใจและรู้จักโลกส่วนตัวของเขาได้ดีที่สุด บุคคลที่ปรับตัวได้ คือ บุคคลที่เป็นตัวของตัวเอง เข้าใจและยอมรับตนเองและผู้อื่น รวมทั้งสามารถรับรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ ตามความเป็นจริง นำประสบการณ์นั้นมาจัดให้สอดคล้องกับโครงสร้างหรือบุคลิกลักษณะของตนได้อย่างไม่ขัดแย้งหรือบิดเบือน จะมีการรับรู้และความคิดเกี่ยวกับตนเองในทางบวก ส่วนบุคคลที่ปรับตัวไม่ได้นั้นจะมีความขัดแย้งระหว่างความคิด

เกี่ยวกับตน ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นใหม่อย่างมาก ทำให้เกิดความตึงเครียด วิตกกังวล สับสน ไม่
แน่ใจ สูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง และความคิดเห็นเกี่ยวกับตนจะเป็นไปในทางลบ

1.1.1.2.3 ทฤษฎีการปรับตัวของรอย (Roy's Adaptation Model)

รอย (Roy. 1991 : 33 - 35) ได้อธิบายถึง การปรับตัวไว้ว่า หมายถึง
พฤติกรรมตอบสนองของบุคคลเมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเอง เพื่อปรับคงสภาพ
สมดุลทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม (Man in a Biopsychosocial Being) เป็นหน่วยเดียวกันที่ไม่
อาจแบ่งแยกได้ (Unifiled Whole) องค์ประกอบทั้งสามนี้มีความสัมพันธ์ต่อกัน ทำงานผสมผสานเป็น
หน่วยเดียวกัน เพื่อคงสภาพปกติสุขหรือภาวะสุขภาพดี สาเหตุใดก็ตามที่มีผลต่อกายย่อมส่งผลกระทบต่อ
ไปยังจิตใจและสังคมด้วย ดังนั้น บุคคลจึงต้องมีการปรับตัว เพื่อรักษาความสมดุลของร่างกาย จิตใจ
และสังคม บุคคลที่ประสบความสำเร็จในการปรับตัวจะมีความมั่นคงในชีวิต พฤติกรรมที่แสดงให้เห็น
คือ มีสุขภาพดี ยอมรับความเป็นจริง มีความพึงพอใจในชีวิต ส่วนผู้ที่ประสบความล้มเหลวในการ
ปรับตัวก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพ ไม่ยอมรับความจริง เศร้าซึม กลไกที่บุคคลใช้ในการปรับตัวเพื่อ
รักษาสอดคล้องประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

(1) กลไกการควบคุม (Regulator Mechanism) เป็นกลไกการปรับตัวที่เกิดขึ้น
อัตโนมัติโดยที่บุคคลไม่รู้สึกรู้ตัว เป็นการทำงานร่วมกันของระบบประสาท ระบบต่อมไร้ท่อ การรับรู้
และการตอบสนองเพื่อที่จะควบคุมการทำงานของร่างกายให้อยู่ในภาวะสมดุล

(2) กลไกการรับรู้ (Cognator Mechanism) เป็นกลไกการปรับตัวที่เกิดจากประสบ
การณ์และการเรียนรู้ ซึ่งเกี่ยวกับกระบวนการทางจิต สังคมที่บุคคลใช้ในการปรับตัวให้เข้ากับภาวะ
เครียด บุคคลจะเรียนรู้การปรับตัวในส่วนนี้จากทักษะการเข้าสังคม ประสบการณ์แก้ปัญหาใน
สถานการณ์ที่คล้ายคลึงและระดับการศึกษาซึ่งเป็นการทำงานของสมองในระดับสูง

กลไกการปรับตัวทั้ง 2 ส่วนจะเกิดควบคู่กันเสมอ ทำงานร่วมกันเสมือนว่าเป็นหน่วย
เดียวกัน โดยสิ่งเร้าผ่านเข้ามาทางกลไกควบคุมแล้วส่งต่อไปที่กลไกการรับรู้

รอยได้วิเคราะห์ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ตามหลักของมาสโลว์ (Maslow 's
Hierachy of Needs) มาเป็นแนวทางในการทำความเข้าใจธรรมชาติของคน ซึ่งเชื่อว่ามนุษย์
ต้องการปรับตัวเพื่อคงไว้ซึ่งความต้องการพื้นฐานที่เป็นดัชนีบ่งชี้ความมั่นคงของชีวิต ซึ่งได้จากการที่
บุคคลมีความมั่นคงทางด้านร่างกายและความมั่นคงทางด้านสังคม สามารถแสดงออกมาเป็น
พฤติกรรม ซึ่งเป็นผลจากกลไกการควบคุมและกลไกการรับรู้ แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

(1) พฤติกรรมการปรับตัวตามความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs)
เป็นการตอบสนองของบุคคลทางด้านร่างกาย พฤติกรรมจะปรากฏออกมาเป็นการทำงานของเนื้อเยื่อ
อวัยวะและระบบซึ่งประกอบเป็นร่างกายของมนุษย์ เพื่อตอบสนองความมั่นคงทางด้านร่างกาย

(Physiological Integrity) ซึ่งพิจารณาได้จากการตอบสนองขั้นพื้นฐาน (Basic Need) ได้แก่ ความต้องการออกซิเจน อาหาร การขับถ่าย การทำกิจกรรมและการพักผ่อน การตอบสนองในด้านต่าง ๆ ต้องอาศัยความรู้สึก การควบคุมน้ำและเกลือแร่ การทำงานของระบบประสาทและระบบไร้ท่อ โดยมีกลไกการควบคุมเป็นตัวเชื่อมโยงการทำงานและตอบสนองออกมาเป็นพฤติกรรมการปรับตัว เป้าหมายสูงสุดของการดำรงชีวิตในภาวะปกติสุข คือ สมดุล ซึ่งมนุษย์พยายามปรับรักษาสภาวะเช่นนี้ไว้ ถ้าผลการปรับตัวไม่สามารถก่อให้เกิดการตอบสนองในทางบวกได้ก็จะปรากฏเป็นพฤติกรรมการปรับตัวในทางลบหรือล้มเหลว (Maladaptation Behavior)

(2) พฤติกรรมการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ (Self Concept) นอกเหนือจากการปรับตัวเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการทางด้านร่างกาย มนุษย์จำเป็นต้องมีความมั่นคงทางจิตใจ (Psychic Integrity) และสิ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการคงไว้ซึ่งความมั่นคงทางจิตใจ คือ ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองอันเกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ ตลอดจนการปะทะสัมพันธ์กับผู้อื่น ในทางจิตวิทยาเชื่อว่า พฤติกรรมทุกอย่างของมนุษย์เป็นผลจากความนึกคิดที่บุคคลมีต่อตนเอง บุคคลที่มีความเชื่อมั่นและมองเห็นคุณค่าของตนจะมีการปรับตัวต่อสภาวะกดดันต่าง ๆ ดีกว่าบุคคลที่มีความรู้สึกต่อตนเองในทางลบ

(3) พฤติกรรมการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ (Role Function) การแสดงบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ของบุคคลได้เหมาะสมทั้งทางด้านพฤติกรรม การแสดงออก อารมณ์และความรู้สึก เป็นการตอบสนองความต้องการและเพื่อคงไว้ซึ่งความมั่นคงทางสังคม (Social Integrity) ในสถานการณ์ใดก็ตามที่บุคคลไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตนได้ บุคคลต้องมีการปรับตัวเพื่อให้การแสดงบทบาทของตนเป็นไปตามปกติ หากจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยการปรับตัวของบุคคลนั้น

(4) การปรับตัวด้านการพึ่งพาหะหว่างกัน (Interdependence) ความจริงทางสังคมอีกประการหนึ่ง คือ การที่คนเราต้องการมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ถือว่าเป็นความต้องการพื้นฐานของบุคคลที่คงไว้ซึ่งความมั่นคงทางสังคม (Social Integrity) ด้วยประการหนึ่ง ความพอเหมาะระหว่างการพึ่งพาตนเอง (Dependence) การพึ่งพาผู้อื่น (Independence) และการให้ผู้อื่นได้พึ่งพาตน มีส่วนช่วยให้เกิดความมั่นคงทางด้านจิตใจและสังคม โดยปกติบุคคลพยายามคงไว้ซึ่งความเป็นตัวของตัวเองและยอมพึ่งพาอาศัยผู้อื่นในขอบเขตที่ตนเองและสังคมยอมรับ

จากทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวที่กล่าวมาในข้างต้นนั้น สรุปได้ว่าการปรับตัวเป็นพฤติกรรมการตอบสนองของบุคคลเมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเอง เพื่อรักษาความสมดุลของร่างกาย จิตใจ และสังคม บุคคลจะสามารถปรับตัวได้ถ้าเขามีความรู้และ

ความเข้าใจในตัวเอง รู้จักและเข้าใจสังคม สามารถรับรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ ตามความเป็นจริง นำประสบการณ์นั้นมาจัดให้สอดคล้องกับโครงสร้างหรือบุคลิกลักษณะของตนได้อย่างไม่ขัดแย้งหรือขัดแย้งกัน มีการรับรู้และความคิดเกี่ยวกับตนเองในทางบวก บุคคลที่ประสบความสำเร็จในการปรับตัว จะมีความมั่นคงในชีวิต การปรับตัวจึงเป็นเรื่องที่สำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์

1.1.1.3 สาเหตุของการปรับตัว

กันยา สุวรรณแสง (2536 : 51) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดการปรับตัวว่าเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

(1) แรงขับและความต้องการ (Drives and Needs) ทั้งนี้เนื่องจากในชีวิตของบุคคลมีความต้องการเป็นพื้นฐาน เช่น ความต้องการทางกาย (Physical Need) และความต้องการทางจิต (Psychological Need) ความต้องการทั้งนี้ทำให้เกิดแรงขับให้มนุษย์ดิ้นรนแสวงหาเพื่อตอบสนองของความอยากของตน ถ้าเกิดอุปสรรคมาขัดขวางไม่สามารถสนองความต้องการ ร่างกายก็จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในรูปแบบที่ต่างกัน เพื่อคลายความกระวนกระวาย ซึ่งการแสดงพฤติกรรมเหล่านี้ เรียกว่า การปรับตัว

(2) แรงกระตุ้นจากสังคม เกิดจากมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็วหรือจากการที่มีสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ทำให้คนมีปัญหาในการปรับตัวให้ทันตามสภาวะทางสังคมที่เปลี่ยนไป เช่น การเป็นอยู่ การคมนาคมสื่อสาร และความเจริญทางวัตถุ เป็นต้น อันก่อให้เกิดปัญหาความคับข้องใจซึ่งต้องอาศัยการปรับตัวด้วยวิธีการต่าง ๆ

(3) เจตคติ ความสนใจ และจุดมุ่งหมายของชีวิตของตัวตนเองเปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องปรับพฤติกรรม

โคลแมน และ แฮมเมน (ม่อนพรวณ เกิดพิทักษ์. 2530 : 71 ; อ้างอิงมาจาก Coleman and Hammen. 1974) กล่าวว่าไว้ว่า ปัญหาต่าง ๆ ในการปรับตัวอาจมีสาเหตุแตกต่างกันไป สาเหตุบางประการอาจเนื่องมาจากบุคคลนั้นเองหรือจากสภาพแวดล้อม และเมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเผชิญปัญหา ไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นจากตัวบุคคลนั้นเองหรือเป็นปัญหาที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมโดยทั่วไป บุคคลนั้นก็จะพยายามปรับตัวต่อสภาพที่เป็นปัญหาที่เขา กำลังเผชิญอยู่ เพื่อให้สภาวะของความกดดัน ความเครียด ความวุ่นวายใจ และความกังวลใจค่อย ๆ คลี่คลายลงจนกระทั่งหมดไปในที่สุด อย่างไรก็ตาม บุคคลบางคนไม่สามารถจัดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้หมดสิ้นไปได้ เมื่อเป็นเช่นนี้สภาวะความวุ่นวายใจ อึดอัดใจ หรือไม่เป็นสุขก็จะมีอยู่ต่อไป และอาจจะมีผลกระทบให้บุคคลนั้นต้องสูญเสียความสมดุลในตนเอง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความแปรปรวนทางความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรม

จากสาเหตุของการปรับตัวที่กล่าวไว้ข้างต้นสรุปได้ว่า การปรับตัวมีสาเหตุมาจากตนเองและสิ่งแวดล้อมในการที่จะตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของตน สังคม และสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งความต้องการของบุคคลนั้น ถ้าได้รับการตอบสนอง บุคคลย่อมเกิดความสุขความสบายใจ แต่หากไม่ได้รับการตอบสนอง ย่อมส่งผลให้บุคคลเกิดความเครียด ความวิตกกังวลใจ ทำให้บุคคลต้องใช้วิธีการต่าง ๆ ในการปรับตัวเข้ามาปรับใช้ เพื่อผ่อนคลายสภาวะทางจิตใจให้เบาบางลง

1.1.1.4 แบบแผนและลักษณะของการปรับตัว

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530 : 71) ได้เสนอแบบแผนและลักษณะการปรับตัวโดยทั่ว ๆ ไปไว้โดยสรุปได้ดังนี้ การปรับตัวนั้นก็เพื่อเป้าหมายอย่างหนึ่ง เช่น เพื่อการอยู่รอดอย่างมีความสุขในสังคม เพื่อความสำเร็จของงาน เพื่อเอาชนะตนเองและอุปสรรคต่าง ๆ เป็นต้น แต่ละบุคคลต่างมีแบบแผนของการปรับตัวของตนเอง แบบแผนการปรับตัวแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

(1) การปรับตัวที่ปราศจากศิลปะเป็นการปรับตัวแบบโบราณ (Primitive Adjustment) จะเป็นการปรับตัวแบบสู้หรือถอยหนี คือ เมื่อบุคคลเกิดความคับข้องใจแล้วเขาจะสู้ หากสู้ไม่ได้ก็จะถอยหนี

(2) การปรับตัวที่มีการปรับให้เหมาะสม หรือสอดคล้องกับปัญหา หรือสภาพการณ์ (Modified Adjustment) บุคคลที่เผชิญหน้ากับปัญหาหรือสภาพการณ์ที่ไม่พึงปรารถนาจะปรับหรือแก้ไขปัญหาลดทอนทั้งพฤติกรรมของเขาให้เหมาะสมกับตนเองหรือสอดคล้องกับสภาพการณ์

ไม่ว่าบุคคลจะเลือกปรับตัวด้วยแบบแผนใดก็ตามแต่ลักษณะของการปรับตัวจะมีใน 2 ลักษณะ คือ

(1) การปรับตัวที่สมดุล (Intergrative Adjustment) เป็นการปรับตัวที่บุคคลประสบปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ แล้วสามารถแก้ปัญหาได้แล้วเกิดความสบายใจ

(2) การปรับตัวที่ไม่สมดุล (Non - Intergrative Adjustment) เป็นการปรับตัวที่บุคคลประสบปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ แล้วไม่สามารถแก้ปัญหานั้น ๆ ได้ แต่เขาก็มีวิธีที่จะทำให้ความเครียดภายในจิตใจหรือความกระวนกระวายใจลดลงได้บ้าง แต่ร่องรอยของความไม่สบายใจยังคงมีอยู่ตลอดไป

สรุปได้ว่า แบบแผนของการปรับตัวนั้นมีอยู่ 2 แบบ คือ การปรับตัวที่ปราศจากศิลปะและการปรับตัวที่มีการปรับให้เหมาะสมหรือสอดคล้องกับปัญหาหรือสภาพการณ์ โดยมีลักษณะของการปรับตัว 2 ลักษณะเช่นเดียวกัน คือ การปรับตัวที่สมดุลและการปรับตัวที่ไม่สมดุล

ซึ่งการปรับตัวของแต่ละบุคคลนั้นจะประสบความสำเร็จขนาดไหน ก็ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ความชัดเจนในเรื่องความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง ผู้อื่น และปัญหาที่ประสบอยู่

1.1.1.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัว

นิภา นิธยาน (2530 : 106 - 146) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัว ได้แก่

(1) อิทธิพลของสภาวะพื้นฐานทางกายในเชิงชีววิทยา ได้แก่ ลักษณะพื้นฐานในการตอบโต้และศักยภาพทางพันธุกรรมของบุคคล เช่น การทำงานของระบบประสาท กระบวนการและอัตราการเจริญเติบโต อิทธิพลของพันธุกรรม ความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยกำเนิดในด้านต่าง ๆ อาทิ แรงขับ ศักยภาพ หรือพลังความสามารถในการเรียนรู้อารมณ์ ความคล่องแคล่วว่องไว เป็นต้น

(2) อิทธิพลของสภาวะแวดล้อม ได้แก่ สภาวะแวดล้อมทุกอย่างที่แวดล้อมบุคคล ไม่ว่าจะเป็นสภาวะแวดล้อมทางด้านธรรมชาติหรือทางด้านร่างกาย สภาวะแวดล้อมทางวัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมทางสังคม

(3) อิทธิพลของสภาวะความเป็น “ตน” ได้แก่ การรับรู้ และ ความเข้าใจที่บุคคลได้รับจากประสบการณ์ทุกอย่างในชีวิตของตน ซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยย่อยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวอื่น ๆ อีก ได้แก่

(1) อิทธิพลของสภาวะทางกาย ได้แก่ อิทธิพลของสภาวะเคมีภายในร่างกายหรือการทำงานของระบบต่อมไร้ท่อ อิทธิพลของรูปทรง อิทธิพลของสุขภาพร่างกายของบุคคล

(2) อิทธิพลของสังคม ได้แก่ อิทธิพลของระเบียบ ประเพณี และวัฒนธรรม ลักษณะครอบครัว เพื่อนฝูง โรงเรียน และอุดมคติ

สิริชัย ประทีปฉาย (2533 : 197) ได้เสนอแนะว่า ปัจจัยที่ช่วยทำให้บุคคลปรับตัวได้ดีต้องประกอบด้วยปัจจัยต่อไปนี้

(1) รับรู้และเข้าใจสถานการณ์ หรือปัญหาอย่างถูกต้องตรงตามความเป็นจริงเพื่อจะได้แก้ไขถูกจุด

(2) มีมนุษยสัมพันธ์ดี จะได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากครอบครัว ญาติมิตร และบุคคลทั่วไปในสังคม

(3) ได้รับการเลี้ยงดูอย่างถูกต้องตั้งแต่วัยเด็กจนกระทั่งเติบโตขึ้นด้วยความเข้มแข็งอดทน หนักแน่น กล้าเผชิญกับปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

(4) มีประสบการณ์ในการแก้สถานการณ์หรือปัญหามากพอ รู้ว่าสถานการณ์ใด

ควรแก้ปัญหาด้วยการถอยหนี หรือนิ่งเฉย หรือต่อสู้เผชิญหน้า

(5) มีสติปัญญาเฉลียวฉลาดพอควร

(6) สถานการณ์หรือปัญหายุ่งยาก ซับซ้อน ต้องใช้เวลาในการปรับตัวแก้ไข
ฉะนั้นจำเป็นต้องมีเวลามากพอสำหรับการปรับตัว

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัว ได้แก่ ปัจจัยทางด้านร่างกาย ปัจจัยทางด้านสังคมหรือสภาวะแวดล้อม และการรับรู้และเข้าใจของบุคคล ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลต่อการปรับตัวของบุคคลในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่ไดพบเจอ รวมทั้งการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับบุคคลได้

1.1.1.6 ลักษณะของบุคคลที่ปรับตัวได้ดี

รัตน ยัญทิพย์ (2522 : 32 - 33) กล่าวว่า การปรับตัวได้ดีนั้นจะมีการแสดงออก
ดังนี้

(1) มีความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง มีความภาคภูมิใจในตนเอง ไม่มีปมด้อย ไม่เกรงกลัวตำแหน่งหรือความยิ่งใหญ่ ไม่ก้าวร้าว และขณะเดียวกันก็ยอมรับความสามารถและความสำเร็จของผู้อื่นที่เหนือกว่าตน

(2) ยอมรับสภาพความเป็นจริง มีความกล้าที่จะเผชิญกับชีวิต แม้ว่าจะมีเหตุร้าย บางขณะก็ไม่ท้อแท้ กล้าที่จะต่อสู้เต็มกำลังความสามารถ

(3) มีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น เป็นผู้ที่มีมองบุคคลอื่นในแง่ดี ปราศจากอคติใด ๆ

(4) ไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อสังคม หมายความว่า ไม่เป็นผู้ที่มีแต่ความเบื่อ ไม่มีการทะเลาะวิวาทบ่อย ๆ และไม่ยุติธรรมต่อผู้อื่น

(5) ไม่เป็นผู้ที่มีความประพฤติดอยหนี เป็นผู้ที่สามารถนำเหตุการณ์ที่ผ่าน
มาแล้วมาใช้ให้เป็นประโยชน์ ไม่เป็นคนเก็บตัว

(6) สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ดี มีจิตใจกว้างขวางพอที่จะรับฟัง
ความคิดเห็นและข้อโต้แย้งของผู้อื่น

(7) ปราศจากนิสัยทางจิตที่กระทบกระเทือนบุคลิกภาพ

(8) มีความเข้าใจและยอมรับสภาพของตน รู้จักจุดเด่นและปมด้อยของตนเอง

(9) ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม นั่นคือ ทำตนให้สอดคล้องกับมาตรฐานของ
สังคม

(10) มีความรู้สึกเป็นอิสระ รู้ว่าตนไม่ถูกบังคับ

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530 : 100 - 102) เสนอเกณฑ์ที่แสดงว่าบุคคลนั้นมีการปรับตัวที่ดี โดยพิจารณาว่าจะต้องมีลักษณะดังนี้

(1) การมีเจตคติที่ดีต่อตนเอง เข้าใจตนเอง ยอมรับตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น สามารถประเมินสิ่งที่ตนเองมีอยู่ และสามารถใช้พลังความรู้ ความสามารถ ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ในทางที่ดีและเหมาะสม

(2) การรับรู้ความเป็นจริง โดยเข้าใจพฤติกรรมของตนเองอย่างถูกต้องตามความเป็นจริง สามารถเข้าใจพฤติกรรมของเพื่อน และทุกสิ่งทุกอย่างที่แวดล้อมได้ถูกต้องตามความเป็นจริง

(3) การประสานกลมกลืนของบุคลิกภาพ โดยมีองค์ประกอบของบุคลิกภาพที่ประสมกลมกลืนกัน มีอิสระที่จะคิดเผชิญกับอุปสรรคหรือความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในตนเองได้ มีความอดทนต่อความเครียดและสภาวะต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาได้อย่างเหมาะสม

(4) ความสามารถต่าง ๆ พัฒนาความสามารถทางร่างกาย จิตใจ เชี่ยวชาญอารมณ์ สังคมของตน และสิ่งแวดล้อม เพื่อที่จะสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนมีความสามารถที่จะทำงานและอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ได้อย่างมีความสุข

(5) ความเป็นตัวของตัวเอง โดยมีความไว้วางใจในตนเอง มีความมั่นใจและเชื่อมั่นตนเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม มีความเป็นอิสระจากอิทธิพลต่าง ๆ ตลอดจนมีเป้าหมายชีวิตที่ชัดเจนและมีขอบเขตที่แน่นอน

(6) ความเจริญแห่งตน โดยมีแนวโน้มที่จะเจริญเติบโต ความเป็นผู้ใหญ่ มีวุฒิภาวะ โดยมีบุคลิกภาพน่าเคารพศรัทธา รู้จักควบคุมอารมณ์ มีความสุขุม นานับถือ

รอกเจอร์ส (Rogers. 1974 : 258) กล่าวว่า บุคคลที่ปรับตัวได้ดี คือ บุคคลที่มีความเข้าใจในตนเอง (Self - Understanding) และเข้าใจบุคลิกภาพของตนเอง รู้จักคุณภาพความสามารถ แรงบันดาลใจ และทัศนคติที่มีต่อตนเอง ตลอดจนเห็นสัมพันธ์ภาพที่มีต่อบุคคลอื่นก็จะไม่มีการตั้งเครียด ซึ่งเป็นการปรับตัวที่ดีทางจิตวิทยา

วอเชล และ เกอทรอล (Worchel and Goethols. 1985 : 46) กล่าวว่า การปรับตัวเป็นกระบวนการที่สำคัญที่ซับซ้อน โดยบุคคลที่จะปรับตัวได้นั้นต้องเกี่ยวกับกระบวนการเหล่านี้

(1) มีการรู้จักและเข้าใจตนเอง สังคม สภาพแวดล้อม และยอมรับตนเอง

(2) มีการควบคุมชีวิตของตน

(3) มีการกำหนดเป้าหมายส่วนตัว ซึ่งเป้าหมายนั้นควรจะเป็นเป้าหมายที่จริงและสร้างความพึงพอใจด้วย

(4) มีการปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น และไม่สูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง

จากเอกสารดังกล่าว สรุปได้ว่า ลักษณะของบุคคลที่ปรับตัวได้ดี คือ บุคคลที่มีเจตคติที่ดีต่อตนเอง เข้าใจและยอมรับตนเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น รับรู้สิ่งต่าง ๆ ตามสภาพที่เป็นจริง สามารถใช้สติปัญญาแก้ปัญหาและวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล มีจิตใจดี มีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพและเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีวุฒิภาวะที่เหมาะสม มีความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถตอบสนองได้เหมาะสมกับสภาพการณ์ และมีความเป็นอิสระที่จะใช้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างสร้างสรรค์

1.1.1.7 ลักษณะของบุคคลที่ปรับตัวได้ไม่ดี

ประสาธ อิศรปริดา (2523 : 206) กล่าวถึงการปรับตัวที่ไม่ดีว่า บุคคลจะแสดงพฤติกรรมสัญญาณอันตรายที่สังเกตได้ ดังนี้

- (1) ขาดความรับผิดชอบและพึ่งผู้อื่นมากเกินไป
- (2) มีความรู้สึกไม่เพียงพอ และรู้สึกว่าตนเองมีปมด้อยอย่างรุนแรง
- (3) แสดงออกในลักษณะก้าวร้าว และหยาบคาย
- (4) ใช้กลไกการป้องกันตัวมากเกินไป เช่น ใช้เหตุผลเข้าข้างตนเอง กล่าวโทษ

ผู้อื่น หรือผ่นกลางวันมากเกินไป เป็นต้น

- (5) มีความกังวลใจ วิตกกังวล และรู้สึกว่าไม่อบอุ่นมั่นคงอย่างมาก
- (6) มีลักษณะต่อต้านอำนาจ หรือเป็นปฏิปักษ์ต่อสังคมมากเกินไป

นิภา นิธยาน (2530 : 160) ได้กล่าวถึงลักษณะอาการความยุ่งยากในการปรับตัว ไม่ว่าจะมากน้อยเพียงใดก็ตาม มักจะปรากฏอาการในลักษณะดังนี้

- (1) อาการเคร่งเครียด
- (2) อาการเจ็บป่วยทางกาย
- (3) พฤติกรรมที่เบี่ยงเบนจากมาตรฐานของสังคม
- (4) ความหย่อนสมรรถภาพในการดำเนินชีวิต

รอนเจอร์ส (อาภา จันทรสกุล. 2535 : 68 ; อ้างอิงจาก Rogers.1974) ได้พิจารณา ลักษณะของผู้ที่ปรับตัวไม่ได้ คือ ผู้ที่ไม่ยอมรับตนเอง การพิจารณาและการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง บิดเบือนไปจากความเป็นจริง ไม่สามารถรับรู้ความต้องการที่เกิดขึ้นภายในตนเองและสภาพความเป็นจริงภายนอกได้ เมื่อสื่อการรับรู้เกี่ยวกับตนเองไม่มีประสิทธิภาพ ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นก็เสียหาย มีพฤติกรรมไม่คงเส้นคงวา อารมณ์แปรปรวนเร็ว เกิดจากความคลาดเคลื่อนอย่างมากระหว่างตนเองกับประสบการณ์

สรุปได้ว่า ลักษณะของบุคคลที่ปรับตัวได้ไม่ดี คือ บุคคลที่ต้องพึ่งพาผู้อื่น ไม่สามารถตัดสินใจหรือทำอะไรด้วยตนเองได้ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางอารมณ์ที่รุนแรง มีความวิตกกังวล ซึมเศร้า ก้าวร้าว ต่อต้านสังคม เจ็บป่วยได้ง่าย มีพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนจากมาตรฐานของสังคม การพิจารณาและการรับรู้เกี่ยวกับตนเองบิดเบือนไปจากความเป็นจริง และหย่อนสมรรถภาพในการดำเนินชีวิต

1.1.1.8 กลไกในการปรับตัว (Defense Mechanism)

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2524 :181 - 187) กล่าวถึง กลไกในการปรับตัวว่าเป็นกลไกต่าง ๆ ที่บุคคลใช้ในการปรับตัว เมื่อเกิดความคับข้องใจ ความขัดแย้งในใจ และความวิตกกังวลขึ้น โดยช่วยรักษาไว้ซึ่งความภาคภูมิใจของบุคคล แม้ว่าจะประสบความล้มเหลวในชีวิตนอกจากนั้นยังช่วยลดความไม่สบายใจอันเกิดจากความกลัวหรือความล้าสมัยต่าง ๆ ได้ การใช้กลไกในการปรับตัวนี้มักใช้ในบุคคลทั่ว ๆ ไปเป็นส่วนใหญ่ เมื่อเกิดความไม่สบายใจดังกล่าว แต่บางครั้งไม่ช่วยแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงลงไปได้ เพียงแต่ช่วยลดความไม่สบายใจจนจิตใจอยู่ในสภาพที่พร้อมจะแก้ปัญหาต่อไปได้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

(1) ประเภทที่ต่อสู้หรือเผชิญหน้ากับปัญหา (Fight)

(2) ประเภทที่หลีกเลี่ยงหรือหนีปัญหา (Flight)

(1) ประเภทที่ต่อสู้หรือเผชิญหน้ากับปัญหา คือ เมื่อบุคคลประสบปัญหาใด ๆ แล้วเกิดความไม่สบายใจต่าง ๆ เขาจะเผชิญหน้ากับปัญหาโดยใช้กลไกต่าง ๆ ในการปรับตัวต่อปัญหานั้นๆ เพื่อลดความไม่สบายใจ ได้แก่

(1.1) การหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง (Rationalization) เป็นการหาเหตุผลที่รู้สึกดีกว่าดีและเป็นที่ยอมรับของสังคมมาอธิบายแทนเหตุผลที่แท้จริง เพื่อเข้าข้างตนเอง หลอกตนเอง และบุคคลอื่น เพื่อรักษาน้ำหรือชื่อเสียงของตนไว้และเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของสังคม เข้าทำนองอู้งาน เบี้ยว มะนาวหวาน เช่น หนุ่มที่จีบสาวไม่สำเร็จ ก็อ้างเหตุผลว่าเพราะรสนิยมไม่ตรงกัน คนที่ไม่มีรถยนต์ส่วนตัว จะอ้างเหตุผลว่า ชอบขึ้นรถเมล์ สบายใจไม่ต้องห่วงว่าจะขับไปชนใครให้เสียเงินทอง

(1.2) การโยนความผิดให้ผู้อื่น (Projection) หมายถึง การขัดทอดความผิดไปให้ผู้อื่น เป็นการกล่าวโทษผู้อื่น มองผู้อื่นในแง่ร้าย โดยไม่ยอมรับความจริงความผิดหรือความบกพร่องของตนเอง เข้าทำนองรำไม่ดีโทษปี่โทษกลอง เช่น นิสิตที่สอบตก โทษว่าอาจารย์ออกข้อสอบไม่ดี ไม่ตรงกับเนื้อหา

(1.3) การย้ายอารมณ์ (Displacement) เป็นการย้ายหรือระบายอารมณ์

จากบุคคล (สิ่งของ) หนึ่ง ไปยังอีกบุคคล (สิ่งของ) หนึ่ง เพื่อลดความไม่พอใจหรือความโกรธลง เข้าทำนองตีวัวกระทบคราด เช่น ลูกน้องโกรธผู้บังคับบัญชา แล้วกลับไปอาละวาดที่บ้านกับภรรยา นิสิตโกรธอาจารย์ หันไปชกฝาผนังห้องแทน

(1.4) การชดเชย (Compensation) เป็นการหาสิ่งอื่นมาชดเชยสิ่งที่ตนขาดไป หรือหาปมเด่นมาลบปมด้อย เป็นการรักษาหน้า รักษาชื่อเสียง และเอาชนะความล้มเหลวต่าง ๆ ที่ได้ประสบ เข้าทำนองตัวเล็กเสียงดัง เช่น คนที่เรียนหนังสือไม่เก่ง แต่เล่นกีฬาเก่ง คนตัวเล็ก แต่สามารถเป็นผู้นำ หรือนักเผด็จการที่มีชื่อเสียงก้องโลก

(1.5) การระบาย (Sublimation) เป็นการแปลงรูปความกดดันของอารมณ์ออกมาในรูปที่สังคมยอมรับ เช่น หนุ่มจีบสาวไม่ได้ กลับไปเขียนภาพไว้ดูต่างหน้า หรือเขียนกาพย์กลอนบรรยายความรู้สึกต่าง ๆ เหล่านั้นออกมา จากกลวิธีในการปรับตัววิธีนี้เอง ทำให้เชื่อกันว่าเป็นสาเหตุให้เกิดศิลปะวรรณกรรมต่าง ๆ ที่มีความงามและความไพเราะยิ่งนัก เพราะเกิดจากอารมณ์ที่กดดันอยู่ในส่วนลึก

(1.6) การทดแทน (Substitution) หมายถึง การทดแทนกิจกรรมซึ่งไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมด้วยกิจกรรมซึ่งเป็นที่ยอมรับ เช่น คนที่มีแรงขับในลักษณะที่อยากก้าวร้าว รุกราน และข่มเหงคนอื่น อาจหาทางทดแทนด้วยวิธีอื่น เช่น การต่อຍกระสอบทราย การชกมวย การซ้อมยิงปืน

(1.7) การกระทำที่ตรงข้ามกับใจ (Reaction Formation) เป็นการแสดงพฤติกรรมที่ตรงข้ามกับความรู้สึกที่แท้จริงของบุคคลเพื่อกลบเกลื่อนความอับอาย ความรู้สึกผิด ซึ่งไม่ปรารถนาให้บุคคลอื่น ๆ ทราบ เข้าทำนองปากว่าตาขยิบ หรือหน้าเนื่อใจเสีย ได้แก่ นิสิตสาวชอบอาจารย์หนุ่มแต่แกล้งทำให้อาจารย์อับอายทุกครั้งที่เดินผ่าน แม่เลี้ยงเกลียดลูกเลี้ยง แต่แกล้งทำเป็นรักเพื่อให้สังคมยอมรับและยกย่อง

(1.8) การเลียนแบบผู้อื่น (Identification) เป็นการแสดงการยอมรับเอา ค่านิยม ทศนคติ ตลอดจนบุคลิกภาพของบุคคลที่มีชื่อเสียงในสังคม โดยการเลียนแบบเพื่อทำให้รู้สึกว่าตนเองมีค่ามากขึ้น อันเป็นการลดความคับข้องใจ เนื่องมาจากไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม หรือต้องการมีชื่อเสียงมากในสังคม เช่น เด็กวัยรุ่นเลียนแบบดาราดาราภาพยนตร์ที่ตนเองชอบและมีชื่อเสียง

(1.9) การเอาเข้ามาไว้ในตัว (Introjection) เป็นการยอมรับเอาค่านิยมของบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่ามาไว้กับตนเอง เพื่อลดความไม่สบายใจ ที่ไม่สามารถเอาชนะบุคคลนั้น ๆ ได้ เช่น ในครอบครัวชาวไทย ลูกเกรงใจพ่อแม่ จึงยอมรับความคิดเห็น หรือค่านิยมต่าง ๆ ของพ่อแม่

(1.10) การเมินเฉย (Emotional Insulation) เป็นการลดความตึงเครียดของอารมณ์โดยการลดความต้องการ ความหวังต่าง ๆ ลง ด้วยการแสดงความไม่ยินดียินร้ายต่อสิ่งนั้น ๆ เช่น คำพูดที่ว่า “ต่อไปนี่ ฉันเลิกคิดที่จะได้บ้าน รถยนต์เสียแล้ว คล้าย ๆ กับการปลงตก “

(1.11) การล้างบาป (Undoing) หมายถึง การกระทำบางอย่างที่เป็นสัญลักษณ์ เพื่อลบล้างการกระทำเดิมซึ่งไม่เป็นที่ยอมรับโดยตนเองหรือสังคม เป็นกลไกแบบเด็ก ๆ ในระยะแรก (Primitive) มีลักษณะคล้ายกับ “ การทำบุญล้างบาป ” และมองดูฝัน ๆ ก็มีส่นคล้ายคลึงกับการกระทำที่ตรงกันข้ามกับใจ (Reaction formation) เช่น ชายคนหนึ่งถูกเพื่อนขอร้องให้เขียนคำแนะนำ เพื่อไปสมัครงานที่บริษัทแห่งหนึ่ง เขาเกิดเขียนไม่ดีเลยทำให้เพื่อนคนนั้นไม่ได้เข้าทำงาน ต่อมาเขาไปเยี่ยมเพื่อนบ้านคนนั้นที่บ้านพร้อมด้วยของขวัญหลายอย่าง การล้างมือวันละหลาย ๆ ครั้งของเด็กหนุ่ม อาจจะเป็นสัญลักษณ์แสดงถึงการชำระล้างความสกปรกโสมมของจิตใจ เป็นกลไกที่สำคัญอย่างหนึ่ง พบในคนไข้โรคประสาทย้ำคิดย้ำทำ (Obsessive Compulsive Neurosis)

(1.12) การทำให้เป็นสัญลักษณ์ (Symbolization) หมายถึง การใช้วัตถุ สิ่งของ หรือการกระทำบางอย่างเป็นสัญลักษณ์แทนวัตถุ สิ่งของ หรือการกระทำซึ่งไม่เป็นที่ยอมรับโดยตนเองหรือสังคม สิ่งที่เป็นสัญลักษณ์ (Symbol Object) มักจะเป็นแบบเดียวกันภายในจิตไร้สำนึกของคนหลาย ๆ คน กล่าวคือ เป็นสัญลักษณ์สากล (Universal Symbol) ตัวอย่างที่คุ้นเคยกันดี คือ สิ่งที่เราเรียกว่า สัญลักษณ์เพศชาย (Phallic Symbol) เป็นตัวแทนของอวัยวะเพศชายในจิตไร้สำนึก สัญลักษณ์ดังกล่าวมักจะปรากฏในความฝัน หญิงสาวที่ฝันว่าถูกงูวิ่งไล่ตามมา อาจมีความกลัวเกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศ สัญลักษณ์ต่าง ๆ อาจพบได้ในขณะกำลังตื่นตัวอยู่ รวมทั้งในความฝันด้วย เช่น อาจปรากฏในความฝันกลางวัน การพูดตลก การพลั้งปาก ศิลปะ และวรรณคดี เป็นต้น

(1.13) การเก็บกด (Repression) หมายถึง การเก็บกดความคิด (Thought) แรงผลักดัน (Impulse) แรงขับ (Drive) หรือความจำ (Memory) ที่ขัดแย้งและก่อให้เกิดความปวดร้าวทางใจอย่างรุนแรงไม่ให้ผุดขึ้นมาในระดับจิตสำนึก เป็นการเก็บกดชนิดที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้ตั้งใจหรือเป็นกระบวนการของจิตไร้สำนึก เป็นกลไกป้องกันปฐมภูมิ (Primary Ego Defense) ส่วนกลไกป้องกันอื่น ๆ มีส่วนช่วยส่งเสริมกลไกนี้ให้แข็งแกร่งขึ้น นอกจากนั้นยังจัดว่าเป็นกลไกการปรับตัวที่สำคัญยิ่งในผู้ป่วยโรคประสาท ตัวอย่างง่าย ๆ ของการเก็บกด เช่น “ การไม่ได้ยินเสียง ” นาฬิกาปลุกตอนเช้า หลังจากเข้านอนตอนดึกมากแล้ว “ การลืม ” งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำแต่เป็นงานที่ไม่ชอบ หรือไม่ได้รับผลประโยชน์

(1.14) การกดระงับ (Suppression) มีลักษณะคล้ายกับการเก็บกด ต่างกัน ที่ว่าการกดระงับเป็นกระบวนการของจิตสำนึกและเกิดขึ้นโดยตั้งใจ (Conscious and Intention) บางครั้งการกดระงับอาจจะนำไปสู่การเก็บกดได้ เช่น ชายหนุ่มคนหนึ่งครุ่นคิดถึงการนัดหมายจะไปเที่ยวกับแฟนตอนเย็นจนไม่เป็นอันทำงาน ต่อไปเลยตัดสินใจเลิกคิดเรื่องนี้จนกระทั่งเลิกงานแล้วเลยลืมมันไปได้ นักศึกษาคนหนึ่งกังวลเรื่องสอบขณะไปเที่ยวตอนวันหยุดกับเพื่อน ๆ ผลสุดท้ายเลยตัดสินใจไม่ยอมคิดเรื่องการเรียนอีก เพราะจะทำให้หมดสนุกในการเที่ยว

(2) ประเภทที่หลีกเลี่ยงหรือหนีปัญหา กล่าวคือ เมื่อบุคคลเผชิญกับปัญหาแล้วไม่สบายใจ เขาจะไม่เผชิญหน้ากับปัญหา แต่จะหลีกเลี่ยงหนีเสียเพื่อลดความไม่สบายใจต่าง ๆ ลง ได้แก่

(2.1) การแยกจากกัน (Isolation) หมายถึง การแบ่งแยกส่วนประกอบของอารมณ์ (Emotional Components) ออกจากความคิด (Thoughts) เช่น นักเรียนแพทย์ชำแหละศพในห้องปฏิบัติการกายวิภาคศาสตร์ โดยไม่มีความคิดเกี่ยวกับความตายมารบกวนเลย คนบางคนสามารถระลึกถึงเหตุการณ์ หรือความคิดอันแสนจะปวดร้าวได้ โดยไม่มีเรื่องของอารมณ์เข้าไปเกี่ยวข้องเลยเป็นกลไกที่พบได้บ่อยในโรคประสาทชนิดย้ำคิดและย้ำทำ

(2.2) การปฏิเสธ (Denial) หมายถึง การไม่ยอมรับรู้อารมณ์ ความคิด แรงขับ พฤติกรรม หรือสถานการณ์บางอย่างที่ก่อให้เกิดความกระทบกระเทือนใจอย่างรุนแรง ดูเฉิน ๆ แล้วมีความสัมพันธ์กับการหาเหตุผลเข้าข้างตัวเอง เช่น คนหูตึงไม่ยอมรับความจริงว่าตนเป็นเช่นนั้น คนงานที่เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ มีความเชื่อแน่วแน่ว่าการเปลี่ยนงานใหม่จะแก้ปัญหายุทธวิธีให้หมดไป

(2.3) การแตกกระจาย (Dissociation) หมายถึง การแตกแยกของกลุ่มความคิดหรือกิจกรรมต่าง ๆ จากส่วนสำคัญของบุคลิภาพ ส่วนที่แตกแยกออกมานี้จะทำหน้าที่เป็นอิสระ อาจหมายถึง การแยกตัว (Detachment) ของบุคลิภาพส่วนหนึ่งออกมาจากบุคลิภาพเดิม เช่น คนละเมอเดินขณะนอนหลับ (Somnambulism) ทวิบุคลิภาพ (Dual Personality) บุคลิภาพแตกออกเป็นสองส่วน เช่น พวกทรงเจ้าเข้าผี เป็นกลไกที่พบบ่อยใน Hysterical Dissociative Neurosis

(2.4) การถดถอย (Regression) หมายถึง การถอยกลับของ Ego ไปสู่ระยะแรก ๆ ของพัฒนาการทางบุคลิภาพ เมื่อเผชิญกับความขัดแย้งหรือความคับข้องใจ เช่น คนที่มีพัฒนาการของบุคลิภาพมาถึงระยะเพศตอนปลาย (Genital Stage) พอเกิดมีปัญหากับเรื่องเพศอย่างรุนแรง อาจถอยกลับไปสู่ระยะปากอีกครั้งหนึ่งด้วยการกินจุ การถดถอยนี้มักจะดำเนินกลับสู่จุดตรึงแน่น (Fixation Point) เป็นกลไกที่สำคัญในผู้ป่วยโรคจิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรคจิตเภท เป็นการถอยหนีจากโลกของความจริง ไปสู่โลกของความฝัน

(2.5) การใช้เชาวน์ปัญญา (Intellectualization) หมายถึง การใช้แนวความคิดเกี่ยวกับเชาวน์ปัญญามากเกินไป เพื่อหลีกเลี่ยงประสบการณ์ทางอารมณ์ หรือการแสดงออกถึงความรู้สึกบางอย่างที่ทำให้ไม่สบายใจ กลไกนี้มีความสัมพันธ์กับการหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง พบในเด็กวัยรุ่นที่ต้องการจะหลีกเลี่ยงแรงขับทางเพศจากภายใน ผู้ป่วยโรคประสาทย้ำคิดย้ำทำ

(2.6) ความเพ้อฝัน (Fantasy) เป็นกระบวนการที่บุคคลผูกเรื่องขึ้นมาในจิตใจเพื่อสนองความต้องการ ความเพ้อฝัน หรือความฝันกลางวัน (Daydreams) มักจะเป็นตัวแทนของความต้องการหรือความปรารถนา แต่ไม่ขึ้นอยู่กับหลักแห่งความเป็นจริง (Reality principle) สิ่งนี้อาจก่อให้เกิดความสุข ความพอใจ ความชื่นชม ลดความตึงเครียดในชีวิตประจำวัน และในบางโอกาสจะนำไปสู่กิจกรรมที่สร้างสรรค์ได้ อย่างไรก็ตาม ถ้าหมกมุ่นครุ่นคิดไปตามความเพ้อฝันจนเกินขอบเขตก็อาจเกิดผลเสียได้ เป็นการสิ้นเปลืองเวลาโดยเปล่าประโยชน์ เช่น ชายคนหนึ่งชอบนั่งฝันกลางวันอยากจะเป็นเศรษฐีแต่ไม่ยอมขยันทำงานมากขึ้น เพื่อจะได้เงินเดือนเพิ่ม หรือไม่ยอมเปิดทางที่จะให้ตนเองก้าวหน้าต่อไป

(2.7) ความฝัน (Dream) เป็นกระบวนการซึ่งความต้องการที่ถูกเก็บกดไว้ หรือความขัดแย้งภายในจิตใจบางอย่างปรากฏออกมาในลักษณะของความฝันขณะหลับ การฝันดีจะทำให้บุคคลผู้นั้นหลับต่อไปได้อย่างสบาย แต่การฝันร้าย (Night - mare) จะก่อให้เกิดความกลัวและความวิตกกังวล กระบวนการของความฝันจะต้องใช้กลไกอย่างอื่นประกอบด้วย เช่น การย้ายอารมณ์ การหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง และการชดเชย เป็นต้น

(2.8) การตรึงแน่น (Fixation) พัฒนาการทางบุคลิกภาพจะต้องดำเนินแบบก้าวหน้า (Progression) เรื่อยไปเป็นขั้น ๆ ตั้งแต่ระยะปากจนถึงระยะเพศตอนปลาย ในบางครั้งอาจเกิดการตรึงแน่นที่ระยะหนึ่งระยะใดของพัฒนาการทางบุคลิกภาพได้ เมื่อประสบกับความยุ่งยากและความขัดแย้งที่รุนแรง หรืออีกนัยหนึ่งเกิดการหยุดชะงักของพัฒนาการทางบุคลิกภาพขึ้น เมื่อเป็นเช่นนั้น พลังงานทางจิตจำนวนหนึ่งจะถูกใช้สำหรับความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในระยะนั้น ทำให้พลังงานที่เหลือสำหรับพัฒนาการในขั้นต่อไปลดลง ความยุ่งยากหรือความขัดแย้งที่มักจะก่อให้เกิดการตรึงแน่น ได้แก่

(2.8.1) ความคับข้องใจมากเกินไป (Overfrustration) ที่ระยะหนึ่งระยะใดโดยเฉพาะ

(2.8.2) การได้รับความพอใจมากเกินไป (Overgratification)

(2.8.3) ความไม่คงเส้นคงวามาก (Gross Inconsistencies)

ในการใช้กลวิธีในการปรับตัวนี้ ส่วนใหญ่นักจิตวิเคราะห์เชื่อว่าเป็นกระบวนการทำงานของจิตไร้สำนึก (Unconscious) แต่บางครั้งบุคคลอาจใช้กิจกรรมในระดับจิตสำนึก (Conscious) ซึ่งรู้ตัว รู้กาลเทศะด้วย เพื่อช่วยลดความไม่สบายใจ

จากกลวิธีในการปรับตัวดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ล้วนเป็นกลไกที่บุคคลใช้ในการปรับตัวเพื่อให้เกิดความสบายใจ ลดความขัดแย้งภายในจิตใจ เพื่อช่วยให้บุคคลสามารถที่จะดำเนินชีวิตไปได้อย่างปกติสุข คงความสมดุลในชีวิต และผ่อนคลายความทุกข์ในจิตใจให้เบาบางลงได้

1.1.2 การปรับตัวต่อการทำงาน

1.1.2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวต่อการทำงาน

การปรับตัวต่อการทำงาน เป็นการปรับตัวอีกด้านหนึ่งซึ่งมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ทั้งนี้เพราะการทำงานเป็นกิจกรรมหลัก ซึ่งมนุษย์ทุกคนต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่น การทำงานเป็นที่มาของรายได้ ซึ่งจะช่วยให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมปัจจุบันได้ 80%ของการดำรงชีวิต มนุษย์ส่วนใหญ่จะต้องถูกใช้ไปในการทำงาน การปรับตัวต่อการทำงานนั้น นอกจากจะต้องปรับตัวภายใต้แรงผลักดันภายใน อันเกิดจากสรีระทางร่างกายและประสบการณ์ทางสังคมซึ่งได้เรียนรู้ในอดีตแล้ว มนุษย์ยังจำเป็นต้องปรับตัวให้มีพฤติกรรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับแรงผลักดันภายนอกหรือสภาพการทำงานในสถานที่ทำงานอีกด้วย ผู้ที่สามารถปรับตัวได้ดีในการทำงาน ย่อมสามารถปรับตัวได้ดีในด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น ในชีวิตครอบครัว ในการเข้าสังคมกับบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ได้ดี ส่วนผู้ที่ประสบปัญหาในการปรับตัวต่อการทำงาน เช่น ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับระบบการทำงาน กฎระเบียบหรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน หรือแม้แต่สังคมในที่ทำงาน ย่อมจะเกิดความตึงเครียด ความวิตกกังวล ความคับข้องใจ ซึ่งมีผลเสียต่อสุขภาพจิต และสุขภาพกายของบุคคลนั้นต่อไป

ฮาวิกเฮริสท์ (ศิริวงศ์ ทับสายทอง. 2530 : 165 ; อ้างอิงจาก Havighurst. 1972) กล่าวว่า การปรับตัวเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาทางอาชีพอย่างยิ่ง ด้วยเหตุว่า บุคคลต้องเผชิญกับสภาพการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความกลัว ความไม่มั่นใจ และความท้อถอยได้สูง ดังนั้น ความสามารถในการปรับตัวจะมีส่วนช่วยให้พัฒนาทางอาชีพของบุคคลก้าวไปข้างหน้าอย่างราบรื่น การปรับตัวในอาชีพจะเริ่มจากการปรับตัวเข้ากับองค์กร การปรับตัวเข้ากับบุคคล การปรับตัวต่อการทำงานตามตารางเวลา การปรับตัวต่อบทบาทใหม่ที่ได้รับการคาดหวัง ไปจนถึงการปรับตัวต่อเกณฑ์ทางอาชีพ เป็นต้น

อุบลรัตน์ เฟิงสลิติย์ (2524 : 329) กล่าวว่า การปรับตัวต่อการทำงานประกอบด้วย การปรับตัวต่อการทำงานของตน การปรับตัวให้เข้ากับชั่วโมงการทำงาน การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อน

ร่วมงานและนายจ้าง รวมทั้งจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป การปรับตัวของผู้ที่ทำงานใหม่ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการฝึกฝนหรือคำแนะนำเกี่ยวกับงานต่าง ๆ อย่างมากมาย นอกจากนี้ ถ้าบุคคลใดไม่ได้รับการฝึกฝน หรือศึกษางานในอาชีพนั้นมาก่อน ก็จะมีผลให้เกิดความยากลำบากในการฝึกทักษะหรือฝึกฝนงานให้มีความเข้าใจในงานได้ด้วยความลำบากมากยิ่งขึ้นอีก แต่ถ้าบุคคลใดได้มีโอกาสเตรียมตัวและฝึกฝนมาแล้ว ก็จะมีส่วนช่วยให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จด้านอาชีพได้ง่ายยิ่งขึ้น

จากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวต่อการทำงาน สรุปได้ว่า การปรับตัวต่อการทำงานมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์เพราะชีวิตของมนุษย์ส่วนใหญ่ถูกใช้ไปกับการทำงาน และบุคคลที่สามารถปรับตัวได้ดีต่อการทำงานมักจะปรับตัวได้ดีในด้านอื่น ๆ ด้วย

1.1.2.2 ความหมายของการปรับตัวต่อการทำงาน

อาร์คอฟ (ดวงรัตน์ พิทักษ์. 2540 ; อ้างอิงจาก Arkoff. 1968) ให้ความหมายของการปรับตัวที่ดีเกี่ยวกับอาชีพ (Good Vocational Adjustment) ประกอบด้วยความหมายสำคัญ 3 ประการ คือ

(1) ความมีวุฒิภาวะทางด้านอาชีพ (Terms of Vocational Maturity) เป็นแนวความคิดหนึ่งซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถในการปรับตัวของมนุษย์ในด้านอาชีพ ความสามารถในการปรับตัวในลักษณะงานนี้คือ ระดับความสามารถ และศักยภาพในการปรับตัวด้านอาชีพ (Vocational Development) ของแต่ละบุคคลที่จะสามารถพัฒนาตนเองในงานอาชีพนั้น ซึ่งอาจพิจารณาได้จากการแสดงออกของพฤติกรรมในงานอาชีพนั้น ๆ ว่าได้รับการพัฒนาในระดับที่เหมาะสมหรือไม่ เมื่อเทียบกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมเกี่ยวกับอาชีพของคนทั่วไป

(2) ความก้าวหน้าอย่างมีแบบแผน (The Idea of Orderly Progression) เป็นลักษณะของบุคคลที่สามารถปรับตัวด้านอาชีพได้ดี บุคคลในลักษณะนี้จะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผน มุ่งหวังในความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงต้องการที่จะพัฒนาความสามารถของตนไปในจุดที่สูงสุดของตำแหน่งงานในหน่วยงานที่ตนเองทำอยู่ ซึ่งตรงข้ามกับผู้ที่ประสบปัญหาในการปรับตัวของบุคคล ในลักษณะนี้จะเป็นผู้ที่ทำงานอย่างไร้จุดหมาย ไม่มีการกำหนดแนวทางและเป้าหมายของตนเองเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การปฏิบัติงานไม่มีคุณภาพ ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมักประสบปัญหาความสามารถในการปรับตัวลดลง

(3) ความพึงพอใจในงาน (The Notion of Job Satisfaction) บุคคลที่สามารถปรับตัวด้านอาชีพได้ดี มักเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ เป็นพื้นฐาน หรืออาจเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวให้คุ้นเคยกับลักษณะงานจนเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ความพึงพอใจในงานเป็นเกณฑ์ที่ชี้

ได้ว่า บุคคลใดจะสามารถปรับตัวด้านอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด บุคคลที่ประสบปัญหาการปรับตัวด้านอาชีพส่วนใหญ่ มักเป็นผู้ที่ขาดความพึงพอใจในงานที่ทำ และมักมีความคิดเห็นว่างานที่ทำนั้นไม่เหมาะสมกับตนเอง ตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานนั้นให้ได้ดี หรือยังไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าตนเองจะยึดอาชีพใดเป็นหลักในการดำรงชีวิตต่อไป หรือตนมีความสามารถเหมาะกับอาชีพใด

สุเพียงเพ็ญ แดงจำ (2542 : 5 - 6) กล่าวว่า การปรับตัวต่อการทำงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเผชิญกับปัญหาหรือแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งได้แก่ การปรับตัวให้เข้ากับลักษณะงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน และการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

สุรพล อินทุราหม (2543 : 4) กล่าวถึง การปรับตัวต่อการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติของบุคคลให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ โดยพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาหรือพร้อมที่จะแก้ไขอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น เพื่อให้เป้าหมายของการทำงานบรรลุผลสำเร็จ

ธัญมาศ วงศ์สิงห์ (2547 : 6) กล่าวว่า การปรับตัวต่อการทำงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเผชิญปัญหาหรือแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเอง เพื่อให้ตนเองสามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ การปรับตัวให้เข้ากับลักษณะของงานที่ทำ การปรับตัวให้เข้ากับกฎระเบียบข้อบังคับ การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดให้การปรับตัวต่อการทำงานของข้าราชการครู หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน

1.1.2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวต่อการทำงาน

เดวิส และ ลอฟควิสต์ (สุรพล อินทุราหม 2543 : 19 – 20 ; อ้างอิงจาก Dawis & Lofquist.1984) กำหนดทฤษฎีของการปรับตัวต่อการทำงาน ประกอบไปด้วยความหมายสำคัญ 2 ประการ คือ

(1) การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวต่อการทำงาน โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน และบุคลิกภาพที่เหมาะสม ที่ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังขององค์กร

(2) การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานอย่างมีความมุ่งมั่นและให้ความใส่ใจในความสำเร็จของงาน และมีโอกาสได้ใช้ความเป็นตัวของตัวเองเข้าไปเสริมการทำงาน ต้องการที่จะได้รับความพอใจเพียงตามความจำเป็นด้านสรีระ การมีความมั่นคงปลอดภัย การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การมีเกียรติและศักดิ์ศรี การมีความเข้าใจและรู้จักตนเอง

จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวต่อการทำงาน จะเห็นได้ว่า การปรับตัวต่อการทำงานต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับองค์กรหรือสามารถทำงานได้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กรที่บุคคลนั้น ๆ ทำงานอยู่ และบุคคลยังต้องปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคลด้วย ผู้ที่สามารถปรับตัวต่อการทำงานได้ดี มักจะเป็นผู้ที่มีความพอใจต่องานที่ตนทำ เชื่อกันว่าตนมีความสามารถเหมาะสมกับงาน

1.1.2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวต่อการทำงาน

อาร์คอฟ (ธัญมาส วงศ์สิงหรา 2547 : 22 – 23 ; อ้างอิงจาก Arkoff 1968) กล่าวว่าปัจจัยต่าง ๆ เป็นจำนวนมากที่มีผลต่อการปรับตัวต่อการทำงาน ทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยลักษณะงาน อธิบายได้ดังต่อไปนี้

(1) ปัจจัยลักษณะส่วนตัวของบุคคล ประกอบด้วย ความสนใจ แรงจูงใจ หรือบุคลิกภาพ และความรู้ความสามารถ

(1.1) ปัจจัยทางความสนใจ ก่อนจะถึงวัยรุ่นและวัยผู้ใหญ่ตอนต้น บุคคลอาจสนใจในอาชีพต่าง ๆ มาเป็นจำนวนมาก อาจไม่เลือกบางอาชีพ ไม่ใช่เพราะไม่สนใจ แต่อาจเป็นเพราะว่า ต้องฝึกนานเกินไปทำให้เกิดความไม่แน่ใจ หรือมีเกียรติ หรือรายได้น้อยเกินไป เป็นต้น บุคคลอาจเลือกอาชีพที่สนใจน้อยกว่าแต่มีผลประโยชน์อื่น ๆ ดึงดูดใจกว่า

ความสนใจ หมายถึง ความชอบในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ถ้าองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ของอาชีพเหมือนกัน บุคคลมีแนวโน้มจะประสบความสำเร็จ ถ้าได้เลือกอาชีพที่ตนสนใจมากกว่า อย่างไรก็ตามความสนใจเพียงตัวแปรเดียว ไม่สามารถประกันความสนใจของอาชีพได้ และยังต้องประกอบด้วยทักษะในการทำงานที่ต้องอาศัยการฝึกฝนในเนื้องานอย่างสม่ำเสมอด้วยความสนใจอย่างตั้งใจอีกด้วย

(1.2) ปัจจัยแรงจูงใจหรือบุคลิกภาพ แบบแผนของแรงจูงใจ หรือบุคลิกภาพของบุคคล มีบทบาทสำคัญในการกำหนดการเลือกอาชีพของบุคคลประการหนึ่ง

ความสนใจ แรงจูงใจ หรือบุคลิกภาพ มีองค์ประกอบที่คาบเกี่ยวกันอยู่ มักพบว่าสิ่งที่บุคคลสนใจมักเป็นสิ่งที่บุคคลต้องการจะทำด้วย และสิ่งที่บุคคลต้องการจะทำมักเป็นสิ่งที่

บุคคลสนใจเช่นกัน อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพจะกว้างกว่าความสนใจ เป็นการวัดลักษณะทั้งหมดของบุคคลที่นอกเหนือจากคุณสมบัติด้านปัญญา ซึ่งไทเลอร์ (ดวงรัตน์ พิทักษ์ : 2540 ; อ้างอิงจาก Tyler 1964) เน้นว่ารวมถึงความต้องการ แรงขับ แรงจูงใจ กลไกการป้องกันตัว นิสัยการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ตลอดจนบุคลิกลักษณะโดยทั่วไปของบุคคล

(1.3) ปัจจัยทางความสามารถ งานบางอย่างที่บุคคลสนใจอาจจะเกินความสามารถที่บุคคลจะทำได้ ความสามารถ หมายถึง ความรู้และทักษะที่บุคคลมีในปัจจุบัน เป็นความสามารถที่ใช้การได้ และศักยภาพของบุคคลในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะเพิ่มเติม หรือเรียกว่า ความถนัด ความสามารถอาจแบ่งได้เป็น ความสามารถทั่วไป (General Ability) และความสามารถเฉพาะ หรือความสามารถพิเศษ (Special Ability)

(2) ปัจจัยทางลักษณะของงาน สิ่งที่ต้องพิจารณาประกอบด้วย งาน โอกาสที่มีคุณสมบัติที่งานต้องการ สภาพการทำงาน และความพึงพอใจที่ได้รับ

(2.1) งานและโอกาสที่มี การมีโอกาสมากถึงชนิดของงานต่าง ๆ รู้จักโลกของงานอย่างกว้างขวาง อาจเพิ่มโอกาสที่บุคคลจะเลือกงานได้อย่างเหมาะสมกับตนมากขึ้น

(2.2) คุณสมบัติที่งานต้องการและสภาพการทำงาน เมื่อบุคคลสนใจงานอาชีพใดและควรได้มีการพิจารณาในอาชีพที่สนใจว่าต้องการความชำนาญในด้านใดบ้าง ต้องการฝึกเตรียมอะไร การฝึกเตรียมนานเท่าใด ต้องการใช้ทักษะใดเป็นพิเศษ ต้องการคุณสมบัติส่วนตัวด้านอารมณ์สังคม ร่างกายอย่างไรบ้าง มีสภาพการทำงานอย่างไร การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในอาชีพที่เลือกประการใด

(2.3) ความพึงพอใจที่ได้รับซึ่งอาจเป็นความพึงพอใจภายในหรือภายนอกก็ได้

(3) ปัจจัยอื่น ๆ นอกจากปัจจัยทางลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยทางลักษณะของงานแล้ว ยังมีปัจจัยอื่นที่สำคัญ เช่น ภูมิหลังทางครอบครัว และเส้นทางสังคมของบุคคลที่มีผลต่อการปรับตัวต่อการทำงาน

อุบลรัตน์ เฟื่องสถิตย์ (2524 : 330) กล่าวว่า การที่จะทราบว่าบุคคลใดมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดีมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ

(1) ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (Achievement) เป็นความต้องการที่จะให้งานของตนประสบความสำเร็จเหนือกว่าบุคคลอื่น โดยทุ่มเทความสนใจไปยังอาชีพนั้นอย่างจริงจัง โดยไม่มีการคำนึงถึงสุขภาพและความเป็นไปในครอบครัว จะพากเพียรและพยายามทำงานให้ดีที่สุด ทั้งปริมาณและคุณภาพ ซึ่งมักจะพบในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

(2) ความรู้สึกพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นเครื่องแสดงถึงความสามารถในการปรับตัวต่อการทำงานของบุคคล

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวต่อการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ความสนใจ แรงจูงใจ บุคลิกภาพ และความสามารถ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน เช่น งาน โอกาส ที่มี คุณสมบัติที่งานต้องการ สภาพการทำงาน และความพึงพอใจที่ได้รับ และปัจจัยอื่น ๆ เช่น ภูมิหลังทางครอบครัว และชั้นทางสังคม เป็นต้น

1.1.3 การประกันคุณภาพการศึกษา

1.1.3.1 ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 2) ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาว่า หมายถึง การดำเนินกิจกรรมใด ๆ เพื่อสร้างความมั่นใจต่อผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมว่า การดำเนินงานของโรงเรียนตามพันธกิจที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ นั้นจะให้ผลผลิตของการศึกษาที่มีคุณภาพอันพึงประสงค์ตามความคาดหวังของผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม

อำรุง จันทวานิช (2542 : 79) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง วิธีการหรือกลยุทธ์ที่กำหนดแนวปฏิบัติหรือแนวทางในการดำเนินงานในการจัดการศึกษาที่เป็นหลักประกันว่านักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและเป็นที่ยอมรับของสังคม

กรมวิชาการ (2543 : 1) ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่จะทำหน้าที่ส่งเสริมและผลักดันให้กระบวนการทำงานของสถานศึกษาและบุคลากรดำเนินไปอย่างเป็นระบบ มุ่งไปในทิศทางที่ร่วมกันกำหนดไว้ โดยใช้วิธีการบริหารและการจัดการคุณภาพที่ทันสมัย เพื่อสร้างความมั่นใจและความพึงพอใจให้กับผู้เกี่ยวข้องว่า ผู้เรียนจะมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

อุทุมพร จามรมาน (2544 : 6) ให้ความหมายว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการควบคุมคุณภาพ เพื่อให้มั่นใจว่า การศึกษามีคุณภาพบรรลุเกณฑ์ที่กำหนดและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

อารีอาโร (Arearo.1995 : 55 - 56) กล่าวถึง ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ว่า เป็นกระบวนการพัฒนาการศึกษาเพื่อสร้างความมั่นใจและเป็นหลักประกันต่อผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมว่า สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนจบการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาเป็นที่ยอมรับ

จากความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจและเป็นหลักประกันต่อผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมว่า สถานศึกษาสามารถจัด

การศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนที่จบการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและเป็นที่ยอมรับของสังคม

1.1.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

จากแนวโน้มของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของผู้รับบริการตั้งแต่ระดับบุคคลถึงสังคมระดับประเทศ หรือการสร้าง ความพึงพอใจให้กับผู้บริโภคทั้งภายในและภายนอกได้นำไปสู่หลักการและเงื่อนไขสำคัญบางประการของการประกันคุณภาพการศึกษาที่ดี คือ (กระทรวงศึกษาธิการ 2542 : 4)

(1) การมีส่วนร่วม (Participation) โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) กับผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมินและร่วมรับผิดชอบกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน

(2) การกระจายอำนาจ (Decentralization) โรงเรียนจะพัฒนาคุณภาพให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างเต็มที่ต่อเมื่อโรงเรียนเองต้องมีความเป็นอิสระเพียงพอที่จะคิดและตัดสินใจทั้งด้านการบริหาร วิชาการ และการใช้จ่ายงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ต้องการให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาสู่โรงเรียนและท้องถิ่นให้มากที่สุด

(3) การสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบในพันธภาวะ (Accountability) การศึกษามีใช่เรื่องของคนใดคนหนึ่งหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่เป็นเรื่องของทุกคนที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนนั้น จึงต้องสร้างให้ทุกคนมีสำนึกในหน้าที่ของตนที่มีต่อการศึกษา เช่น หน้าที่ของความเป็นพ่อแม่ ครู เป็นต้น นอกจากนี้ กระบวนการทำงานและผลงานของโรงเรียนแห่งนั้น ต้องสามารถตรวจสอบได้ทุกเมื่อโดยสังคมและประชาชน

(4) การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement) การตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกในบริบทของการประกันคุณภาพ มีจุดประสงค์สำคัญเพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับสำหรับการวางแผน เพื่อการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มิใช่การจับผิดหรือการตัดสินให้รางวัลหรือให้โทษ

กรมสามัญศึกษา (2542 : 6 - 9) ได้ให้แนวคิดว่าการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาการศึกษาที่ช่วยสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมว่า ผู้เรียนที่จบการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยเน้นความคิดหลัก ดังนี้

(1) การยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา (Child – Centered Development) เป็นแนวความคิดที่มุ่งให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ทั้งปวง และยึดประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีความเชื่อว่า มนุษย์มีศักยภาพที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต ดังนั้น ในการจัดการศึกษาจึงต้องช่วยกระตุ้น เอื้ออำนวยความสะดวก และส่งเสริมให้ผู้เรียนแต่ละคนได้พัฒนาจนเต็มศักยภาพและมีคุณภาพได้มาตรฐานเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม สามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุขและร่วมมือพัฒนาอย่างสร้างสรรค์

(2) ใช้สถานศึกษาเป็นฐานในการบริหารจัดการ (School – Based Management) เป็นแนวความคิดที่มุ่งให้สถานศึกษามีอำนาจในการตัดสินใจบริหารจัดการศึกษาได้ด้วยตนเอง ซึ่งมีความเชื่อว่า สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางของการผลิตที่สามารถสร้างผลผลิต คือนักเรียน ให้มีคุณภาพได้ การใช้สถานศึกษาเป็นฐานในการบริหารจัดการจึงเป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา ทำให้เกิดการพัฒนาลักษณะเฉพาะทาง การเรียน เพิ่มความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ และเป็นการเสริมสร้างพลังให้สถานศึกษา ชุมชน และสังคมร่วมมือกันจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จึงเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพ โดยเปลี่ยนแปลงอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจากส่วนกลางหรือจากเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษาโดยตรง ให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความเป็นอิสระและคล่องตัวในการตัดสินใจบริหารจัดการเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนโดยมีคณะกรรมการโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ตัวแทนครู ตัวแทนผู้ปกครอง และชุมชน ร่วมกันบริหารโรงเรียนให้สอดคล้องและเป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน ของผู้ปกครอง และชุมชนให้มากที่สุด และเป็นการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับสาระสำคัญตามมาตรา 39 และ 40 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และให้คณะกรรมการสถานศึกษาของแต่ละสถานศึกษาทำหน้าที่กำกับ และส่งเสริม สนับสนุนกิจการของสถานศึกษา

(3) การมีส่วนร่วม และการร่วมคิด ร่วมทำ (Participation and Collaboration) เป็นแนวความคิดที่มุ่งให้การศึกษาเป็นแหล่งของสาธารณชนที่ทุกคนทุกส่วนของสังคมต้องเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับบุคคลทุกคนและกับสังคมโดยรวม การศึกษาจึงเป็นเรื่องของทุกคน โดยแนวความคิดที่เชื่อว่า การให้ทุกคนทุกส่วนของสังคมมีส่วนร่วมคิด ร่วมดำเนินการจัดการศึกษา ตลอดจนการมีส่วนร่วมในกระบวนการ

ประเมินและประกันคุณภาพการศึกษาทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ ให้การสนับสนุน และร่วมรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษามากขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นร่วมกันพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมได้

(4) การกระจายอำนาจทางการศึกษา (Decentralization of Education) เป็นแนวคิดที่มุ่งกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้กับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม แนวความคิดนี้เชื่อว่าการกระจายอำนาจทางการศึกษาให้กับผู้ที่มีส่วนได้เสียกับการศึกษามากขึ้นนี้จะทำให้เขาเกิดความตระหนักในคุณประโยชน์ของการจัดการศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของเขาและมุ่งมั่นพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับศรัทธาของผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมในที่สุด

(5) การแสดงความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ (Accountability) เป็นแนวความคิดที่มุ่งให้สถานศึกษาแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ในการจัดการศึกษาต่อผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม และต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้มาตรฐาน ซึ่งสามารถให้ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และหน่วยงานต้นสังกัดตรวจสอบได้ เพื่อเป็นหลักประกันพร้อมทั้งสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้ปกครองของชุมชนและสังคมได้อย่างแท้จริง

จากแนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษามุ่งเน้นในการกระจายอำนาจทางการศึกษาให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งสถานศึกษาที่มีการจัดการศึกษาต้องมีการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เป็นที่ยอมรับและสามารถตรวจสอบได้

1.1.3.3 การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา

กรมสามัญศึกษา (2542ก : 8 - 9) กล่าวถึง การประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยกระบวนการพัฒนาที่สำคัญ 3 ส่วน ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันคือ การควบคุมคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบ ทบทวน และปรับปรุงคุณภาพการศึกษา และการประเมินเพื่อรับรองคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

(1) การควบคุมคุณภาพการศึกษา (Quality Control) หมายถึง กระบวนการพัฒนาหรือแนวการดำเนินงานเพื่อการเข้าสู่คุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา ประกอบด้วยการทำงานอย่างเป็นระบบ 2 ขั้นตอน คือ

(1.1) การกำหนดมาตรฐานการศึกษา (Educational Standards) เป็นการดำเนินงานเพื่อให้ได้มาตรฐานการศึกษาทั้งด้านผลผลิต (Output) ปัจจัย (Input) และกระบวนการ (Process) ซึ่งจะใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ

(1.2) การพัฒนาเข้าสู่มาตรฐาน เป็นการดำเนินงานเพื่อพัฒนาปัจจัยทางการศึกษาต่าง ๆ ที่มีต่อคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย การดำเนินงานในเรื่องต่อไปนี้

(1.2.1) การพัฒนาครูเข้าสู่มาตรฐานวิชาชีพ

(1.2.2) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเข้าสู่มาตรฐานวิชาชีพ

(1.2.3) การพัฒนาศึกษานิเทศก์เข้าสู่มาตรฐานวิชาชีพ

(1.2.4) การพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเข้าสู่มาตรฐานวิชาชีพ

(1.2.5) การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ

(1.2.6) การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

(1.2.7) การสนับสนุนปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการศึกษา

ของสถานศึกษา

(2) การตรวจสอบ ทบทวน และปรับปรุงคุณภาพการศึกษา (Internal Quality Audit and Intervention) หมายถึง กระบวนการพัฒนาหรือแนวทางดำเนินงานเพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศ (Information) ในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย การดำเนินงาน 3 ขั้นตอน คือ

(2.1) การตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา เป็นการดำเนินงานเพื่อประเมินความก้าวหน้าของการจัดการศึกษา โดยให้สถานศึกษาประเมินตนเอง (School Self Evaluation) เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา แล้วจัดทำรายงานผลการจัดการศึกษาเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน

(2.2) การตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อตรวจสอบและควบคุมคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด แล้วจัดทำรายงานผลการจัดการศึกษาเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน

(2.3) การกำหนดมาตรฐานการปรับปรุงและส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่มีคุณภาพไม่ถึงเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา เป็นการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อใช้มาตรฐานต่าง ๆ ในการปรับปรุงและส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษา

(3) การประเมินและรับรองคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา (Quality Assessment) หมายถึง กระบวนการพัฒนาหรือแนวดำเนินงานในการประเมินคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งการรับรองตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นการดำเนินงานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาหรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรอง สำหรับสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินจะได้ไปรับรองมาตรฐานการศึกษาหรือคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานที่ให้การรับรองมาตรฐานการศึกษาหรือคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานที่ให้การรับรอง และให้สถานศึกษาเฝ้าระวังรักษาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามในมาตรฐานการศึกษาตลอดระยะเวลาที่ให้การรับรองมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนที่สำคัญ คือ (1) การควบคุมคุณภาพการศึกษา เป็นการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเข้าสู่มาตรฐานที่กำหนดไว้ (2) การตรวจสอบ ทบทวน และปรับปรุงคุณภาพการศึกษา เป็นการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และ (3) การประเมินและรับรองคุณภาพการศึกษา เป็นการดำเนินการประกันคุณภาพภายนอกโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

1.1.4 การประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก

1.1.4.1 ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2542 : 5 - 6) ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก คือ การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาหรือบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรอง เพื่อเป็นการประกันคุณภาพและให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2544 : 2) การประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก เป็นการประเมินการจัดการศึกษา เพื่อตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกสถานศึกษา เพื่อมุ่งให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งต้องเริ่มต้นที่สถานศึกษามีการประกันคุณภาพภายใน เพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของตนเองและมีระบบประเมินตนเองก่อน ต่อจากนั้นจึงรับการประเมินจากภายนอก คือ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะดำเนินการโดยพิจารณาและตรวจสอบจากผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้กำหนดให้ การประกันคุณภาพการศึกษา ภายนอก หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษาที่ดูแลการจัดการศึกษาของครูให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

1.1.4.2 หลักการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2544 : 3 - 4) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกหรือการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกของ สถานศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ อย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่ความมีมาตรฐานทางการศึกษา และเป็นที่ยอมรับในระดับสากลต่อไป ซึ่งหลักการของการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก มีดังนี้

- (1) เป็นการประเมินเพื่อมุ่งให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไม่ได้มุ่ง เน้นเรื่องการตัดสิน การจับผิด หรือการให้ข้อหาโทษ
- (2) ยึดหลักความเที่ยงตรง เป็นธรรม โปร่งใส มีหลักฐานข้อมูลตาม สภาพความเป็นจริง (Evidence - Base) และมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability)
- (3) มุ่งสร้างความสมดุลระหว่างเสรีภาพทางการศึกษากับจุดมุ่งหมาย และหลักการศึกษาระดับชาติ โดยให้มีเอกภาพเชิงนโยบาย แต่ยังคงมีความหลากหลายในทางปฏิบัติที่ สถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายเฉพาะและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เต็มตามศักยภาพของ สถานศึกษาและผู้เรียน
- (4) มุ่งเน้นในเรื่องการส่งเสริมและประสานงานในลักษณะกัลยาณมิตร มากกว่าการกำกับและควบคุม
- (5) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพและการพัฒนาการ จัดการศึกษาจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

1.1.4.3 วัตถุประสงค์ของการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2544 : 4) กำหนดวัตถุประสงค์ในการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก พอสรุปได้ดังนี้

- (1) เพื่อตรวจสอบ ยืนยันสภาพจริงในการดำเนินงานของสถานศึกษา และประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ตามกรอบแนวทางและ วิธีการที่สำนักงานกำหนด และสอดคล้องกับระบบการประกันคุณภาพของสถานศึกษาและหน่วยงาน ต้นสังกัด

(2) เพื่อให้ได้ข้อมูลซึ่งช่วยสะท้อนให้เห็นจุดเด่น – จุดด้อยของสถานศึกษา เงื่อนไขของความสำเร็จ และสาเหตุของปัญหา

(3) เพื่อช่วยเสนอแนะแนวทางปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา แก่สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด

(4) เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพและประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง

(5) เพื่อรายงานผลการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน

ดังนั้น การปฏิบัติงานในการประกันคุณภาพการศึกษายานนอกจึงประกอบด้วย การตรวจสอบการปฏิบัติงานของแต่ละสถานศึกษาตามมาตรฐานงานของโรงเรียนหรือสถานศึกษา โดยการตรวจสอบระดับคุณภาพของงานแต่ละด้านหรือแต่ละมาตรฐานที่ปฏิบัติจริงและค้นหาจุดเด่นและจุดอ่อนในการดำเนินงานแต่ละมาตรฐาน เพื่อประโยชน์ในการจัดทำข้อเสนอแนะสำหรับแก้ไข ปรับปรุง หรือพัฒนาคุณภาพต่อไป

1.1.4.4 กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษายานนอก

ทองสุข แสงกล้า (2546 : 17 – 20) กล่าวว่ากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษายานนอก ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ก่อนการตรวจเยี่ยมสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 ระหว่างการตรวจเยี่ยมสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 หลังการตรวจเยี่ยมสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 1 ก่อนการตรวจเยี่ยมสถานศึกษา

ในขั้นตอนนี้ ทีมผู้ประเมินสถานศึกษาแต่ละแห่งจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยรวบรวมจากแบบประเมินตนเองที่สถานศึกษาจัดทำขึ้นเพื่อรายงานการดำเนินงานของสถานศึกษาให้แก่ต้นสังกัดได้ทราบ นอกจากนั้นยังรวบรวมจากแบบสำรวจหรือข้อมูลอื่น ๆ จากนั้นก็จะทำการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รวบรวมมาจากหลักฐานที่ปรากฏในรายงานหรือข้อมูลประกอบกับรายละเอียด มาตรฐาน ตัวบ่งชี้คุณภาพเพื่อการประเมินภายนอกตามที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษากำหนดเป็นกรอบ สำหรับการวางแผนในการตรวจเยี่ยมว่าในแต่ละเรื่อง จะต้องรวบรวมข้อมูลอะไรบ้าง จากแหล่งใด ด้วยวิธีใด เพื่อให้มีหลักฐานครบถ้วนเพียงพอในการวิเคราะห์ และสรุปผลการประเมินได้อย่างถูกต้อง ข้อมูลที่ผู้ประเมินจะตรวจสอบบางอย่างอาจจะมีแล้ว แต่ต้องหาหลักฐานยืนยัน บางอย่างยังไม่สมบูรณ์ต้องแสวงหาเพิ่มเติม เมื่อผู้

ประเมินทราบข่าวงานที่ต้องปฏิบัติทั้งหมดแล้วก็จะกำหนดภาระความรับผิดชอบและแบ่งงานสำหรับผู้ประเมินภายนอกแต่ละคนให้ชัดเจน รวมทั้งการทำตารางการตรวจเยี่ยมและเตรียมเอกสารอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับการนำไปใช้ระหว่างการตรวจเยี่ยม หลังจากนั้นทีมผู้ประเมินก็จะทำการแจ้งกำหนดการให้สถานศึกษาที่จะรับการประเมินรับทราบอย่างน้อย 2 สัปดาห์เป็นการล่วงหน้า

ขั้นตอนที่ 2 ระหว่างการตรวจเยี่ยมสถานศึกษา

ในวันแรกของการตรวจเยี่ยมสถานศึกษา คณะผู้ประเมินจะประชุมชี้แจงแก่บุคลากรทั้งหมดของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร ครู เจ้าหน้าที่ธุรการ ผู้สนับสนุนการสอนด้านต่าง ๆ กรรมการสถานศึกษา กรรมการนักเรียน ผู้แทนนักเรียน ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนชุมชน ฯลฯ เป็นการแนะนำทำความรู้จักคณะผู้ประเมิน ในขณะเดียวกันคณะผู้ประเมินจะได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการตรวจเยี่ยมและประเมินสถานศึกษา การดำเนินการในการประเมินจำเป็นต้องขอความร่วมมือจากบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา ไม่ได้มุ่งเพื่อการตรวจสอบหรือจับผิดสถานศึกษา เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากรของสถานศึกษาในลักษณะกัลยาณมิตร เพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงของสถานศึกษา รวมทั้งการแจ้งให้สถานศึกษาทราบถึงแผนและกำหนดการดำเนินงานในการตรวจเยี่ยมโดยเปิดโอกาสให้สถานศึกษาสามารถปรับแก้ตารางปฏิบัติการตรวจเยี่ยมได้ตามความเหมาะสม

การดำเนินงานในขั้นตอนนี้ จะช่วยให้คณะผู้ประเมินและบุคลากรของสถานศึกษาได้เข้าใจบทบาทซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้ราบรื่น ตลอดระยะเวลาการตรวจเยี่ยม

หลังการประชุมชี้แจงแล้วก็จะดำเนินงานรวบรวมข้อมูล โดยรวบรวมจากการสังเกต สัมภาษณ์ และดูเอกสารต่าง ๆ เพิ่มเติม จากนั้นก็จะทำการวิเคราะห์และสรุปจากหลักฐานข้อค้นพบต่าง ๆ ที่ผู้ประเมินประมวลมาได้ทั้งหมดในแต่ละมาตรฐานที่มีการตรวจสอบเพื่อวินิจฉัยและสรุปว่าผลเป็นเช่นไร ในการวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปดังกล่าว นอกจากผู้ประเมินจะรวบรวมหลักฐานได้ครบถ้วนแล้วก็ต้องวินิจฉัยโดยปราศจากอคติ พิจารณาด้วยเหตุด้วยผลในรูปของคณะบุคคล คือ ทีมผู้ประเมินทั้งหมด เมื่อคณะผู้ประเมินสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลครบถ้วนทุกมาตรฐานแล้ว จะต้องนำเสนอผลด้วยวาจาให้คณะผู้บริหารสถานศึกษาทราบ เพื่อรับฟังความคิดเห็นและให้โอกาสสถานศึกษาได้ชี้แจงเพิ่มเติมในประเด็นที่เห็นว่ายังไม่ถูกต้องตามสภาพความเป็นจริงหรือข้อมูลหลักฐานต่าง ๆ คลาดเคลื่อน เพื่อตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง

ขั้นตอนที่ 3 กระบวนการประเมินคุณภาพภายนอกหลังการตรวจเยี่ยม

การดำเนินงานหลังการตรวจเยี่ยม คณะผู้ประเมินจะต้องจัดทำรายงานการตรวจเยี่ยมประสานกับสถานศึกษา เพื่อยืนยันข้อมูลจากรายงานและนำเสนอผลต่อสำนักงาน

รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา เพื่อรายงานการประเมินสถานศึกษาเป็นทางการสำหรับการเผยแพร่และนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาต่อไป ร่างรายงานการตรวจเยี่ยมที่ผู้ประเมินจัดทำเรียบร้อยแล้วและผ่านการตรวจสอบของหน่วยงานประเมิน จนเห็นว่าถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว จะถูกส่งไปที่สถานศึกษาตามช่วงเวลาที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษากำหนด เพื่อให้สถานศึกษาได้ตรวจสอบและพิจารณา หากเห็นว่ามีส่วนที่ปรากฏในรายงานไม่ตรงตามความเป็นจริงที่สถานศึกษานั้นๆ ปฏิบัติอยู่หรือตรงตามที่ได้เสนอผลการประเมินโดยวาจา สถานศึกษาก็จะได้โต้แย้งโดยแนบหลักฐานข้อมูลเพิ่มเติมให้คณะผู้ประเมินได้ทราบภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับร่างรายงานการตรวจเยี่ยมของคณะผู้ประเมินภายนอก หากสถานศึกษาไม่ส่งคำโต้แย้งภายในระยะเวลาที่กำหนด ก็ถือว่าสถานศึกษายอมรับร่างรายงานการประเมินคุณภาพฉบับนั้น

เมื่อสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาได้รับรายงานการตรวจจากหน่วยประเมินแล้วส่งมอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาแต่งตั้งไว้แล้วเป็นผู้พิจารณา ผู้ทรงคุณวุฒิจะพิจารณาร่างรายงานของคณะผู้ประเมินในแง่ความสมบูรณ์และคุณภาพของรายงาน เพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพดียิ่งๆ ขึ้นต่อไป ตามเจตนาของการประเมินรายงานที่สมบูรณ์และมีคุณภาพจะต้องครอบคลุมทุกมาตรฐานที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษากำหนดกรอบในการประเมิน ในแต่ละมาตรฐานจะต้องมีข้อมูลครอบคลุมตัวบ่งชี้ทุกตัวตามที่ระบุไว้ และในมาตรฐานใดถ้าผลการปฏิบัติของสถานศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่จะต้องปรับปรุงรายงานนั้นจะต้องเสนอแนะวิธีการปรับปรุงไว้ด้วย

รายงานการประเมินที่ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแล้วเห็นว่าสมบูรณ์ ถูกต้อง เผยแพร่ได้ ผู้มีอำนาจของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาจะลงนามรับรองถือว่ารายงานฉบับนี้เป็นรายงานที่เป็นทางการ สถานศึกษาที่ปรากฏชื่อในรายงานนั้นเป็นสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาแล้วตามข้อบัญญัติในมาตรา 49 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

รายงานการประเมินภายนอกที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาเห็นชอบแล้ว จะเผยแพร่ไปยังสถานศึกษาที่ถูกประเมิน ต้นสังกัดของสถานศึกษาที่ถูกประเมินและสาธารณชน โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาจะกำหนดรูปแบบและวิธีการในการเผยแพร่รายงาน โดยอาจจะใช้รายงานฉบับสมบูรณ์หรือปรับรูปแบบให้เหมาะสมกับวิธีการที่จะเผยแพร่ในแต่ละหน่วยงานตามที่เห็นสมควร

1.1.4.5 มิติในการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก

อุทัย บุญประเสริฐ (2545 : 25) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก เป็นการประเมินภายนอกที่ในขั้นแรกจะพิจารณาการดำเนินงานในแต่ละมาตรฐาน (ตามตัวบ่งชี้) ใน 3 ลักษณะ คือ

(1) ความตระหนักถึงความสำคัญ (awareness) หมายถึง ระดับที่แสดงให้เห็นถึงความตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาการศึกษาให้ได้มาตรฐาน เข้าใจสภาพปัญหาที่เกิด อยากพัฒนางานตามแต่ละมาตรฐานให้ดีขึ้น

(2) ความพยายาม (attempt) ระดับนี้จะสะท้อนถึงร่องรอยของความพยายามในการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานนั้น ๆ ให้ดีขึ้น

(3) การบรรลุผลตามเกณฑ์ (achievement) หมายถึง ระดับของผลการดำเนินงานในแต่ละมาตรฐานที่เป็นตามเกณฑ์ที่กำหนด

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า มิติในการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกเป็นสิ่งที่ผู้ประเมินคุณภาพภายนอกจะใช้ในการพิจารณาการดำเนินงานในแต่ละมาตรฐานของสถานศึกษาว่ามีความตระหนัก มีความพยายาม และสามารถจัดการศึกษาได้บรรลุผลตามเกณฑ์มากน้อยเพียงใด

1.1.4.6 ระดับในการประเมินคุณภาพภายนอก

อุทัย บุญประเสริฐ (2545 : 26) กล่าวว่า การพิจารณาระดับการประเมินเป็นไปตามแนวทางและวิธีการที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา กำหนด ประกอบด้วย การประเมินเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระดับ 3 (ดี) แสดงผลการประเมินว่าคุณภาพอยู่ในระดับดี การบรรลุผลตามเกณฑ์ (achievement) อยู่ในระดับดี

ระดับ 2 (ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำ) แสดงว่า ได้คุณภาพอยู่ในระดับผ่านหรือได้ผลต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน มีร่องรอยของความพยายาม การบรรลุผลตามเกณฑ์ (achievement) ผ่านตามเกณฑ์ขั้นต่ำ แต่ไม่ถึงระดับดีหรือการบรรลุผลตามเกณฑ์ (achievement) ไม่ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำ แต่มีร่องรอยความพยายาม (attempt) และมีร่องรอยแสดงถึงความตระหนักถึงความสำคัญ (awareness)

ระดับ 1 (ควรปรับปรุง) ผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำ การบรรลุผลตามเกณฑ์ (achievement) ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ และไม่มีความพยายาม (attempt) หรือไม่มีร่องรอยของความตระหนักถึงความสำคัญ (awareness) ในเรื่องนั้น

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก

1.2.1 งานวิจัยในประเทศ

สุรัชย์ วังบุญคง (2543 : 60 - 61) ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพการศึกษาของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า

(1) ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ปฏิบัติงานการประกันคุณภาพการศึกษาในภาพรวมและรายปัจจัยอยู่ในระดับสูงกว่าระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

(2) ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ปฏิบัติงานการประกันคุณภาพการศึกษาในภาพรวมและรายปัจจัยไม่แตกต่างกัน

(3) ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ปฏิบัติงานการประกันคุณภาพการศึกษาในภาพรวมและรายปัจจัยไม่แตกต่างกัน

(4) มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพการศึกษาในภาพรวมของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2544 : 121 - 124) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการปรับตัวในการดำเนินงานเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์ พบว่า

(1) การปรับตัวในการดำเนินงานเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของข้าราชการครูด้านความสามารถในด้านการจัดการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับตัวแปรดังนี้ ครูที่สอนในหมวดวิชาดนตรี เจตคติต่อการดำเนินงานเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา แรงจูงใจต่อการดำเนินงานเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาทั้ง 10 ด้าน

(2) การปรับตัวในการดำเนินงานเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของข้าราชการครูด้านการมีคุณธรรมจริยธรรมของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับตัวแปรดังนี้ โรงเรียนขนาดใหญ่ เจตคติต่อการดำเนินงานเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา แรงจูงใจต่อการดำเนินงานเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านการนิเทศงาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

(3) การปรับตัวในการดำเนินงานเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของข้าราชการครูด้านลักษณะที่พึงประสงค์ของครูที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 กับตัวแปรดังนี้ ครูที่สอนในหมวดวิชาสังคมศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่ เจตคติต่อการดำเนินงานเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา แรงจูงใจต่อการดำเนินงานเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านเงินเดือน ด้านการนิเทศงาน สภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ภาวิณี สุทธิพิเชฐภรณ์ (2545 : 140 - 145) ศึกษาการปรับตัวต่อการปฏิบัติงานพยาบาลเพื่อเข้าสู่มาตรฐานระบบคุณภาพในโรงพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาพยาบาลที่อยู่ในระดับชั้นปีต่างกัน มีการปรับตัวแตกต่างกันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักศึกษาพยาบาลที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีการปรับตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักศึกษาพยาบาลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตที่ต่างกัน มีการปรับตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักศึกษาพยาบาลที่มีฐานะทางครอบครัวแตกต่างกัน มีการปรับตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักศึกษาพยาบาลที่มีสัมพันธภาพระหว่างนักศึกษา กับสมาชิกในครอบครัวต่างกัน มีการปรับตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักศึกษาพยาบาลที่มีการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานระบบคุณภาพโรงพยาบาลต่างกัน มีการปรับตัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักศึกษาพยาบาลที่มีบุคลิกภาพต่างกัน มีการปรับตัวไม่แตกต่างกัน

1.2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

รอดเจอร์ส (Rodgers, 1999 : 3709) ศึกษาการรับรู้ของครูเรื่องระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาล เมืองมาริโคปา มลรัฐอริโซนา พบว่า โรงเรียนที่มีการนำระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์กรมาใช้ มีความแตกต่างกับโรงเรียนที่ยังไม่ได้นำระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรมาใช้ โดยครูในโรงเรียนที่มีการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรมีความตระหนักในการปฏิบัติงานมากกว่า มีความมุ่งมั่นในเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของการทำงาน จัดอบรมบุคลากรตั้งแต่เริ่มต้นและต่อเนื่อง ส่งเสริมความเป็นผู้นำแก่ภาควิชา และบุคลากรรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย ครูมีจรรยาบรรณสูงและมีความพึงพอใจในงาน นักเรียนมีความตระหนักในการเรียน ครูมีความพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ด้านพูด ฟัง อ่าน เขียน และคณิตศาสตร์ของนักเรียน นักเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองและมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความคิดเห็นอย่างเป็นระบบมากขึ้น และแก้ปัญหา

อย่างเป็นขั้นตอน สรุปได้ว่า โรงเรียนที่มีระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรมาใช้ในการพัฒนาอย่างเห็นได้ชัด

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การปรับตัวต่อการทำงานเป็นการปรับตัวด้านหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ โดยช่วยให้มนุษย์สามารถแสดงพฤติกรรมอย่างเหมาะสมและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งสิ่งที่ส่งผลต่อการปรับตัวต่อการทำงานของมนุษย์นั้นมีอยู่หลายประการด้วยกัน เช่น วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2.1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเพศ

ชมนูช บุญสิทธิ์ (2541 : 29) กล่าวว่า เนื่องจากเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน เช่น สภาพทางสรีระ การถูกอบรมสั่งสอนจากพ่อแม่ การปฏิบัติที่ได้รับจากสังคมรอบข้าง ทำให้ตัวแปรเพศมีอิทธิพลต่อลักษณะการแสดงออก ศักยภาพ และพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล ทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

แคสเนอร์ และ อุลล์แมน (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2531 : 59 ; อ้างอิงมาจาก Krasner and Ullman. 1974) กล่าวว่า เพศเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ แตกต่างกันไป เช่น ในด้านการปฏิบัติงาน แม้ว่าในปัจจุบันความแตกต่างในแง่ความสามารถในการทำงานระหว่างเพศจะลดน้อยลงทุกที แต่ความแตกต่างระหว่างเพศก็ยังเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรม ทั้งนี้เพราะตั้งแต่เกิดผู้หญิงกับผู้ชายต่างก็มีโลกทางสังคมที่แตกต่างกัน เช่น การเรียนรู้บทบาท ความคาดหวังทางสังคม ค่านิยม เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบหรือลักษณะของพฤติกรรมที่ถูกอบรมสั่งสอน อันมีผลไปถึงบทบาททางสังคม งานอดิเรก การกีฬา การพักผ่อน และความคาดหวังในอาชีพ

จากเอกสารดังกล่าวสรุปได้ว่า เพศส่งผลต่อลักษณะการแสดงออก พฤติกรรมทั้งในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และเพศเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างกัน ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากการอบรมเลี้ยงดู ความคาดหวังทางสังคม ค่านิยม รวมไปถึงบทบาททางสังคมที่มีต่อเพศชายและหญิงต่างกัน

2.1.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 67) กล่าวว่า เป็นเพราะประสบการณ์จากสิ่งที่พบเห็นที่แตกต่างกัน บางคนได้รับความกดดันจากประสบการณ์อย่างหนึ่งก็มีผลต่อการรับรู้ความเชื่อของบุคคลนั้น และใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ต่อไป คนที่มีประสบการณ์ในการทำงานนั้นย่อมมีความชำนาญและมีความผูกพันต่ออาชีพและองค์กรไปด้วย

ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ (2545 : 24) ได้กล่าวว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นจำนวนเดือน หรือปี ที่เริ่มรับราชการ ซึ่งระยะเวลาของการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลไม่เท่ากัน การที่บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานกับองค์กรใด ๆ เป็นเวลานาน ก็จะมีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ

จากอบสัน (ปัญญพร โรจน์เจริญ. 2545 : 15 ; อ้างอิงจาก Jacobson.1983) กล่าวว่า ผู้ที่จบการศึกษาใหม่มักมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความคาดหวังในการปฏิบัติงาน รวมทั้งขาดแนวทางในการปรับตัวตามบทบาทวิชาชีพและระบบราชการต้องประสบกับสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งระหว่างความมุ่งหวังของอาชีพกับความมุ่งหวังของสถาบัน จึงทำให้ไม่สามารถปรับตัวและเกิดปัญหาและความคับข้องใจได้

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานก่อให้เกิดความเชี่ยวชาญและมีความผูกพันต่ออาชีพและองค์กร ซึ่งถ้าบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานกับองค์กรใดเป็นเวลานาน ก็จะมีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการเข้ารับราชการของข้าราชการครูนับตั้งแต่เริ่มบรรจุจนถึงปัจจุบันและนับจำนวนเต็มเป็นปี

2.1.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับวุฒิทางการศึกษา

เดือนเพ็ญ ศังฆะฤกษ์ และ จุฑารัตน์ มัณฑนาพงศ์ (2532 : 774 - 775)

กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวว่า พื้นความรู้ของคนมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของคน ๆ นั้นที่มีต่อสิ่งแวดล้อมที่เป็นสิ่งเร้า ซึ่งเราเรียกว่า เป็นการปรับตัว พื้นความรู้ในที่นี้จะหมายถึง พื้นความรู้ทางการศึกษาอบรม และหมายรวมถึง ประสบการณ์ทางการศึกษาอบรมของบุคคลนั้น ๆ ด้วย คนที่มีการศึกษาอบรมแตกต่างกันจะมีความสามารถในการปรับตัวต่างกัน เมื่อบุคคลนั้นได้รับการศึกษาอบรมมากขึ้น ความสามารถในการปรับตัวก็จะสูงขึ้นและสามารถปรับตัวได้ดีขึ้น

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า วุฒิทางการศึกษาส่งผลต่อการปรับตัวของบุคคล เพราะพื้นฐานความรู้ของบุคคลมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ที่มีต่อสิ่งแวดล้อม เมื่อบุคคลได้รับการศึกษามากขึ้น ย่อมปรับตัวได้สูงขึ้นและดียิ่ง ๆ ขึ้น

2.1.4 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

2.1.4.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

เชดคัทดี้ โฆวาลินส์ (2520 :3) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยที่รวมเป็นแบบฉบับเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล และสิ่งที่ทำให้เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งพิจารณาได้จากรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลนั้น

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2539 : 5) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลทั้งส่วนภายนอกและส่วนภายใน

แคทเทลล์ (Cattell. 1970 : 2 - 3) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ สิ่งที่ช่วยในการทำนายได้ว่าบุคคลจะทำอะไรในสถานการณ์ที่กำหนดให้ บุคลิกภาพเป็นเรื่องพฤติกรรมทั้งหมดของบุคคล ทั้งที่เปิดเผยและซ่อนเร้นอยู่ภายใน

ฮิลการ์ด (Hillgard. 1971 : 447) ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะของแต่ละบุคคล รวมถึงวิธีการแสดงออก ซึ่งกำหนดการปรับตัวตามรูปแบบของแต่ละบุคคล

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะที่เฉพาะหรือพฤติกรรมโดยรวมของบุคคลที่แสดงออกมา หรือตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลนั้นแตกต่างไปจากบุคคลอื่น

2.1.4.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ

ฉลง ภิมย์รัตน์ (2521 : 29 - 30) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพประกอบด้วย 2 ปัจจัยใหญ่ ๆ คือ

(1) องค์ประกอบด้านพันธุกรรม เป็นการถ่ายทอดยีนจากพ่อแม่ หรือบรรพบุรุษไปสู่ลูกหลาน ได้แก่ ลักษณะทางด้านรูปร่าง หน้าตา ท่าทาง ผิวพรรณ อารมณ์ ตลอดจนระบบประสาทและระบบโลหิต ซึ่งเป็นลักษณะที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด

(2) องค์ประกอบทางด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งที่เป็นธรรมชาติและสภาพวัฒนธรรม ประเพณี กฎเกณฑ์ ระเบียบต่าง ๆ ในสังคมที่บุคคลเกี่ยวข้อง เป็นผลให้เกิดการเรียนรู้และปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมนั้น ๆ ได้แก่ ลมฟ้าอากาศ ที่อยู่อาศัย อาหาร ตลอดจนบุคคลที่อยู่ใกล้ชิด องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมมีผลให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้บุคลิกภาพแตกต่างกัน

กาญจนา คำสุวรรณ (2524 : 194 - 195) ได้กล่าวถึงลักษณะ
ประสบการณ์ที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพของบุคคล ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

(1) ประสบการณ์ทางวัฒนธรรม เป็นประสบการณ์ที่บุคคลได้รับเหมือนกันหรือต่างกัน มีผลให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันตามความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม ประเพณี และคำสอนของสังคมนั้น

(2) ประสบการณ์เฉพาะตัว เป็นอิทธิพลที่ได้รับจากการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่ ผู้ปกครองที่แตกต่างกัน มีผลให้บุคคลแต่ละคนได้รับการหล่อหลอมบุคลิกภาพไม่เหมือนกัน ผู้ที่ได้รับการเลี้ยงดูที่เหมาะสม ได้รับความรัก เอาใจใส่ดูแล ให้กำลังใจ ก็จะพัฒนาบุคลิกภาพไปในทิศทางที่เหมาะสม มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีเหตุผลและมองโลกในแง่ดี ในขณะที่ผู้ที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลยหรือเข้มงวด จะมีบุคลิกภาพไปในทิศทางตรงกันข้าม มีความก้าวร้าว ไม่ไว้วางใจคน หวาดระแวง และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสังคม

เฮอรัลลอค (วไลยพร ขวัญวัฒนาพงศ์.2546 : 25 – 26 ; อ้างอิงจาก Herlock. 1978) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นผลรวมของพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และสังคม ซึ่งเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่มีระบบระเบียบสลับซับซ้อน สัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันในทุก ๆ ด้าน ซึ่งองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ แบ่งได้ 2 องค์ประกอบใหญ่ คือ

(1) องค์ประกอบด้านพันธุกรรมและสรีรวิทยา (Genetic Physiological Factor)

(1.1) พันธุกรรมเป็นตัวถ่ายทอดสิ่งที่เป็นมรดกทางกรรมพันธุ์จากพ่อแม่และบรรพบุรุษ เป็นตัวกำหนดขอบเขตความสามารถต่าง ๆ ของมนุษย์ รวมทั้งลักษณะต่าง ๆ ของร่างกาย เช่น สีตา โครงสร้างรูปร่างหน้า โดยมีสิ่งแวดล้อม เช่น การเลี้ยงดูของพ่อแม่ ลักษณะภูมิประเทศ ภูมิอากาศ เป็นตัวกระตุ้นหรือกดให้บุคคลนั้นพัฒนาไปได้เต็มตามศักยภาพ โดยนักจิตวิทยาบางพวกมีความเชื่อว่า ลักษณะทางอารมณ์บางอย่าง เป็นลักษณะเฉพาะตัวของเด็กแต่ละคน เช่น เด็กบางพวกปรับตัวง่าย ยอมรับสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ ได้เร็ว เด็กพวกนี้จะอารมณ์ดี เด็กบางพวกปรับตัวยาก เด็กจะรู้สึกเครียดหรือตื่นตื้นง่าย ปรับตัวช้า

(1.2) องค์ประกอบด้านสรีรวิทยา เป็นผลมาจากพันธุกรรมและการพัฒนาตามวัย ซึ่งจะพัฒนาไปสู่วุฒิภาวะ ซึ่งแต่ละคนมีระยะเวลาในการเติบโตได้ไม่เท่ากัน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเจริญเติบโตทางด้านร่างกาย ได้แก่ พันธุกรรม ระดับฮอร์โมน อาหาร อารมณ์ เด็กจะพัฒนาไปได้ช้ากว่าปกติ ถ้าเด็กมีปัญหาเรื่องการขาดอาหาร การเกิดอุบัติเหตุทำให้เกิดความพิการหรือความผิดปกติของอวัยวะต่าง ๆ เช่น สมอ การที่บุคคลมีสุขภาพไม่แข็งแรงหรือ

พิการย่อมส่งผลต่อบุคลิกภาพ ทั้งจากการที่บุคคลภายนอกมองเห็นลักษณะรูปร่างของเขาไม่แข็งแรงสมบูรณ์ และจากการที่บุคคลนั้นมองตนเอง ทำให้บุคคลนั้นรู้สึกมีปมด้อย

(2) องค์ประกอบทางสิ่งแวดล้อม

(2.1) ประสบการณ์ในวัยเด็ก ความสัมพันธ์กับมารดาหรือตัวแทนของมารดา และความสัมพันธ์ภายในครอบครัวเป็นสิ่งที่เด็กเรียนรู้และเลียนแบบ จะสังเกตได้ว่า เด็กมักจะมีบุคลิกภาพหลายอย่างคล้ายพ่อแม่

(2.2) อิทธิพลของวัฒนธรรม ผลของวัฒนธรรม ศาสนา ความเชื่อ จะมีอิทธิพลต่อค่านิยมและทัศนคติของบุคคล เช่น คนในสังคมไทยที่ให้ความสำคัญกับระบบอาวุโส ดังนั้น บุคลิกภาพของคน ส่วนใหญ่เห็นว่าบุคคลที่มีลักษณะดี คือ อ่อนน้อมถ่อมตน เป็นต้น

(2.3) เหตุการณ์ที่ผ่านเข้ามาในชีวิต บุคคลแต่ละบุคคลจะได้รับประสบการณ์ไม่เหมือนกันตั้งแต่เกิด เช่น เป็นบุตรลำดับที่เท่าใด สถานภาพของบุคคล บทบาทที่เปลี่ยนแปลงไป สิ่งเหล่านี้จะมีอิทธิพลทำให้บุคลิกภาพของบุคคลเปลี่ยนแปลงไป เช่น บางคนเมื่ออยู่ในครอบครัวจะมีลักษณะเป็นเด็กที่ทำอะไรตามใจพ่อแม่ แต่เมื่ออยู่ในที่ทำงาน มีบทบาทเป็นหัวหน้าหน่วยงาน แสดงว่า อิทธิพลของสังคมมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือบุคลิกภาพของบุคคล

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ ได้แก่ พันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และประสบการณ์ที่บุคคลได้รับ ซึ่งส่งผลให้แต่ละบุคคลมีบุคลิกภาพแตกต่างกันไป

2.1.4.3 บุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี

การศึกษาบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี นั้น ฟรีดแมน และโรเซนแมน (Friedman and Rosenman. 1974 : 164) ได้สรุปลักษณะของบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี ไว้ดังนี้

บุคลิกภาพแบบเอ (Type A Behavior Pattern Personality)

หมายถึง บุคลิกภาพเร่งร้อน ชอบแข่งขัน และก้าวร้าว ชอบทำงานให้ได้มาก ๆ ในเวลาน้อย มีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความมานะพยายามในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว หนีไม่ติดกับการทำงานล่าช้า มีความต้องการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่น และถูกกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกโกรธและก้าวร้าวได้ง่าย

บุคลิกภาพแบบบี (Type B Behavior Pattern Personality)

หมายถึง บุคลิกภาพที่มีความผ่อนคลาย ไม่รีบร้อนและไม่ก้าวร้าว มีลักษณะเรื่อย ๆ เฉื่อย ชอบการพักผ่อนและดำเนินชีวิตแบบง่าย ๆ ไม่ชอบฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงาน และไม่ค่อยชอบการทำงานในเวลาอันรีบด่วน

2.1.4.4 การวัดบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี

สตรีปและคนอื่น ๆ (อัจจวรา วงศ์วัฒนามงคล.2533 : 21 ; อ้างอิงจาก Strube and others. 1987) กล่าวว่า แบบวัดบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี แบบวัดที่ใช้ในปัจจุบัน มี 3 แบบ คือ

(1) แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured Interview : SI)

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นการวัดการแสดงออกทางด้านกายภาพ ประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ โดยมุ่งหวังให้ผู้ตอบรายงานพฤติกรรมตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้คนที่มีบุคลิกภาพแบบเอไม่สามารถทนได้ เช่น สถานการณ์ที่ทำให้โกรธ สถานการณ์ที่มีการแข่งขันกันอย่างมาก

(2) แบบวัดบุคลิกภาพแบบเอ ของ เฟรมมิงแฮม (Framingham

Type A Scale : FTAS) เป็นแบบวัดรายงานของตนเองเช่นเดียวกับแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ วัดทางด้านแรงผลักดันให้เกิดความสำเร็จ วัดความรู้สึกถึงเวลาในการทำงานที่ผ่านไปอย่างรวดเร็ว และการวัดความรู้สึกกดดันในการทำงาน

(3) แบบสำรวจการกระทำของเจนกินส์ (Jenkins Activity Survey

หรือ JAS) เป็นแบบสำรวจแบบรายงานตนเอง ซึ่ง อัจจวรา วงศ์วัฒนามงคล (2533 : 21) ได้นำแบบสำรวจการกระทำของเจนกินส์มาปรับปรุงเป็นแบบสอบถามบุคลิกภาพ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ เป็นแบบสอบถามที่คล้ายกับแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้างแต่ดัดแปลงให้เป็นแบบสอบถามชนิดปรนัย จากผลการใช้แบบสอบถามบุคลิกภาพที่ได้ปรับปรุงวิเคราะห์คุณภาพแล้วพบว่า คนที่ได้คะแนนจากแบบสอบถามนี้สูง จะเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอ ส่วนผู้ที่ได้คะแนนจากแบบสอบถามนี้ต่ำ จะเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบบี โดยแบบสอบถามนี้จะวัดความรู้สึกที่มีต่อสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะสถานการณ์ในการทำงาน ความกดดันในการทำงาน และสถานการณ์การแข่งขัน

2.1.5 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษายานนอก

2.1.5.1 ความหมายของความรู้ (Knowledge)

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526 : 16) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่า ความรู้เป็นพฤติกรรมขั้นต้น ซึ่งผู้เรียนเพียงแต่จำแนกได้ อาจโดยการฝึกหรือโดยการมองเห็น ได้ยิน จำได้ ความรู้ขั้นนี้ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับคำจำกัดความ ความหมาย ข้อเท็จจริง ทฤษฎี กฎ โครงสร้างและวิธีการแก้ปัญหาเหล่านี้ เป็นต้น

ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล (พุลศักดิ์ บุเกตุ 2543 : 19 ; อ้างอิงจาก ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล 2527) กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง การเรียนรู้ที่เน้นถึงความจำและการระลึกได้ที่มีต่อความคิด วัตถุ และปรากฏการณ์ต่าง ๆ เป็นความจำที่เริ่มจากสิ่งง่าย ๆ ที่เป็นอิสระแยกกันไปจนถึงความจำในสิ่งที่ยุ่งยากซับซ้อน และมีความสัมพันธ์ต่อกัน

พจนานุกรมทางการศึกษา (Dictionary of Education) ของคาร์เตอร์ วิกูด (Good. 1973 : 325) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่า ความรู้เป็นข้อเท็จจริง ความจริง กฎเกณฑ์และข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ ที่บุคคลได้เก็บรวบรวมสะสมไว้

จากความหมายของความรู้ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความรู้ หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง ทฤษฎี กฎเกณฑ์ และรายละเอียดต่าง ๆ ที่ได้จากการสังเกต ประสบการณ์ หรือ การศึกษาค้นคว้า ซึ่งบุคคลจะเก็บสะสมไว้กลายเป็นความจำ สามารถระลึกและนำมาใช้ได้

2.1.5.2 ความหมายของความเข้าใจ (Comprehension)

บุญชม ศรีสะอาด (2537 : 20 - 21) กล่าวว่า ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการจับความของท้องเรื่อง อันได้แก่ การแปลความ ตีความ และขยายความในเรื่องนั้น ผู้ที่มีความเข้าใจจะต้องรู้ความหมายและรายละเอียดย่อย ๆ ของเรื่องนั้น รู้ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้อย่อย ๆ เหล่านั้น สามารถอธิบายสิ่งนั้นด้วยภาษาของตนเองได้

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ (2539 : 136) ให้ความหมายของความเข้าใจว่าหมายถึง ความสามารถในการแปลความ ตีความ หรือขยายความได้

บลูม (พุลศักดิ์ บุเกตุ 2543 : 20 ; อ้างอิงจาก Bloom. 1971) กล่าวว่า ความเข้าใจเป็นลักษณะของการที่บุคคลเกิดความรู้และสามารถสื่อความหมายให้บุคคลอื่นทราบ โดยการแปลความ การอธิบาย การตีความ การขยายความ เกี่ยวข้องสัมพันธ์และเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการแปลความ ตีความ และขยายความในเรื่องที่ตนรับรู้หรือมีประสบการณ์

โดยสามารถอธิบายสิ่งนั้นด้วยภาษาของตนเองได้อย่างสมเหตุสมผล และสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ที่แปลกออกไปได้

2.1.5.3 มาตรฐานการศึกษาเพื่อประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542 : 3) ได้ให้ความหมายของมาตรฐานการศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์ และเป็นเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง เพื่อใช้ในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริม กำกับดูแล ตรวจสอบ ประเมินผล และการประกันคุณภาพสถานศึกษา

มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2544 : 1 - 30) ที่ใช้เป็นกรอบในการประเมินคุณภาพภายนอกและเป็นแนวทางให้หน่วยงานและสถานศึกษามุ่งพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติในหลักการในการประชุมเมื่อวันที่ 4 มกราคม 2543 มีทั้งหมด 27 มาตรฐาน 91 ตัวบ่งชี้ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ คือ

1. มาตรฐานด้านผู้เรียน (12 มาตรฐาน) เน้นพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคม โดยมุ่งให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความสามารถตามศักยภาพและมีความสุข

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์
ตัวบ่งชี้

1) มีวินัย มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติตามระเบียบและหลักธรรมเบื้องต้นของแต่ละศาสนา

2) ซื่อสัตย์สุจริต (และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพสำหรับระดับอาชีวศึกษา)

3) มีความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเสียสละเพื่อส่วนรวม

4) ประหยัด(ใช้สิ่งของและทรัพย์สินทั้งของตนเองและส่วนรวมอย่างประหยัดและคุ้มค่า)

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และปฏิบัติตามระบอบประชาธิปไตย

ตัวบ่งชี้

1) เคารพและรับฟังคำแนะนำของพ่อแม่ ญาติและผู้ใหญ่

2) รักษาสิทธิเสรีภาพของตนเองและเคารพในสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น

3) มีความรู้และปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่เป็นปัญหาของสังคมและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

4) ร่วมกิจกรรมในการพัฒนาสถานศึกษาและท้องถิ่น

5) รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีจิตสำนึกที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม อนุรักษ์และ พัฒนาสิ่งแวดล้อม

ตัวบ่งชี้

1) รู้คุณค่าของสิ่งแวดล้อมและตระหนักถึงผลกระทบต่อตนเองและสังคมที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม

2) ปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และมีส่วนอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

3) ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มี วิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์

ตัวบ่งชี้

1) สามารถจำแนกประเภทข้อมูล เปรียบเทียบและมีความคิดรวบยอด

2) สามารถประเมินค่าความน่าเชื่อถือของข้อมูล รู้จักพิจารณาข้อดี-ข้อเสีย ความถูกต้อง-ผิด ระบุสาเหตุ-ผล ค้นหาคำตอบ เลือกวิธีและมีปฏิภาณในการแก้ปัญหาและตัดสินใจได้อย่างสันติ และมีความถูกต้องเหมาะสม

3) มีความคิดริเริ่ม มีจินตนาการ สามารถคาดการณ์และกำหนดเป้าหมายได้

มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

ตัวบ่งชี้

1) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มประสบการณ์ / กลุ่มวิชา / หมวดวิชาที่สำคัญไม่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ (คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ สังคมศาสตร์ คอมพิวเตอร์ และวิชาเฉพาะสาขาสำหรับอาชีวศึกษา)

2) มีความสามารถในการใช้ภาษาสื่อสาร

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้

1) มีความกระตือรือร้น สนใจการเรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ รู้จักตั้งคำถามเพื่อหาเหตุ-ผล

2) รักการอ่าน สามารถใช้ห้องสมุด แหล่งความรู้และสื่อต่าง ๆ ทั้งในและนอก

สถานศึกษา

3) สามารถสรุปประเด็นจากการเรียนรู้และประสบการณ์ได้อย่างถูกต้องด้วยตัวเอง

มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนเห็นคุณค่าและภูมิใจในภูมิปัญญาไทย ศิลปะ และ วัฒนธรรมที่ดั่งามของไทย

ตัวบ่งชี้

- 1) รู้จักท้องถิ่น รักและร่วมพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- 2) มีความรู้ ความเข้าใจภูมิปัญญาไทย โดยเฉพาะภูมิปัญญาของท้องถิ่น และนำมาใช้ได้

- 4) ชื่นชมและสืบสานศิลปะ วัฒนธรรมและประเพณีที่ดั่งามของท้องถิ่นและของไทย

มาตรฐานที่ 8 ผู้เรียนรู้จักตนเอง พึ่งตนเองได้ มีบุคลิกภาพที่ดี

ตัวบ่งชี้

- 1) รู้ถึงความถนัด ความสามารถ ความสนใจ ข้อดี ข้อด้อยของตนเอง และพยายามปรับปรุงตนเอง
- 2) เป็นตัวของตัวเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมและให้เกียรติผู้อื่น
- 3) รู้กาลเทศะในการใช้คำพูด กิริยามารยาทและการแต่งกาย
- 4) สามารถกำหนดเป้าหมาย แนวทางตัดสินใจ และแก้ปัญหาของตนเองได้ (เฉพาะระดับมัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา)

มาตรฐานที่ 9 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

ตัวบ่งชี้

- 1) สามารถทำงานตามลำดับขั้นตอนและผลงานมีประสิทธิภาพ
- 2) ขยัน อดทน ละเอียดรอบคอบในการทำงาน พัฒนางาน สามารถทำงานอย่างมีความสุข และภูมิใจในผลงานของตนเอง
- 3) สามารถทำงานเป็นทีม (ช่วยเหลือผู้อื่น ไม่เอาเปรียบ ให้ความร่วมมือ ยอมรับฟังความคิดเห็นและความสามารถของผู้อื่น ร่วมรับผิดชอบผลงานของกลุ่ม)

- 4) มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

มาตรฐานที่ 10 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี

ตัวบ่งชี้

- 1) มีน้ำหนัก ส่วนสูงตามเกณฑ์มาตรฐาน
- 2) มีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน
- 3) ร่าเริง แจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครู เพื่อน และบุคคลทั่วไป
- 4) รู้จักดูแลสุขภาพและป้องกันตัวเองไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ

มาตรฐานที่ 11 ผู้เรียนปลอดภัยจากสิ่งเสพติดให้โทษและสิ่งมอมเมา
ตัวบ่งชี้

- 1) มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโทษของสิ่งเสพติดและสิ่งมอมเมา
- 2) ไม่เสพยาเสพติดและปลอดภัยจากสิ่งมอมเมา และไม่แสวงหาผลประโยชน์

มาตรฐานที่ 12 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านดนตรี ศิลปะ และกีฬา
ตัวบ่งชี้

- 1) มีความชื่นชมและร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา

2. มาตรฐานด้านกระบวนการ (6 มาตรฐาน) เน้นในด้านกระบวนการบริหารจัดการ
และกระบวนการจัดการเรียนการสอน

มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการจัดองค์กร / โครงสร้าง และการบริหารอย่าง
เป็นระบบครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา

ตัวบ่งชี้

- 1) มีการจัดองค์กร / โครงสร้างการบริหารชัดเจน
- 2) มีปรัชญา แผนพัฒนา / ธรรมนูญสถานศึกษา แผนการดำเนินงานของสถานศึกษา

และตัวชี้วัดความสำเร็จ

- 3) มีการปฏิบัติตามแผน
- 4) มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล เปรียบเทียบกับเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง
- 5) มีระบบข้อมูลสารสนเทศครบถ้วน ถูกต้อง ตรงกับความต้องการและทันต่อการใช้งาน
- 6) มีการบันทึกและรายงานผลการประเมิน
- 7) มีการนำข้อมูลและผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจและปรับปรุงงาน

มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนใน
การพัฒนาการศึกษา

ตัวบ่งชี้

- 1) ผู้บริหารและครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนในการร่วมกันจัดการศึกษา
- 2) มีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชน

เห็นความสำคัญในการจัดการศึกษาร่วมกัน

- 3) มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาต่อชุมชนอย่างสม่ำเสมอ
- 4) ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาการศึกษา

มาตรฐานที่ 15 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย

ตัวบ่งชี้

- 1) จัดสภาพแวดล้อมที่สะอาด เป็นระเบียบ ปลอดภัย
- 2) จัดระบบป้องกันให้สถานศึกษาปลอดสารพิษ สิ่งเสพติด อาชญากรรม และอบายมุข
- 3) จัดระบบสาธารณสุขปลอดภัย
- 4) จัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครู และบุคลากรอย่างเพียงพอและจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 16 สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร / ครูตามความจำเป็นและเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ

ตัวบ่งชี้

- 1) จัดครูเข้าสอนตรงตามสาขาวิชา หรือความถนัด หรือความรู้ความสามารถ
- 2) ครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องที่ใช้สอนหรือปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง
- 3) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

มาตรฐานที่ 17 สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้

- 1) มีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น โดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม
- 2) มีการจัดแนวการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียน / ท้องถิ่น และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคม ให้สามารถเชื่อมโยง แก้ปัญหาท้องถิ่นได้และนำไปปฏิบัติได้จริง

มาตรฐานที่ 18 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้

- 1) มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างหลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน
- 2) มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์

- 3) มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาหาความรู้ แสวงหาคำตอบและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
- 4) มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการ จัดการเรียนการสอน
- 5) มีการจัดกิจกรรมเพื่อฝึกและส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมของผู้เรียน
- 6) มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสุนทรียภาพอย่าง ครบถ้วนทั้งด้านดนตรี ศิลปะ และกีฬา
- 7) ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความรับผิดชอบต่อ กลุ่มร่วมกัน
- 8) มีการประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง
- 9) มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรักสถานศึกษาของตน และมีความกระตือรือร้นในการ ไปเรียน

3. มาตรฐานด้านปัจจัย (9 มาตรฐาน) เป็นการกำหนดคุณลักษณะหรือสภาพความ พร้อมของผู้บริหาร ครู หลักสูตร อาคารสถานที่และชุมชน

มาตรฐานที่ 19 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี
ตัวบ่งชี้

- 1) ผู้บริหารอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- 2) ผู้บริหารมีความเมตตา กรุณา มีความรับผิดชอบต่อ ยุติธรรม ซื่อสัตย์
- 3) ผู้บริหารมีการครองตนที่ดี ไม่มีหนี้สินล้นพ้นตัว ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข สิ่งเสพติด

มาตรฐานที่ 20 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ
ตัวบ่งชี้

- 1) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง
- 2) ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง
- 3) ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตย

มาตรฐานที่ 21 ครูมีคุณลักษณะความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม
ตัวบ่งชี้

- 1) ครูมีความเอื้ออาทร เข้าใจ และเอาใจใส่ผู้เรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน
- 2) ครูมีมนุษยสัมพันธ์ ควบคุมอารมณ์ได้ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- 3) ครูมีความรับผิดชอบต่อ ชี้อสัตย์ ตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับการพัฒนาผู้เรียน
- 4) ครูวางตนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความประพฤติ บุคลิกภาพ

5) ครูมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ

มาตรฐานที่ 22 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้

- 1) ครูรู้เป้าหมายของหลักสูตรและเป้าหมายการจัดการศึกษา
- 2) ครูมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร จัดทำแผนและกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 3) ครูมีความรู้ความสามารถในการประเมินผลการเรียนการสอนและการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพ

มาตรฐานที่ 23 ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้

- 1) ครูมีนิสัยรักการแสวงหาความรู้และข่าวสารข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน
- 2) ครูมีความสามารถในการศึกษา วิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน
- 3) ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขสถานการณ์ได้

มาตรฐานที่ 24 ครูมีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ และมีครูเพียงพอ

ตัวบ่งชี้

- 1) ครูมีความถนัด / ความเชี่ยวชาญตรงกับงานที่ปฏิบัติ
- 2) มีจำนวนครูตามเกณฑ์

มาตรฐานที่ 25 สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้

- 1) มีหลักสูตรและเนื้อหาสาระของหลักสูตรที่เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาและความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น

- 2) มีสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 26 สถานศึกษามีอาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกตามเกณฑ์

ตัวบ่งชี้

- 1) มีอาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกตามเกณฑ์

มาตรฐานที่ 27 ชุมชน ผู้ปกครองมีศักยภาพในการสนับสนุนการจัดและการพัฒนาการศึกษา

ตัวบ่งชี้

- 1) ผู้ปกครองมีความรัก ความเข้าใจ เอาใจใส่ในการอบรมสั่งสอนบุตรหลานและเป็นแบบอย่างที่ดี
- 2) ชุมชน / ผู้ปกครองเห็นความสำคัญของการศึกษาและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษา

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก มีทั้งหมด 27 มาตรฐาน 91 ตัวบ่งชี้ แบ่งเป็นมาตรฐานด้านผู้เรียน มาตรฐานด้านกระบวนการ และมาตรฐานด้านปัจจัย ซึ่งใช้เป็นกรอบในการประเมินคุณภาพภายนอกและเป็นแนวทางให้หน่วยงานและสถานศึกษามุ่งพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดในการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2.2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเพศ

2.2.1.1 งานวิจัยในประเทศ

เกษม เฉลิมธนะกิจโกศล (2543 : 94) ศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ พบว่า พนักงานบริษัทผู้ให้บริการระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ที่มีเพศต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานเพศชายมีการปรับตัวในการทำงานโดยรวมได้ดีกว่าพนักงานเพศหญิง

ปณยา ทองเหลือง (2544 : 124) ศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้าต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ในบริษัท เอกโค (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานระดับหัวหน้าเพศต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2.1.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

คาเพลน (นิภา คำภาฑู. 2547 : 32 – 33 ; อ้างอิงจาก Kaplan.1959) ได้กล่าวว่า เด็กหญิงมีปัญหาความคับข้องใจและการปรับตัวมากกว่าเด็กชาย เนื่องจากเด็กหญิงได้รับการปกป้องมาก มีอิสระน้อย ต้องการทำตามความต้องการของพ่อแม่อย่างใกล้ชิด และนอกจากนี้ยังมีความขัดแย้งอยู่ภายในมาก ซ้ำร้าย จะเก็บตกความวิตกกังวลและความก้าวร้าวไว้ จึงทำให้เกิดความคับข้องใจได้ ส่วนเด็กชายนั้นมีอิสระในการแสดงออกทางอารมณ์และพฤติกรรมต่าง ๆ มากกว่า และแสดงความก้าวร้าวออกมาได้มาก ได้รับคำสอน คำแนะนำ และการจู้จี้จากผู้ใหญ่น้อยกว่า

ดังจะเห็นได้ว่ามีข้อมูลของคนไข้ที่รักษาอยู่โรงพยาบาลจิตเวช มีผู้หญิงเข้ารับการรักษามากกว่าผู้ชาย ทั้งนี้เพราะปัญหาต่าง ๆ ของผู้หญิงที่ถูกเก็บกดไว้จะเพิ่มความกังวลขึ้น จนแสดงออกมาในด้านการปรับตัวไม่ได้

คลาร์ก (บุญเลี้ยง ทุมทอง. 2544 : 66 ; อ้างอิงจาก Clark. 1981) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบแห่งความกดดันจากอาชีพครูของครูในโรงเรียนรัฐบาล ในรัฐอลาบามา จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูอึดอัดใจมี 5 ประการ คือ ความรู้สึกไม่พอใจในอาชีพความสัมพันธ์กับครูใหญ่ ความสัมพันธ์ระหว่างครูในโรงเรียน ปัญหาในการสอน และงานสอนหนักเกินไป สรุปผลการวิจัย พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างครูชายและครูหญิงต่อปัญหาของอาชีพทั้ง 5 ประการ แต่ครูหญิงมีปัญหาเกี่ยวกับครูใหญ่น้อยกว่าครูชาย

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า เพศ เป็นตัวแปรอีกตัวหนึ่งที่คาดว่าจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก ซึ่งผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรเพศมาเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้

2.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงาน

2.2.2.1 งานวิจัยในประเทศ

ชนิษฐา ปรชญนันท์ (ธัญมาศ วงศ์สิงหรา. 2547 : 34 ; อ้างอิงจาก ชนิษฐา ปรชญนันท์. 2538) ศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานหญิงที่แต่งงานแล้ว พบว่า พนักงานหญิงที่แต่งงานแล้วที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า พนักงานหญิงที่แต่งงานแล้วที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่ามีแนวโน้มจะปรับตัวในการทำงานได้ดีกว่าพนักงานหญิงที่แต่งงานแล้วที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า

วิชัย ตริ์เล็ก (2542 : 4 - 5) ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษา โดยใช้ระบบบริหาร ISO 9000 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศและอายุการรับราชการ

2.2.2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

งานวิจัยของวิลเลียม (William. 1993 : 3673 - 3674) พบว่า ผู้บริหารและลูกจ้างที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานมากจะมีการปฏิบัติงานดีกว่าผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า ประสพการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน ทำให้บุคคลมีการปรับตัวต่อการทำงานแตกต่างกันไป ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรประสพการณ์ในการทำงานมาเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้

2.2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวุฒิทางการศึกษา

2.2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

ดัชนี โชติจรัสพินิต (2536 : 87) ศึกษาการปรับตัวของแรงงานไทย ในภาคอุตสาหกรรมทอผ้า พบว่า แรงงานไทยที่มีการศึกษาสูงกว่าสามารถปรับตัวได้ดีกว่าแรงงานไทยที่มีการศึกษาน้อยกว่า โดยแรงงานที่จบการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพมีความสามารถในการปรับตัวดีกว่ากลุ่มที่จบการศึกษาน้อยกว่ากลุ่มดังกล่าว

พิชญุตม์ ทับทิม (อุไรรัตน์ จันทคุปต์. 2545 : 46 – 47 ; อ้างอิงจาก พิชญุตม์ ทับทิม.2543) ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อคู่มือการพัฒนาโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษาเพื่อการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา พบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคู่มือการพัฒนาโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษาเพื่อการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ นั่นคือ ผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

นงพงา ลีลายนะ (2546 : 79) ได้ศึกษาเรื่องการปรับตัวด้านพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลมหาสารคามราชสีมา ภายใต้การปฏิบัติตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการปรับตัวด้านพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความตั้งใจในการทำงาน

2.2.3.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

กาซัล (อุบล ภัศระ.2535 : 19 ; อ้างอิงจาก Gaziel.1986) ได้ศึกษาความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยสุศาสตร์กับตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน การศึกษา และขนาดโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีการศึกษาสูง อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มที่มีลักษณะตรงกันข้าม

จากงานวิจัยข้างต้น จะเห็นได้ว่า วุฒิทางการศึกษาน่าจะมีผลต่อการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำ วุฒิทางการศึกษามาเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้

2.2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

2.2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533 : 126 - 127) ได้ศึกษาตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา พบว่า ผู้ที่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อจะมีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ มากกว่าผู้ที่ไม่มีความประพฤติการศึกษาต่อ โดยเฉพาะในกลุ่มคนโสดจะเห็นชัดเจนกว่ากลุ่มที่มีครอบครัวแล้ว และคนที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จะมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาต่อมากกว่าคนที่มีบุคลิกภาพแบบบี

ชมพูนุท พงษ์ศิริ (2535 : 73 - 74) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในการฝึกปฏิบัติงานของผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 , 3 และ 4 วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย กรุงเทพมหานคร จำนวน 230 คน ผลการศึกษา พบว่า นักศึกษาพยาบาลที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จะมีความวิตกกังวลสูงกว่านักศึกษาพยาบาลที่มีบุคลิกภาพแบบบี

2.2.4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

เคลลี และ ฮุสตัน (Kelly and Houston.1985 : 1067) ได้ศึกษาบุคลิกภาพแบบเอ และแบบบี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นหญิงที่ทำงานนอกบ้าน จำนวน 220 คน ผลการวิจัยพบว่า หญิงที่ทำงานนอกบ้านมีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ มีระดับการศึกษาและระดับสถานภาพทางอาชีพสูงกว่าผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบบี และยังพบอีกว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีความตึงเครียด สับสน และความวิตกกังวลในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบบี

สตรูบ และ โบแลนด์ (อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. 2533 : 19 – 20 ; อ้างอิงจาก Strube and Boland. 1986) ได้ทำการวิจัยเชิงทดลองเพื่อรับรู้สาเหตุของการกระทำ และความเพียรในการทำงานของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอ และ แบบบี ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีความเชื่อถือในความสำเร็จในการทำงานมากกว่าความล้มเหลว ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความยากของงานกับความเพียรในการทำงานนั้น พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางลบ กล่าวคือ ถ้างานมีความยากมากขึ้น บุคคลจะมีความเพียรพยายามในการทำงานลดลง แต่จะมีความเพียรพยายามในงานที่มีความยากปานกลาง แต่บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบบีนั้น ความเชื่อถือใน

ความสำเร็จและความล้มเหลวไม่ต่างกัน และความยากของงานและความเพียรพยายามจะมีความสัมพันธ์กันทางบวก

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า บุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี เป็นบุคลิกภาพที่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะพฤติกรรมบางอย่างซึ่งอาจจะส่งผลต่อการปรับตัวต่อการทำงานที่ต่างกันได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี มาศึกษาว่าข้าราชการครูที่มีบุคลิกภาพแบบเอ และข้าราชการครูที่มีบุคลิกภาพแบบบี จะมีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกอย่างไร

2.2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก

2.2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

วินัย เดชมงคลวัฒนา (2546 : 97) วิจัยเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจและสภาพปัญหาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี พบว่า ด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อหรือรายการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมากทุกรายการเรียงตามลำดับได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจมาตรฐานโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีความรู้ความเข้าใจมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ มีความรู้ความเข้าใจสาระและมาตรฐานการเรียนรู้การศึกษาระดับพื้นฐาน

วาสนา ภูภักดี (2546 : 109 - 111) ศึกษาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ เจตคติและความวิตกกังวลต่อการประเมินภายนอกของผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานมาตรฐานโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า

(1) ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานมาตรฐานโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจถูกต้องต่อการประเมินภายนอกอยู่ในระดับดี มีเจตคติต่อการประเมินภายนอกอยู่ในระดับดี และมีความวิตกกังวลต่อการประเมินภายนอกอยู่ในระดับปานกลาง

(2) ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจต่อการประเมินภายนอกและมีเจตคติต่อการประเมินภายนอกดีกว่าครูผู้รับผิดชอบงานมาตรฐานโรงเรียน แต่มีความวิตกกังวลน้อยกว่าครูผู้รับผิดชอบงานมาตรฐานโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(3) บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความรู้ความเข้าใจมากกว่า แต่มีความวิตกกังวลต่อการประเมินภายนอกน้อยกว่าบุคคลที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(4) บุคลากรกลุ่มที่ผ่านการอบรมมีความรู้ความเข้าใจมากกว่าบุคลากรกลุ่มที่ไม่ผ่านการอบรม แต่มีเจตคติและความวิตกกังวลต่อการประเมินภายนอกไม่แตกต่างกัน

ประจวบ เชียงสิน (2546 : 99 - 103) ศึกษาวิจัยความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ต่อมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก : ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า

(1) ผู้บริหารและครูมีความเห็นด้วยต่อมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก : ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมากและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งมาตรฐานด้านผู้เรียน มาตรฐานด้านกระบวนการ และมาตรฐานด้านปัจจัย

(2) ผู้บริหารและครูมีความเห็นด้วยต่อมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก : ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(3) ผู้บริหารมีความเห็นด้วยต่อมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก : ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันไม่แตกต่างกันในทุกด้านมาตรฐาน แต่ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความเห็นด้วยแตกต่างกันในมาตรฐานด้านกระบวนการและด้านปัจจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(4) ครูมีความเห็นด้วยต่อมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพภายนอก : ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ไม่แตกต่างกันในทุกด้านมาตรฐาน

2.2.5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

ฟอร์ด (Ford. 1998 : 1022 - A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จของโรงเรียนในเท็กซัส โดยทำการศึกษาใน 3 โรงเรียน สังกัดเขตโรงเรียนราชนครินทร์นี้ได้แก่ โรงเรียนแม็คแคนนีไฮสกูล โรงเรียนประถมศึกษาเวปปี และโรงเรียนประถมศึกษากรีกแวลลีพบว่า ด้านความตระหนักในหลักการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จ และมีความเข้าใจในกลุ่มผู้ปฏิบัติในเขตที่ศึกษาในระดับมาก ในด้านความร่วมมือในการให้ข้อมูลในแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อยสรุปผลการวิจัย พบว่า ทักษะและความคิดที่เกื้อหนุนระหว่างภาวะผู้นำและทีมงานของโรงเรียนเขตแม็คแคนนี เป็นพื้นฐานให้เกิดความก้าวหน้าของความเข้าใจและหลักการของการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จ เมื่อการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จเป็นประโยชน์ในฐานะที่เป็นปรัชญาที่ผลักดันให้

เกิดการตัดสินใจและกิจกรรมที่จะแก้ปัญหา การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สามารถเกิดขึ้นได้และจะเกิดขึ้นตลอดไป

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษา เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก ความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาน่าจะส่งผลต่อการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกมาเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี

3.1 ประวัติ

ข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีจำนวน 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอด่านช้าง อำเภอเดิมบางนางบวช อำเภอสามชูก และอำเภอหนองหญ้าไซ ซึ่งจัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ โดยมีสถานศึกษาทั้งในสังกัดและนอกสังกัดของกระทรวงศึกษาธิการกระจายอยู่ ซึ่งอำเภอหนองหญ้าไซมีสถานศึกษาซึ่งจัดการศึกษาในระบบและอยู่นอกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการจำนวน 25 แห่ง นอกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน 9 แห่ง และศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ จำนวน 1 แห่ง

ข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นข้าราชการครูชาย จำนวน 101 คน และข้าราชการครูหญิง จำนวน 144 คน รวมทั้งสิ้น 245 คน

3.2 บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

- (1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและของกระทรวงศึกษาธิการ
- (2) จัดตั้งงบประมาณ และรับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา
- (3) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- (4) จัดการเรียนการสอน จัดสภาพแวดล้อม จัดบรรยากาศการเรียนการสอนที่เหมาะสมและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของผู้เรียน

(5) ออกระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ รวมทั้งระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวกับการบริหารงานการเงินและการจัดหารายได้จากทรัพย์สินของสถานศึกษา

(6) กำกับ ติดตาม ประเมินผลงานตามแผนงาน โครงการและประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพิจารณาความดีความชอบ การพัฒนา และการดำเนินงานทางวินัยกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

(7) ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้ และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ทั้งที่เป็นที่ราชพัสดุและทรัพย์สินอื่น ๆ ตามระเบียบที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

(8) จัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ความร่วมมือในการประเมินคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งการรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการสถานศึกษา

(9) ส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชน และสร้างความสัมพันธ์กับสถานศึกษาอื่น ๆ ในชุมชน และท้องถิ่น

(10) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในสถานศึกษาหรือตามที่ได้รับมอบหมาย และตามที่กฎหมายกำหนดให้

จากบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานข้างต้น จะเห็นได้ว่าการกำหนดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ความร่วมมือในการประเมินคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งการรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งข้าราชการครู อำเภอนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้

(สืบค้นจาก http://area.obec.go.th/suphanburi3/it_sp3.html)

บทที่ 3

การดำเนินการศึกษาค้นคว้า

แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2548 จำนวน 245 คน เป็นข้าราชการครูชาย 101 คน และ ข้าราชการครูหญิง 144 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามการปรับตัวต่อการทำงานในระบบ การประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก ของข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี

แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ชุด ได้แก่

ชุดที่ 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกลักษณะ

ชุดที่ 2 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพ การศึกษาภายนอก

ชุดที่ 3 แบบสอบถามการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ภายนอก

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

ชุดที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวและแบบสอบถามบุคลิกลักษณะ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิทางการศึกษา

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการครู โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ () ชาย () หญิง

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

- () ต่ำกว่า 5 ปี
- () 5 – 10 ปี
- () มากกว่า 10 ปี

3. วุฒิทางการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
- () ปริญญาตรี
- () สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ
2. ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามบุคลิกภาพของอัครา วงศ์วัฒนมงคล (2533 : 159 - 162) ดัดแปลงมาจากแบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkins Activity Survey) เป็นแบบทดสอบรายงานตนเอง แบ่งเป็นบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี
3. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามบุคลิกภาพตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 1 และ 2 โดยลักษณะของแบบสอบถามบุคลิกภาพเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามบุคลิกภาพที่สร้างขึ้น จำนวน 20 ข้อ ไปหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ เวนนี กรีกทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และอาจารย์ ดร.พาสณา จุลรัตน์ ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้
5. นำแบบสอบถามบุคลิกภาพ จำนวน 20 ข้อ ซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาตรวจให้คะแนนเพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 % กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ โดยนำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t - test เลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือค่า t ตั้งแต่ 2.145 ขึ้นไป มาใช้เป็นแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามบุคลิกภาพ จำนวน 14 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.25 – 5.61

6. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม จำนวน 14 ข้อ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9176

ตัวอย่าง แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง เมื่ออ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความข้อใดข้อหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	เมื่อท่านมีนัด ท่านไปถึงที่นัดหมายก่อนเวลา					
00	ท่านรู้สึกไม่พอใจถ้ามีคนมาขัดจังหวะเวลาที่ท่านกำลังทำงาน					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก (คะแนน)		ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน)	
จริงที่สุด	5		1
จริง	4		2
จริงบ้าง	3		3
จริงน้อย	2		4
จริงน้อยที่สุด	1		5

เกณฑ์การแปลผล

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533 : 57 - 59) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเอ หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนน 36 - 70 คะแนน

ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบบี หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนน 14 - 35 คะแนน

ชุดที่ 2 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพ การศึกษายานนอก มีขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาวิทยานิพนธ์เฉพาะ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความเข้าใจใน มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษายานนอก
2. ผู้วิจัยศึกษาแบบทดสอบความรู้ในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ของ บุญเลี้ยง ทุมทอง (2544 : 143 – 146)
3. ผู้วิจัยสร้างแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกัน คุณภาพการศึกษายานนอกตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 1 และ ข้อ 2 โดยลักษณะของแบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษายานนอก เป็นแบบทดสอบปรนัย ชนิดเลือกตอบ (Multiple Choices) 3 ตัวเลือก คือ ข้อ ก. ข้อ ข. และ ข้อ ค.
4. ผู้วิจัยนำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพ การศึกษายานนอกที่สร้างขึ้น จำนวน 20 ข้อ ไปหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ เวย์น กริทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และอาจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์ ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้
5. นำแบบทดสอบที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว จำนวน 20 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับ ข้าราชการครู อำเภอนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 30 คน ซึ่งมีใช้กลุ่มตัวอย่าง จากนั้น นำแบบทดสอบที่ทดลองใช้มาตรวจให้คะแนนเพื่อวิเคราะห์หาค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) โดยใช้เทคนิค 27 % กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ โดยเลือกข้อที่มีค่าความยากง่าย (p) อยู่ระหว่าง .20 - .80 และค่าอำนาจจำแนก (r) ไม่ต่ำกว่า .20 ได้แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อ การประกันคุณภาพการศึกษายานนอก จำนวน 14 ข้อ มีค่า p อยู่ระหว่าง .50 - .80 และค่า r อยู่ ระหว่าง .25 - .75
6. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการ ประกันคุณภาพการศึกษายานนอกที่คัดเลือกแล้วจำนวน 14 ข้อ โดยวิธีการของ คูเดอร์ – ริชาร์ดสัน

(Kuder - Richardson) จาก KR – 20 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก เท่ากับ .8424

ตัวอย่าง แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก

คำชี้แจง ขอให้ท่านโปรดอ่านคำถามในแต่ละข้อ และทำเครื่องหมาย X ทับตัวเลือกข้อ ก ข หรือ ค ข้อใดข้อหนึ่งตามที่ท่านเห็นว่าเป็นตัวเลือกที่ถูกที่สุดเพียงตัวเลือกเดียวในแต่ละข้อ ดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีทั้งหมดกี่มาตรฐานและกี่ตัวบ่งชี้
 - ก. 27 มาตรฐาน 91 ตัวบ่งชี้
 - ข. 14 มาตรฐาน 53 ตัวบ่งชี้
 - ค. 19 มาตรฐาน 72 ตัวบ่งชี้

เกณฑ์การให้คะแนน

ถ้าตอบถูก	ให้	1	คะแนน
ถ้าตอบผิด ไม่ตอบ หรือตอบเกิน 1 ตัวเลือก	ให้	0	คะแนน

เกณฑ์การแปลผล

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2530 : 10) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

กลุ่มที่มีระดับความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกสูง ได้แก่ ผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไป

กลุ่มที่มีระดับความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกปานกลาง ได้แก่ ผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยระหว่างร้อยละ 40 – 69

กลุ่มที่มีระดับความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกต่ำ ได้แก่ ผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 40

ชุดที่ 3 แบบสอบถามการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

ภายนอก มีขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก

2. ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามการปรับตัวของครูต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของ บุญเลี้ยง ทุมทอง (2544 : 154 - 157) แบบสอบถามการปรับตัวต่อการปฏิบัติงานพยาบาลเพื่อเข้าสู่มาตรฐานระบบคุณภาพในโรงพยาบาล ของ ภาวิณี สุทธิพิเชษฐภักดิ์ (2545 : 176 - 178) และแบบสอบถามการปรับตัวของพยาบาลตำรวจวิชาชีพต่อระบบมาตรฐานคุณภาพของโรงพยาบาลตำรวจ ของ วลัยพร ชววัฒนาพงศ์ (2546 : 119 - 120)

3. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 1 และ ข้อ 2 โดยลักษณะของแบบสอบถามการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท มี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกที่สร้างขึ้น จำนวน 30 ข้อ ไปหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ เจริญ กิริทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และอาจารย์ ดร.พาสณา จุลรัตน์ ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

5. นำแบบสอบถามการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก จำนวน 30 ข้อ ซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาตรวจให้คะแนนเพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 % กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ โดยนำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t – test เลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือค่า t ตั้งแต่ 2.145 ขึ้นไป มาใช้เป็นแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก จำนวน 23 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.174 – 5.017

6. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก จำนวน 23 ข้อ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9666

ตัวอย่าง แบบสอบถามการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

ภายนอก

คำชี้แจง เมื่ออ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความข้อใดข้อหนึ่ง
ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับการปรับตัวของท่านต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการ
ศึกษาภายนอก

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	เมื่อข้าพเจ้าเกิดข้อสงสัยเกี่ยวกับการประกัน คุณภาพการศึกษาภายนอก ข้าพเจ้าจะ ซักถามผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญท่านอื่น					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก		ข้อความที่มีความหมายทางลบ	
	(คะแนน)		(คะแนน)
จริงที่สุด	5		1
จริง	4		2
จริงบ้าง	3		3
จริงน้อย	2		4
จริงน้อยที่สุด	1		5

เกณฑ์การแปลผล

ใช้เกณฑ์การประเมินค่าความหมายตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 9) ในการวิจัยครั้งนี้แปลผลได้ดังนี้

กลุ่มที่มีระดับการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกดี ได้แก่ ผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยจากแบบสอบถามตั้งแต่ 3.67 – 5.00 คะแนน

กลุ่มที่มีระดับการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก ปานกลาง ได้แก่ ผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยจากแบบสอบถามตั้งแต่ 2.34 – 3.66 คะแนน

กลุ่มที่มีระดับการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกไม่ดี ได้แก่ ผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยจากแบบสอบถามตั้งแต่ 1.00 – 2.33 คะแนน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลของข้าราชการครู อำเภอนองหญ้าไช จังหวัดสุพรรณบุรี จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่ละแห่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ โดยนำไปส่งด้วยตนเองยังสถานศึกษาแต่ละแห่ง ระหว่างวันที่ 6 มีนาคม 2549 ถึงวันที่ 8 มีนาคม 2549 จำนวน 245 ฉบับ ได้รับคืนมาจำนวน 227 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.65

3. ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ คือ ตอบครบทุกข้อ มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เกี่ยวกับการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก ของข้าราชการครู จำแนกตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิทางการศึกษา บุคลิกภาพ และความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก โดยการคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ภายนอกของข้าราชการครู อำเภอนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ตามตัวแปรเพศ และบุคลิกภาพ ด้วย t - test

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ภายนอกของข้าราชการครู อำเภอนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิทางการศึกษา และความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพ การศึกษาภายนอก ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe's Method)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

2.1 หาค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค 25 % ของกลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t – test

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2 + S_L^2}{N}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าอำนาจจำแนก
	$\bar{X}_H$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มสูง
	$\bar{X}_L$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มต่ำ
	S_H^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มสูง
	S_L^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มต่ำ
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มสูงหรือกลุ่มต่ำซึ่งมีจำนวนเท่ากัน

2.2 หาค่าความยาก – ย่าง และค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพภายนอก โดยใช้เทคนิค 27 % ของกลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ

2.2.1 หาค่าความยาก (p)

$$P = \frac{R}{N} \quad \text{หรือ} \quad p = \frac{Ru + RI}{2f}$$

เมื่อ	P	แทน	ระดับความยาก
	R	แทน	จำนวนผู้ตอบถูกทั้งหมด (ซึ่งเท่ากับ Ru+RI)
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ (ซึ่งเท่ากับ 2f)
	f	แทน	จำนวนคนในกลุ่มสูงหรือกลุ่มต่ำซึ่งเท่ากัน
	Ru	แทน	จำนวนคนกลุ่มสูงที่ตอบถูก
	RI	แทน	จำนวนคนกลุ่มต่ำที่ตอบถูก

2.2.2 หาค่าอำนาจจำแนก (r)

$$r = \frac{Ru - RI}{f}$$

เมื่อ	r	แทน	ค่าอำนาจจำแนก
	f	แทน	จำนวนคนในกลุ่มสูงหรือกลุ่มต่ำซึ่งเท่ากัน
	Ru	แทน	จำนวนคนกลุ่มสูงที่ตอบถูก
	RI	แทน	จำนวนคนกลุ่มต่ำที่ตอบถูก

2.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

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

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
	k	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ
	S_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

2.4 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบโดยวิธีการของ คูเดอร์ – ริชาร์ดสัน (Kuder – Richardson) จากสูตร KR – 20

$$r_{tt} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum pq}{S^2} \right)$$

เมื่อ	r_{tt}	แทน	ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ
	k	แทน	จำนวนข้อของแบบทดสอบ
	p	แทน	สัดส่วนของผู้ตอบถูกในข้อหนึ่ง ๆ เท่ากับ $\frac{R}{N}$
		เมื่อ	R แทนจำนวนผู้ตอบถูกในข้อนั้น และ N แทนจำนวนผู้ตอบ
	q	แทน	สัดส่วนของผู้ตอบผิดในข้อหนึ่ง ๆ เท่ากับ $1 - P$
	S^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนน

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน

3.1 วิเคราะห์การปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกของข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกของข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ตามตัวแปรเพศ และบุคลิกภาพ โดยใช้ t – test

$$t = \frac{\overline{X_1} - \overline{X_2}}{\sqrt{\frac{S_1^2 + S_2^2}{n_1 + n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าที่พิจารณาใน t – distribution
	$\overline{X_1}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1
	$\overline{X_2}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2
	S_1^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1
	S_2^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
df	=		$n_1 + n_2 - 2$

3.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกของข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิทางการศึกษา และความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกโดยสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยพิจารณาค่า F – test เพื่อทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติแสดงความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

ถ้าพบว่าค่าเฉลี่ยตัวแปรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

$$S = \sqrt{(k-1)F(\alpha, df_b, df_w), \frac{2}{n} / MS_w}$$

เมื่อ

S แทน ค่าวิกฤตแบบเชฟเฟ

$F(\alpha, df_b, df_w)$ แทน ค่า F ที่เปิดจากตารางแจกแจงของค่า F ที่นัยสำคัญทางสถิติ = α โดยมีค่า $df_b = k - 1$

$$df_w = N - k$$

MS_w แทน ค่า Mean Square ภายในกลุ่ม

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาค้นคว้า

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมาย ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
F	แทน	สถิติที่ใช้ในการพิจารณา F – Distribution
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว (Mean Squares)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบแบบ t – Distribution

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์การปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกของข้าราชการครู อำเภอนองนงนุ้ย ไซ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์เปรียบเทียบการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกของข้าราชการครู อำเภอนองนงนุ้ย ไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ตามตัวแปรเพศ และบุคลิกภาพ โดยใช้ t – test
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกของข้าราชการครู อำเภอนองนงนุ้ย ไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิทางการศึกษา และความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกโดยสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยพิจารณาค่า F – test เพื่อทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ถ้า

พบว่าค่าเฉลี่ยตัวแปรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

การเสนอผลการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 เสนอผลการวิเคราะห์จำนวนของข้อมูล และค่าร้อยละ จำแนกตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิทางการศึกษา บุคลิกภาพ และความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก

ตอนที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก จำแนกตามตัวแปรบุคลิกภาพ และความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก

ตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกของข้าราชการครู ตามตัวแปรเพศ และบุคลิกภาพ ด้วย t – test

ตอนที่ 4 เสนอผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกของข้าราชการครูตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิทางการศึกษา และความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก ด้วยการวิเคราะห์การแปรปรวนแบบทิศทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และถ้าพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 เสนอผลการวิเคราะห์จำนวนของข้อมูลและค่าร้อยละ ของข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิทางการศึกษา บุคลิกภาพ และความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนของข้อมูลและค่าร้อยละ ของข้าราชการครู จำแนกตามตัวแปรเพศ

ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิทางการศึกษา บุคลิกภาพ และความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก

ตัวแปร	ระดับของตัวแปร	N	ร้อยละ
1.เพศ	ชาย	91	40.1
	หญิง	136	59.9
	รวม	227	100.0
2.ประสบการณ์ในการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	10	4.4
	5 – 10 ปี	42	18.5
	มากกว่า 10 ปี	175	77.1
	รวม	227	100.0
3.วุฒิทางการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	3.1
	ปริญญาตรี	198	87.2
	สูงกว่าปริญญาตรี	22	9.7
	รวม	227	100.0
4.บุคลิกภาพ	แบบเอ	110	48.5
	แบบบี	117	51.5
	รวม	227	100.0
5.ความรู้ความเข้าใจใน มาตรฐานการศึกษา เพื่อการประกันคุณภาพ การศึกษาภายนอก	ความรู้ความเข้าใจในมาตรฐาน การศึกษาต่ำ	3	1.3
	ความรู้ความเข้าใจในมาตรฐาน การศึกษานกลาง	36	15.9
	ความรู้ความเข้าใจในมาตรฐาน การศึกษาสูง	188	82.8
	รวม	227	100.0
	รวมทั้งหมด	227	100.0

จากตาราง 1 พบว่า จำนวนของข้อมูลและค่าร้อยละในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้
 ตัวแปรเพศ พบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 136 คน คิดเป็น
 ร้อยละ 59.9 รองลงมาเป็นข้าราชการครูเพศชาย มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1

ตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครูที่มี
 ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีจำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 77.1 รองลงมาเป็น
 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 และ
 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4

ตัวแปรวุฒิทางการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครูที่มีวุฒิทาง
 การศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 87.2 รองลงมาเป็นข้าราชการครูที่มี
 วุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 และข้าราชการครูที่มีวุฒิ
 ทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1

ตัวแปรบุคลิกภาพ พบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบบี มีจำนวน 117 คน คิด
 เป็นร้อยละ 51.5 รองลงมาเป็นข้าราชการครูที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ
 48.5

ตัวแปรความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก
 พบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพ
 การศึกษาภายนอกสูง มีจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 82.8 รองลงมาเป็นข้าราชการครูที่มีความรู้
 ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกปานกลาง มีจำนวน 36
 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 และข้าราชการครูที่มีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการ
 ประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกต่ำ มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

ตอนที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปรับตัว
 ต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก จำแนกตามตัวแปรบุคลิกภาพและ
 ความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก ดังแสดงใน
 ตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปรับตัวต่อการทำงานในระบบ การประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก จำแนกตามตัวแปรบุคลิกภาพ และความรู้ความเข้าใจใน มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย การปรับตัว
1. บุคลิกภาพ	4.06	.36	ดี
2. ความรู้ความเข้าใจในมาตรฐาน การศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพ การศึกษาภายนอก	4.06	.36	ดี
รวม	4.06	.36	ดี

จากตาราง 2 พบว่า คะแนนเฉลี่ยการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาภายนอกในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้

ตัวแปรบุคลิกภาพ พบว่า ข้าราชการครูมีระดับการปรับตัวอยู่ในระดับ “ ดี ”

ตัวแปรความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา ภายนอก พบว่า ข้าราชการครูมีระดับการปรับตัวอยู่ในระดับ “ ดี ”

ตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกัน คุณภาพการศึกษาภายนอกของข้าราชการครูตามตัวแปรด้านเพศและบุคลิกภาพด้วย t – test

3.1 เสนอผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกัน คุณภาพการศึกษาภายนอก จำแนกตามตัวแปรเพศ ด้วย t – test ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงการเปรียบเทียบการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา
ภายนอก จำแนกตามตัวแปรเพศ

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t
ชาย	91	4.08	.29	.602
หญิง	136	4.05	.39	

จากตาราง 3 พบว่า ข้าราชการครูชาย และข้าราชการครูหญิง มีการปรับตัวต่อการทำงาน
ในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 เสนอผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกัน
คุณภาพการศึกษาภายนอก จำแนกตามตัวแปรบุคลิกภาพ ด้วย t – test ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงการเปรียบเทียบการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภาย
นอก จำแนกตามตัวแปรบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ	N	$\bar{X}$	S.D.	t
แบบเอ	110	4.19	.34	5.78 **
แบบบี	117	3.94	.33	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ข้าราชการครูที่มีบุคลิกภาพแบบเอ และข้าราชการครูที่มีบุคลิกภาพ
แบบบี มีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 4 เสนอผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิทางการศึกษา และความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก ด้วยการวิเคราะห์การแปรปรวนแบบทิศทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และถ้าพบว่ามีค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

4.1 เสนอผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	N	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่า 5 ปี	10	3.92	.44
5 – 10 ปี	42	3.98	.40
มากกว่า 10 ปี	175	4.09	.34

จากตาราง 5 พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีคะแนนเฉลี่ยการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกมากที่สุด รองลงมาคือ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีคะแนนเฉลี่ยการปรับตัวน้อยที่สุด

เมื่อนำผลคะแนนที่แตกต่างกันของข้าราชการครูในแต่ละกลุ่มดังกล่าว มาวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ปรากฏผลดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก ของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.572	.286	2.275
ภายในกลุ่ม	224	28.142	.126	
รวม	226	28.713		

จากตาราง 6 พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 เสนอผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกตามตัวแปรวุฒิทางการศึกษา ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 แสดงคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

วุฒิทางการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	3.86	.50
ปริญญาตรี	198	4.06	.35
สูงกว่าปริญญาตรี	22	4.11	.37

จากตาราง 7 พบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีคะแนนเฉลี่ยการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาสูงสุด รองลงมาคือ ข้าราชการครูที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี และข้าราชการครูที่มีวุฒิทางการศึกษากว่าปริญญาตรีมีคะแนนเฉลี่ยการปรับตัวน้อยที่สุด

เมื่อนำผลคะแนนที่แตกต่างกันของข้าราชการครูในแต่ละกลุ่มดังกล่าว มาวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ปรากฏผลดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก ของข้าราชการครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.329	.164	1.297
ภายในกลุ่ม	224	28.385	.127	
รวม	226	28.713		

จากตาราง 8 พบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.3 เสนอผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกตามตัวแปรความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก ดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 แสดงคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก จำแนกตามความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก

ความรู้ความเข้าใจ ในมาตรฐานการศึกษา เพื่อการประกันคุณภาพ การศึกษาภายนอก	N	$\bar{X}$	S.D.
- ความรู้ความเข้าใจใน มาตรฐานการศึกษาต่ำ	3	3.84	.77
- ความรู้ความเข้าใจใน มาตรฐานการศึกษา ปานกลาง	36	4.01	.41
- ความรู้ความเข้าใจใน มาตรฐานการศึกษาสูง	188	4.07	.34

จากตาราง 9 พบว่า ข้าราชการครูที่มีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกสูงมีคะแนนเฉลี่ยการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาสูงมากที่สุด รองลงมาคือ ข้าราชการครูที่มีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกปานกลาง และข้าราชการครูที่มีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกต่ำมีคะแนนเฉลี่ยการปรับตัวน้อยที่สุด

เมื่อนำผลคะแนนที่แตกต่างกันของข้าราชการครูในแต่ละกลุ่มดังกล่าว มาวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก ของข้าราชการครูที่มีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.268	.134	1.056
ภายในกลุ่ม	224	28.445	.127	
รวม	226	28.713		

จากตาราง 10 พบว่า ข้าราชการครูที่มีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกต่างกันมีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกของข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกของข้าราชการครูตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิทางการศึกษา บุคลิกภาพของครู และความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี มีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกอยู่ในระดับปานกลาง
2. ข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิง อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี มีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกแตกต่างกัน
3. ข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกแตกต่างกัน
4. ข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกแตกต่างกัน
5. ข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีบุคลิกภาพแบบเอและแบบบี มีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกแตกต่างกัน
6. ข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกต่างกัน มีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัด

สุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2548 จำนวน 245 คน เป็นข้าราชการครูชาย 101 คน และ ข้าราชการครูหญิง 144 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก ของข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี

แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ชุด ได้แก่

ชุดที่ 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และ วุฒิต่างการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9176

ชุดที่ 2 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก เป็นแบบทดสอบปรนัยชนิดเลือกตอบ (Multiple Choices) 3 ตัวเลือก จำนวน 14 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8424

ชุดที่ 3 แบบสอบถามการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 23 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9666

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลของข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่ละแห่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ โดยนำไปส่งด้วยตนเองยังสถานศึกษาแต่ละแห่ง ระหว่างวันที่ 6 มีนาคม 2549 ถึงวันที่ 8 มีนาคม 2549 จำนวน 245 ฉบับ ได้รับคืนมาจำนวน 227 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.65

3. ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ คือ ตอบครบทุกข้อ มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เกี่ยวกับการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกของข้าราชการครู จำแนกตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิทางการศึกษา บุคลิกภาพ และความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก โดยการคำนวณหาจำนวนของข้อมูลและค่าร้อยละ และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับของการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกของข้าราชการครู จำแนกตามตัวแปรบุคลิกภาพและความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกของข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ตามตัวแปรเพศ และบุคลิกภาพ ด้วย t - test

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกของข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิทางการศึกษา และความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe 's Method)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. ข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี มีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกอยู่ในระดับ “ ดี ”

2. ข้าราชการครูชาย และข้าราชการครูหญิงมีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ข้าราชการครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
5. ข้าราชการครูที่มีบุคลิกภาพแบบเอ และข้าราชการครูที่มีบุคลิกภาพแบบบี มีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการครูที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีการปรับตัวดีกว่าข้าราชการครูที่มีบุคลิกภาพแบบบี
6. ข้าราชการครูที่มีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกต่างกัน มีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สรุปข้างต้น ผู้วิจัยขออภิปรายผลในประเด็นสำคัญดังนี้

1. ข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี มีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกอยู่ในระดับดี ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้ เพราะบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของครูซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงให้ได้ ข้าราชการครูจึงต้องมีการพัฒนาตนเองและพัฒนา รูปแบบการจัดการเรียนการสอนอย่างไม่หยุดนิ่ง อีกทั้งยังต้องมีปฏิสัมพันธ์ มีการติดต่อสื่อสาร กับบุคลากรอื่น ๆ อยู่เสมอ สิ่งเหล่านี้จึงส่งผลให้ข้าราชการครูต้องมีการปรับตัวต่อการทำงานอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้สามารถจัดการศึกษาซึ่งเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบให้ได้อย่างมีคุณภาพ และสอดคล้องกับกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงดังที่ได้กล่าวข้างต้น ซึ่งการปรับตัวของข้าราชการครูตามที่ได้กล่าวมา เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าอย่างมีแบบแผน ดังที่ อาร์คอฟ (ดวงรัตน์ พิทักษ์. 2540 ; อ้างอิงจาก Arkoff. 1968) ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าอย่างมีแบบแผน (The Idea of Orderly Progression) ว่าเป็นลักษณะของบุคคลที่สามารถปรับตัวด้านอาชีพได้ดี บุคคลในลักษณะนี้จะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผน และมุ่งหวังในความสำเร็จ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงต้องการที่จะพัฒนาความสามารถของตนไปในจุดที่สูงสุดของตำแหน่งงานในหน่วยงานที่ตนเองทำอยู่ ซึ่งตรงข้ามกับผู้ที่ประสบปัญหาในการปรับตัวของบุคคล ในลักษณะนี้จะเป็นผู้ที่ทำงานอย่างไร้จุดหมาย ไม่มีการกำหนดแนวทางและเป้าหมายของตนเองเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การปฏิบัติงานไม่มีคุณภาพ ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมักประสบปัญหาความสามารถในการปรับตัวลดลง นอกจากนี้ จากการ

สัมภาษณ์เพิ่มเติม พบว่า สภาพสังคมและบรรยากาศในการทำงานของข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ยังคงเป็นสภาพสังคมแบบชนบท บรรยากาศและสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร เพื่อนครู นักเรียน และบุคลากรในชุมชน เป็นไปแบบช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีน้ำใจไมตรีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ข้าราชการครูที่อาวุโสกว่าก็ให้การดูแลข้าราชการครูรุ่นน้อง ส่วนข้าราชการครูรุ่นน้องก็ให้ความเคารพข้าราชการครูรุ่นพี่ บุคลากรในชุมชนก็ให้ความสำคัญและให้ความเชื่อถือต่อการทำงานของครู ทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น มีความสามัคคีและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการทำงาน ทำให้ข้าราชการครูมีความสุขในการทำงาน และเมื่อจะต้องได้รับการประเมินคุณภาพภายนอก จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) อาจจะส่งผลให้ข้าราชการครูเกิดความเครียด แต่ก็มีความเครียดในระดับน้อย ๆ เพราะเนื่องจากข้าราชการครูมีบรรยากาศในการทำงานดี มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานดี ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ดังที่ วิภาพร มาพบสุข (2541 : 445) ได้กล่าวว่า ความเครียดในระดับน้อย ๆ จะกระตุ้นให้คนพยายามทำการต่อสู้เพื่อขจัดความเครียด ผลก็คือ ความเครียดช่วยส่งเสริมให้บุคคลมีความเข้มแข็ง มีความอดทน กล้าสู้ปัญหา สามารถเอาชนะอุปสรรคหรือปัญหาที่ยากได้ ความทุกข์และความเครียดจะบรรเทาลงทำให้ชีวิตมีความก้าวหน้าและมีการปรับตัวที่ดี จึงส่งผลให้ข้าราชการครูสามารถปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกได้ดี

2. ข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิง มีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 แสดงว่าข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิง มีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกใกล้เคียงกัน ทั้งนี้เพราะจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า เนื่องมาจากในสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของค่านิยมระหว่างเพศ ที่ยอมรับและให้สิทธิกับเพศหญิงมากขึ้น ทำให้ช่องว่างระหว่างเพศชายและหญิงลดน้อยลง ข้าราชการครูหญิงได้รับการยอมรับว่ามีสิทธิ เสรีภาพ ความรู้และความสามารถเท่าเทียมกับข้าราชการครูชาย บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นในด้านการจัดการเรียนการสอน งานเอกสาร ธุรการ งานดูแลนักเรียน และงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกด้าน ตลอดจนโอกาสแห่งความก้าวหน้า และการพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพต่าง ๆ กลุ่มตัวอย่างทั้งชายและหญิงมีโอกาสได้รับเท่าเทียมกัน ทำให้การปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกของข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังที่ วรรณา ธีรบรรพตน์ (2540 : 79) กล่าวว่า จากสภาพเศรษฐกิจสังคมในปัจจุบัน ทำให้ทั้งเพศชายและเพศหญิงต้องช่วยกันทำมา

หากินเพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัว เพศหญิงและเพศชายเริ่มขยายบทบาทของตนเองมากขึ้น จึงทำให้ความแตกต่างในพฤติกรรมการทำงานลดลงไป

3. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกใกล้เคียงกัน ทั้งนี้เพราะในสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงมากมาย ไม่ว่าจะเป็นในด้านวัฒนธรรม ความเป็นอยู่ เทคโนโลยี และวิวัฒนาการทางการศึกษา จึงทำให้ข้าราชการครูส่วนใหญ่ต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถทำงานได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ดังที่ นางลักษณีย์ สุกนวล (2543 : 15) ได้กล่าวว่า การศึกษาและประสบการณ์ของครูเมื่อสภาพสังคมเปลี่ยนไป การจัดการศึกษาจำเป็นจะต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมนั้นด้วย ซึ่งจะเห็นได้ว่า เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรแต่ละครั้ง ครูจะต้องปรับตัวให้มีความรู้ในหลักสูตรและเนื้อหาอย่างถ่องแท้ เพราะเมื่อหลักสูตรได้รับการพัฒนา สิ่งที่จะติดตามมาก็คือ การปรับปรุงเนื้อหาวิชา ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตรที่เปลี่ยนแปลงไป ความรู้ในสาขาวิชาการต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นถึงแม้ว่าครูผู้สอนจะมีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาที่ตนกำลังทำการสอนอยู่เป็นอย่างดีแล้วก็ตาม การติดตามความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าทางวิชาการในสาขาที่ตนกำลังสอนอยู่ยังมีความจำเป็น เราจะเห็นได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานทำให้เกิดความรู้และความเชี่ยวชาญในประสบการณ์ที่เราได้รับ แต่เมื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป บุคคลก็ต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ อยู่เสมอ ซึ่ง ธีรยุทธ วรศักดิ์สิงห์ (2547 : 70) ได้ศึกษาพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงระยะเวลาของการทำงานของบุคคลนั้นๆ แต่การปรับตัวต่อการทำงานเป็นความสามารถในการรับรู้ ยอมรับ และพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านอารมณ์ ความต้องการ บุคลิกภาพ หรือปัญหาจากการทำงาน โดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นไปตามความต้องการและสภาพแวดล้อม นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวต่อการทำงาน เช่น ความเชื่อมั่นในงาน ความพึงพอใจในงาน การสนับสนุนทางสังคม เป็นต้น จากการสัมภาษณ์เพิ่มเติม พบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่อยู่ในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น (อายุ 20 – 40 ปี) และผู้ใหญ่วัยกลางคน (อายุ 40 – 60 ปี) ตามเกณฑ์ของ Daniel Levinson ซึ่ง มธุรส สว่างบำรุง (2542 : 403) กล่าวว่า การทำงานนับได้ว่าเป็นหัวใจหลักที่สำคัญของบุคคลในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น และวัยกลางคน เพราะเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงควมมีคุณค่าในตนเอง และเกิดประโยชน์ต่อองค์กรสังคมโดยส่วนรวม การ

ทำงานให้ประสบผลสำเร็จผ่านตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดในการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก จึงเป็นความต้องการซึ่งเป็นแรงขับหรือแรงจูงใจที่ทำให้ข้าราชการครูพยายามปรับตัวต่อการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ ดังที่ พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542 : 113 , 115) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นนามธรรมที่ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่เป็นสิ่งที่มียุทธพลกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น นอกจากจะช่วยกระตุ้นทำให้มนุษย์เคลื่อนไหว และกระทำการกิจกรรมต่าง ๆ แล้วยังเป็นสิ่งชักนำให้มนุษย์ประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีทิศทาง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ และ แรงจูงใจเกี่ยวกับตนเอง แรงจูงใจชนิดนี้ค่อนข้างจะซับซ้อนพอสมควร และเป็นสิ่งผลักดันในคนเรา ส่งผลให้เกิดความพยายามปรับตัวไปในทางที่ดีขึ้น เช่น แรงจูงใจที่เกี่ยวกับความสำเร็จในหน้าที่การงานหรือความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น ดังนั้น ถึงแม้ว่าข้าราชการครูจะมีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน แต่ก็มีแรงขับหรือแรงจูงใจต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่คล้ายคลึงกัน จึงทำให้ข้าราชการครูมีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณยา ทองเหลือง (2544 : 110) ศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้าต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 เฉพาะบริษัท เอกโค (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานระดับหัวหน้าที่มีอายุงานในองค์กรต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4. ข้าราชการครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกใกล้เคียงกัน ทั้งนี้เพราะจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 6 ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 49 ให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็นองค์การมหาชนทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมาย หลักการ และแนวการจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี นับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน จากสารบบัญญัตินี้ดังกล่าว ส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษาทุกคน โดยเฉพาะข้าราชการครู ตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก มีการปรับตัวต่อการทำงานจากรูปแบบ

เดิมที่เคยปฏิบัติไปสู่การทำงานอย่างมีคุณภาพเพื่อรองรับการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก เมื่อข้าราชการครูทุกคนและบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ซึ่งถือเป็นองค์การ ๆ หนึ่งที่มีอำนาจในการตัดสินใจบริหารจัดการศึกษาได้ด้วยตนเอง ตามแนวคิดในการใช้สถานศึกษาเป็นฐานในการบริหารจัดการ (School – Based Management) เกิดความตระหนักและร่วมมือกันดังที่ได้กล่าวข้างต้น จึงส่งผลให้ข้าราชการครูที่ถึงแม้จะมีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน แต่เมื่อต้องทำงานอยู่ร่วมกันในองค์การเดียวกัน ตกอยู่ในอิทธิพลของกลุ่ม ทำให้มีการปรับตัวต่อการทำงานไปในทิศทางเดียวกันกับกลุ่ม ดังที่ พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542 : 4) กล่าวว่า กระบวนการกลุ่มจะเริ่มขึ้นนับตั้งแต่มีบุคคล 2 คนขึ้นไป มาทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน เมื่อมนุษย์เข้ามารวมกลุ่มกันก็จะเกิดเป็นบทบาทของกลุ่มขึ้นมา ทั้งนี้เพราะกลุ่มมีอิทธิพลอยู่ในตัวของมันเอง อิทธิพลของกลุ่มสามารถที่จะขัดเกลาลักษณะท่าทีของสมาชิกในกลุ่มให้แปรเปลี่ยนไปได้ และความต้องการ 2 ชนิดของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (สุรางค์ ไคว์ตระกูล. 2541 : 161 ; อ้างถึง Maslow.1970.) ก็คือ ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ (Love and Belonging Needs) มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาจะให้เป็นที่ยรักของผู้อื่น และต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ ทราบว่าทุกคนยอมรับตนเป็นสมาชิก และอีกความต้องการ คือ ต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีค่า (Esteem Needs) ความต้องการนี้ประกอบด้วยความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ มีความสามารถ ต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีความสามารถ มีคุณค่าและมีเกียรติ ต้องการได้รับความยกย่องนับถือจากผู้อื่น ด้วยอิทธิพลของกลุ่มและความต้องการดังกล่าว สอดคล้องกับ พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542 : 122) ที่กล่าวว่า การที่มนุษย์จะอยู่ในองค์การอย่างมีค่านั้น มิใช่จะทำให้เขาเกิดความรู้สึกโดยใช้คำพูดหรือการสนทนาเท่านั้น การมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล วางแผน และกำหนดทิศทางขององค์การในส่วนที่เกี่ยวข้อง และอยู่ในความรับผิดชอบของเขาแม้แต่เพียงน้อยนิด ก็จะทำให้เขาอยู่ในองค์การอย่างมีคุณค่า เพราะธรรมชาติที่แท้จริงของคนเราอย่างหนึ่ง ก็คือ “ ความต้องการที่จะมีส่วนร่วม ” ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาทั้งหมด จึงส่งผลให้ข้าราชการครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ข้าราชการครูที่มีบุคลิกภาพแบบเอ และข้าราชการครูที่มีบุคลิกภาพแบบบี มีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 แสดงว่าข้าราชการครูที่มีบุคลิกภาพแบบเอ และข้าราชการครูที่มีบุคลิกภาพแบบบี มีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกแตกต่างกัน โดยที่ข้าราชการครูที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีการปรับตัวดีกว่าข้าราชการครูที่มี

บุคลิกภาพแบบบี ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูที่มีบุคลิกภาพแบบเอ เป็นบุคคลที่มีความทะเยอทะยาน มีความต้องการก้าวหน้าในชีวิต ขยันขันแข็ง มักมีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปรวดเร็ว ตั้งเป้าหมายไว้สูง มีความมานะอดทนพยายามทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว ทำให้สามารถปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก ซึ่งมีเป้าหมายในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดได้เป็นอย่างดี ดังที่ ฟรีดแมนและโรเซนแมน (กรรณิการ์ นลราชสุวัจน์.2548 : 12 ; อ้างถึง Friedman and Rosenman.1974) กล่าวว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอ เป็นคนที่แข่งขันต่อสู้ ไม่อยู่เฉย มีระบบระเบียบและถูกกดดันด้วยเวลา มีชีวิตอยู่อย่างเคร่งเครียด บุคคลแบบนี้มักจะได้รับประโยชน์และความก้าวหน้าในชีวิต สอดคล้องกับการวิจัยของ กลาส (กรรณิการ์ นลราชสุวัจน์.2548 : 12 ; อ้างถึง Glass.1977) พบว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จะสามารถเรียนได้ในระดับสูงกว่า มีรายได้สูงกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบบีที่มีระดับสติปัญญาเท่ากัน และบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอจะสร้างสรรค์ผลงานที่ดีที่สุด ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบบี มีความทะเยอทะยานน้อยกว่า รักสงบ และอยู่อย่างสบายมากกว่า ดังนั้น ข้าราชการครูที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จึงมีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกได้ดีกว่า ข้าราชการครูที่มีบุคลิกภาพแบบบี สอดคล้องกับงานวิจัย ของ วลัยพร ขววัฒนพงศ์ (2546 : 82 - 83) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวของพยาบาลตำรวจวิชาชีพต่อระบบมาตรฐานคุณภาพโรงพยาบาลตำรวจ กรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีการปรับตัวต่อระบบมาตรฐานคุณภาพโรงพยาบาลตำรวจดี และจินดารัตน์ ทองประไพ (2539 : 92) ที่ศึกษาพฤติกรรมแบบเอ และแบบบี สุขภาพจิต การปฏิบัติงานและมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ พบว่า พยาบาลที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีการปฏิบัติงาน ความคล่องแคล่ว รวดเร็ว และสามารถวางแผนงานดีกว่าพยาบาลที่มีพฤติกรรมแบบบี นอกจากนี้ กันยา สุวรรณแสง (2536 : 3) กล่าวว่า บุคลิกภาพในอีกด้านหนึ่ง น่าจะหมายถึง ลักษณะที่บุคคลคิดจะประพฤติเมื่อเขาต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม การคิดและประพฤติดังกล่าวนี้นับว่าได้รับอิทธิพลจากสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ลักษณะเฉพาะ ค่านิยม แรงจูงใจ พันธุกรรม เจตคติ อารมณ์ ความสามารถ ภาพพจน์เกี่ยวกับตนเอง ความเฉลียวฉลาด และความกล้าแสดงออก ดังนั้น ข้าราชการครูที่มีบุคลิกภาพต่างกัน จึงมีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ข้าราชการครูที่มีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกต่างกัน มีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกต่างกัน มีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกใกล้เคียงกัน ทั้งนี้เพราะจากการสัมภาษณ์ พบว่า ถึงแม้ว่าสถานศึกษาต่าง ๆ ในอำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี จะได้ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกในรอบแรกมาแล้ว แต่ก็ยังคงให้ความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษา และการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินคุณภาพการศึกษาจากผู้ประเมินภายนอกในรอบต่อไป โดยสถานศึกษาต่าง ๆ ได้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับนโยบายของรัฐบาล โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาและฝึกอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจและปรับวิสัยทัศน์การพัฒนาการศึกษาให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาอยู่เสมอ ทำให้ข้าราชการครูส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญและเห็นประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียนอย่างแท้จริง นอกจากนี้ ข้าราชการครูบางส่วนยังให้เหตุผลว่า การมีความรู้สึกพึงพอใจงาน โดยเฉพาะในด้านความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน การให้ออก ปลดออก เป็นเรื่องปกติที่มีอยู่เสมอในภาคธุรกิจเอกชน แต่อาชีพข้าราชการไม่เป็นเช่นนั้น เมื่อบุคคลใดสามารถเข้ารับราชการได้แล้ว การที่ถูกให้ออกจากราชการเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ยาก ยกเว้นจะประพฤติผิดวินัยร้ายแรง ซึ่งการวินิจฉัยความผิดยังจะต้องผ่านขั้นตอนในการพิจารณาอีกหลายขั้นตอนว่ามีความผิดจริงหรือไม่ เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ที่เข้ารับราชการจะไม่ถูกกลั่นแกล้ง ข้าราชการครูจึงมีความพึงพอใจในงาน และให้ความสำคัญต่อวิชาชีพครูซึ่งเป็นอาชีพหลักของตน จึงพยายามปรับตัวต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ สอดคล้องกับ อาร์คอฟ (ดวงรัตน์ พิทักษ์. 2540 ; อ้างอิงจาก Arkoff. 1968) กล่าวว่า บุคคลที่สามารถปรับตัวด้านอาชีพได้ดี มักเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ เป็นพื้นฐาน หรืออาจเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวให้คุ้นเคยกับลักษณะงานจนเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ความพึงพอใจในงานเป็นเกณฑ์ที่ชี้ได้ว่า บุคคลใดจะสามารถปรับตัวด้านอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด บุคคลที่ประสบปัญหาการปรับตัวด้านอาชีพส่วนใหญ่ มักเป็นผู้ที่ขาดความพึงพอใจในงานที่ทำ และมักมีความคิดเห็นว่างานที่ทำนั้นไม่เหมาะสมกับตนเอง ตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานนั้นให้ดี หรือยังไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าตนเองจะยึดอาชีพใดเป็นหลักในการดำรงชีวิตต่อไป หรือตนมีความสามารถเหมาะกับอาชีพใด ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้ข้าราชการครูที่ถึงแม้จะมีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกต่างกัน มีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า บุคลิกภาพที่แตกต่างกันทำให้ข้าราชการครูมีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกแตกต่างกัน ดังนั้น การสร้างเสริมและการพัฒนาให้ข้าราชการครูมีบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ เช่น การพัฒนาบุคลิกภาพ การฝึกอบรม เป็นต้น ย่อมจะส่งผลให้ข้าราชการครูมีการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกได้ดี และสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 เนื่องจากการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกของข้าราชการครูต้องอาศัยความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา การใช้กระบวนการกลุ่มเข้ามาพัฒนาองค์การ จะทำให้สมาชิกในกลุ่มหรือในทีมงานได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมีโอกาสเรียนรู้ร่วมกัน ก่อให้เกิดพฤติกรรมและความรู้สึกร่วมกัน กลายเป็นพลวัตกลุ่ม ที่จะช่วยนำพาการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาให้พัฒนาไปสู่เป้าหมาย

1.3 ควรใช้เป็นแหล่งข้อมูลในการประกอบการวางแผนนโยบายในการประกันคุณภาพการศึกษา และการปรับตัวต่อการทำงานของข้าราชการครูในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามแนวทางที่กำหนด ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาตัวแปรเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกของข้าราชการครู นอกเหนือจากตัวแปรที่ศึกษามาแล้ว เช่น ฐานะทางเศรษฐกิจ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และสุขภาพจิต เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาเรื่องการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ภายนอกกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้กว้างขวางขึ้น เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาพิเศษ เป็นต้น เพื่อให้เกิดการเปรียบเทียบและเข้าใจในสถานการณ์เกี่ยวกับการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกให้มากยิ่งขึ้น

2.3 ควรพัฒนาบุคลิกภาพของข้าราชการครูให้เหมาะสมขึ้น โดยใช้เทคนิคทางจิตวิทยา เช่น การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสูงรัง. (2524). *สุขภาพจิตในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- กรรณิการ์ นลราชสุวัจน์. (2548). *บุคลิกภาพ : รู้จัก เข้าใจ และพัฒนา*. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2548, จาก <http://www.psy.chula.ac.th>
- กรมวิชาการ. (2542). *การประกันคุณภาพของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- _____. (2543). *การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2544). *แนวทางการบริหารโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรมสามัญศึกษา. (2542ก). *ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานและตัวชี้วัดมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา*. เอกสารชุดการประกันคุณภาพ.
- กรมสามัญเล่ม 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *การประกันคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ประสานการประกันคุณภาพการศึกษา.
- _____. (2543). *หัวใจของการปฏิรูปการศึกษา ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กันยา สุวรรณแสง. (2533). *การพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัว*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บำรุงสาส์น.
- _____. (2536). *บุคลิกภาพและการปรับตัว*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.
- กาญจนา คำสุวรรณ. (2524). *จิตวิทยาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: ทวีการพิมพ์.
- เกษม เฉลิมธนะกิจโกศล. (2543). *การปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จินดารัตน์ ทองประไพ. (2539). *พฤติกรรมแบบ เอ และ บี กับสุขภาพกาย สุขภาพจิต การปฏิบัติงานและมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จำรัส นองมาก. (2544). *ปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ชันพริ้งดั่ง.
- ฉลอง ภิมย์รัตน์ (2521). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ: ประจักษ์การพิมพ์.
- ชมนุช บุญสิทธิ์. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับเพื่อนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนกุนนทีรุทธวารามวิทยาคม กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์. กศ.ม.(จิตวิทยา

- การแนะแนว) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ชมพูนุท พงษ์ศิริ. (2535). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในหอผู้ป่วย การปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาลภาคภาษาไทย กรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา).* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ชวาล แพรัตกุล. (2526). *เทคนิคการวัดผล.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชูทิพย์ ปานปรีชา. (2537). *อารมณ์ความเครียดและการปรับตัว. เอกสารการสอนชุดจิตวิทยาทั่วไป* หน่วยที่ 8 – 15. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สาขาคุณธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์. (2520). *การวัดทัศนคติและบุคลิกภาพ.* กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษา และจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงรัตน์ พิทักษ์. (2540). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานสายอิเล็กทรอนิกส์ คอมเมอร์สในบริษัทสื่อสารโทรคมนาคม. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม).* กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ดัชนี จรัสโชติพิณิต. (2536). *การปรับตัวของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรม กรณีศึกษาเฉพาะแรงงานอุตสาหกรรมทอผ้า. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม).* กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เดือนเพ็ญ ศังขะฤกษ์และจุฑารัตน์ มัณฑนาพงศ์. (2532). *ครอบครัวและสิ่งแวดล้อม หน่วยที่ 12. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- ทองสุข แสงกล้า. (2546). *สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก : ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (หลักสูตรและการสอน). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.*
- ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ. (2545). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกองประชาสัมพันธ์. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา).* กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ธัญมาศ วงศ์สิงหรา. (2547). *การศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.* กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- นางพาง ลีลายนะ. (2546). การปรับตัวด้านพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว
โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา ภายใต้การปฏิบัติตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วน
หน้า. ปรินทิพนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏ
สวนดุสิต.
- นางลักษณ สุกนวล. (2543). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านตัวครู กับพฤติ
กรรมการสอนของครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิภา คำภาฑู. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการเรียนระดับไฮสคูล ของนักเรียนเกรด 9
โรงเรียนนานาชาติเอ็กมัย เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร. ปรินทิพนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิภา นิธยาน. (2530). การปรับตัวและบุคลิกภาพจิตวิทยาเพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- นรีนาฏ กุยะเนตร์. (2545). การปรับตัวของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาเฉพาะ
แรงงานในแผนกออกแบบพัฒนาและวิจัย ของบริษัทรามาชูว์อินดัสเตรียล จังหวัดชลบุรี.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2537). การพัฒนาการสอน. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.
- บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2544). ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการปรับตัวในการดำเนินงานเพื่อการประกันคุณภาพ
การศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปณยา ทองเหลือง. (2544). การปรับตัวในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อระบบการจัด
การสิ่งแวดล้อม ISO 14001 : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เอกโค (ประเทศไทย) จำกัด.
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ประจวบ เชียงสิน. (2546). ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดปทุมธานีต่อมาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอก : ระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: สถาบัน
เพชรบุรีวิทยาลัยการณ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ประภา สุทธิเชษฐ์. (2548). การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของ
ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม. สารนิพนธ์การ
ศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2526). *ทัศนคติ : การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ประสาธ อิศรปริดา. (2523). *จิตวิทยาวัยรุ่น*. กรุงเทพฯ: เรือนแก้วการพิมพ์.
- ปัญจพร โรจน์เจริญ. (2545). *การศึกษาความท้าทายในการทำงานบริการปรึกษาเรื่องโรคเอดส์ของบุคลากรสาธารณสุขในสาธารณสุขที่ 4. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2530). *สุขภาพจิตเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตการพิมพ์.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). *พฤติกรรมกลุ่ม*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- พริภา ลิ้มปยอม. (2542, ธันวาคม 2541 - มกราคม). *การพัฒนาคุณภาพครูภายใต้วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร*. วารสารวิชาการ. 19(2) : 7.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. (2542, 19 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 5 - 6 , 45 - 48.
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2544). *การประกันคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- พิทยา วาระดี. (2539). *การปรับตัวของบุคลากรเมื่อนำระบบ ISO 9000 มาปฏิบัติ : กรณีศึกษาบริษัท ไมโครโพลิส คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด*. ปรินิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม) บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พลศักดิ์ บุญฤ. (2543). *ความรู้ความเข้าใจและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปรับบทบาทของหัวหน้าส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดพุทธศักราช 2540*. ปรินิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สังคมวิทยาการพัฒนา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภาวิณี สุทธิพิเชฐภักดิ์. (2545). *การปรับตัวในการปฏิบัติงานพยาบาลเพื่อเข้าสู่มาตรฐานระบบคุณภาพในโรงพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์*. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มธุรส สว่างบำรุง. (2542). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: กิตติการพิมพ์.
- มาลินี จุฑะรพ. (2539). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: บริษัทอักษราพัฒนา จำกัด.
- รัตนา ยัญทิพย์. (2522). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเลี้ยงดู พฤติกรรมตอบสนองของระหว่างบุคคลและการปรับตัวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3*. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิต

วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2539). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5.

กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

วรรณา ชีรบรรรัตน์. (2540). *ผลของบุคลิกภาพ ทัศนคติต่องานขาย และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อผล
การปฏิบัติงานของพนักงานขาย*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์. กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2545). *จิตวิทยาการปรับตัว*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

วลัยพร ชววัฒนาพงศ์. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวของพยาบาลตำรวจวิชาชีพต่อระบบมาตรฐาน
คุณภาพโรงพยาบาลตำรวจ กรุงเทพมหานคร*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการ
ศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วาสนา ภูักดี. (2546). *ความรู้ความเข้าใจ เจตคติ และความวิตกกังวลต่อการประเมินภายนอกของ
ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบงานมาตรฐานโรงเรียน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา).
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิภาพร มาพบสุข (2541). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

วิชัย ตริเหล็ก. (2542). *ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาโดยใช้
ระบบบริหาร ISO 9000 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา*. วิทยานิพนธ์
ศ.ศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

วินัย เดชมงคลวัฒนา. (2546). *ความรู้ความเข้าใจและสภาพปัญหาการประกันคุณภาพการศึกษา
ภายในสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
นนทบุรี*. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.

วิเชียร เกตุสิงห์. (2530). *หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย*. กรุงเทพฯ: ไทย
วัฒนาพานิช.

_____. (2538, กุมภาพันธ์ – มีนาคม). *ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็
พลาดได้*. ข่าวสารวิจัยการศึกษา. 18(3). 8 – 11.

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2531). *ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร*.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ศิริพร อรุณสิงคะ. (2544). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลต่อความมั่นคงในการทำงานของ
พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร*.

- ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิรพงศ์ ทับสายทอง. (2530). จิตวิทยาผู้ใหญ่. ม.ป.พ.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2539). ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ (รู้เขา รู้เรา). พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). ข้อเสนอเชิงนโยบายการปฏิรูปวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักปฏิรูปวิชาชีพครู.
- สิริชัย ประทีปฉาย. (2533). การพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัว. จันทบุรี: วิทยาลัยรำไพพรรณี.
- สุรัชย์ วังบุญคง. (2543). ศึกษาการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพการศึกษาของครูโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สุรพล อินทุราม. (2543). การปรับตัวในการทำงานของพนักงานต้อนรับหญิงต่างชาติบนเครื่องบินศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2541). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเพ็ญเพ็ญ แต่งฉำ. (2542). ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ : บริษัทน้ำมันปาล์มแห่งหนึ่งในภาคใต้ของไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- โสภา ชูพิกุลชัย. (2528). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก : ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). ระบบการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา.
- _____. (2543). การประกันคุณภาพการศึกษา เล่มที่ 1 : แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา เล่มที่ 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2545). แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์

- องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2544). *กรอบการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. (2548). *ข้อมูลพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3*. สืบค้นเมื่อ 9 สิงหาคม 2548, จาก http://area.obec.go.th/suphanburi3/it_sp3.htm
- ลำรวบ ประไพศรีศรี. (2537). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวด้านการเรียนในระบบไตรภาคของนักศึกษามหาวิทยาลัยสุรนารี*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา. (2542). *เอกสารชุดการประกันคุณภาพการศึกษา กรมสามัญศึกษา เล่ม 4 แนวทางการประเมินภายในเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- อมเรศ ศิลาอ่อน. (2544, 31 กรกฎาคม). *การประเมินคุณภาพการศึกษา*. มติชนรายวัน. หน้า 6.
- อภิญา ดันศิริ. (2540 – 2541, ธันวาคม – มกราคม). “การประกันคุณภาพ,” *วารสารร่วมไททอง*. 7(4) : 27 – 33.
- อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. (2533). *ตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา*. ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อาภา จันทรสกุล. (2535). *ทฤษฎีและวิธีการให้คำปรึกษาในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2545). *การประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. เอกสารการประชุมวิชาการงานบริหารสัมพันธ์ ครั้งที่ 26 : 23 – 33. ถ่ายเอกสาร.
- อุบล ภัศระ. (2535). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุบลรัตน์ เพ็งสฤติย์. (2524). *จิตวิทยาพัฒนาการ*. ภาควิชาจิตวิทยา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุไรรัตน์ จันทคุปต์. (2545). *ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคที่มีต่อความพร้อมในการเข้าสู่*

- ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.
 ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนคริน
 ทวีโรฒ.
- อำรุง จันทวานิช. (2542). “ การประกันคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาระทรวงศึกษาธิการ. ”
 ในแนวคิดและนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- Allport, Gordon W. (1967). *Pattern and Growth in Personality*. New York : Holt ,
 Rinehart.
- Anastasi,Ann. (1968). *Psychological Testing*. New York : The Macmilan Company.
- Andrew , H.A. and Roy S.C. (1991). *The Roy's Adaptation Model*. California: Aplenton &
 Lange.
- Arearo, Jerome. S. (1995). *Quality in Education : An Implementation Hand Book*.
 Florida: St. Lucie Press.
- Cattell, Raymoud B. (1970). *Personality*. New York : McGraw – Hill.
- Dawis, R.V. and L.H. Lofguist. (1984). *Psychology Theory of Work Adjustment : An
 Individual – Difference Model and Its Applications*. Minneapolis : University of
 Minnesota Press.
- Friedman,M and R.H. Rosenman. (1974). “ *Behavior Pattern and Comary
 AngiographicPinddings,*” Journal of the American Medical Association.
- Ford, Michael Green. (1998). “*A Multi-Site Case Study : Total Quality Management
 Within a Texas School District,*” in Dissertation Abstracts International.
 pp.1022-A.
- Gilmer, B and others. (1971). *Industrial and Organizational Psychology*. New York :
 McGraw – Hill Book Company.
- Good, V. (1973). *Dictionary of Education*. New York : McGraw – Hill Book Company,
 Inc.
- Grasha, Anthony F. and S. Daniel S. Kirschenbum. (1980). *Psychology of Adjustment
 and Competence*. New York : Winthrop Publishers.
- Hillgard, E.R. (1971). *A Translation of the Original Scientific Medical Writing of E.A.
 Mesmer*, Translated and Compiler by George J. Book Introduction by E.R.
 Hilgard.

- Kelly, Karen E. and Kent B. Houston. (1985). *Type A Behavior in Employed Women : Relation to Work, Marital, and Social Support, Stre, Tension, and Health*. Journal of Personality and social Psychology. 48(4) : 1067.
- Rogers, Carl R. (1974, April). *American Psychologists*. The Organization of Personality : 258.
- Rodgers, C. G. (1999). *Teacher perceptions of total quality management practices in elementary school [CD-ROM]*. Abstracts form : Pro Quest File: Dissertation Abstract Order No: AAC 9910284.
- William, A.E. (1993, April). *Motivation Assessment in Organizations : The Application of Importance – Performance Analysis*. Dissertation Abstract International. 53(10) : 3673 – 3674.
- Worchel, Stephen and George R. Goethols. (1985). *Adjustment Path Ways to Personal Growth*. Englewood Cliffs : Prentice – Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.
หนังสือขอความร่วมมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5731

ที่ ศธ 0519.12/1419

วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2549

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวพรเพ็ญ พลเสน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “การปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกของข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี” โดยมี อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์เวณี กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และ อาจารย์พาสณา จุลรัตน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกของข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวพรเพ็ญ พลเสน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/๔ ๙.35



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/4 กุมภาพันธ์ 2549

เรื่อง ขอลความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวพรเพ็ญ พลเสน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกของข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี” โดยมี อาจารย์วัลลภลักษณ์ พงษ์โสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตอบแบบสอบถามการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกของข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - เมษายน 2549

จึงเรียนมาเพื่อขอลความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวพรเพ็ญ พลเสน ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 01-981-6183



ที่ ศธ 04162/ 654

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี 72120

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๙

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา ทุกโรงเรียนในสังกัดอำเภอหนองหญ้าไซ

ด้วย นางสาวพรเพ็ญ พลเสน นิสิตระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาภายนอกของข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี” ซึ่งต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังกล่าว จากข้าราชการครู อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุพรรณบุรี เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จึงขอความร่วมมือท่านให้ความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว ตามความเหมาะสมต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนุวัตร เขียวระยับ)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รักษาการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

กลุ่มอำนวยการ

โทร 0-3551-5963-5 ต่อ 12

โทรสาร 0-3550-8490

ภาคผนวก ข.

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง การปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก ของ
ข้าราชการครู อำเภอนองนงษ์ไช จังหวัดสุพรรณบุรี

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ชุด

ชุดที่ 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ชุดที่ 2 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก

ชุดที่ 3 แบบสอบถามการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกของข้าราชการครู อำเภอนองนงษ์ไช จังหวัดสุพรรณบุรี ข้าราชการครูสามารถแสดงความรู้สึกรู้สึกหรือความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยพิจารณาข้อความที่กำหนดแล้วตอบคำถามตามความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านมากที่สุด คำตอบของท่านไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด ในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ไม่ต้องลงชื่อของท่าน คำตอบทั้งหมดจะเก็บเป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยให้ผู้อื่นทราบ

ขอความกรุณาข้าราชการครูทุกท่านโปรดตอบให้ตรงกับความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และโปรดตอบให้ครบทุกข้อ

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวพรเพ็ญ พลเสน

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ชุดที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวและแบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิทางการศึกษา

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการครู โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ () ชาย () หญิง

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

() ต่ำกว่า 5 ปี

() 5 – 10 ปี

() มากกว่า 10 ปี

3. วุฒิทางการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง เมื่ออ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความข้อใด
ข้อหนึ่งที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1.	ข้าพเจ้าเป็นคนที่ทำงานด้วยความรวดเร็วว่องไว					
2.	เมื่อเริ่มต้นทำสิ่งใดแล้ว ข้าพเจ้าต้องทำให้เสร็จ					
3.	เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้าพยายามแก้ปัญหาให้ได้					
4.	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจ ถ้างานของข้าพเจ้าดำเนินไปอย่างล่าช้า					
5.	เมื่อมีนัด ข้าพเจ้ามักไปถึงที่นัดหมายก่อนเวลา					
6.	ข้าพเจ้าไม่ชอบฟังคำอุปสรรคในการทำงาน					
7.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่า อยากทำงานให้เสร็จโดยเร็วที่สุด					
8.	ข้าพเจ้าไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องกระตือรือร้นในการทำงาน					
9.	ข้าพเจ้ามักทำงานที่อยู่นในความรับผิดชอบให้เสร็จทันเวลา					
10.	ข้าพเจ้าชอบแสวงหาความรู้ให้ตนเองตลอดเวลา					
11.	ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองเป็นคนเฉื่อยชาในการทำงาน					

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
12.	ข้าพเจ้าไม่ชอบทำสิ่งที่ต้องแข่งขันกับผู้อื่น					
13.	ข้าพเจ้าต้องทำงานอย่างรวดเร็วเพื่อแข่งกับเวลา					
14.	ข้าพเจ้ารู้สึกท้อถอยเมื่อมีปัญหาในการทำงาน					

ชุดที่ 2 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพ การศึกษาภายนอก

คำชี้แจง ขอให้ท่านโปรดอ่านคำถามในแต่ละข้อ และทำเครื่องหมาย X ทับตัวเลือกข้อ ก ข หรือ ค
หน้าข้อความที่ท่านเห็นว่าเป็นตัวเลือกที่ถูกต้องที่สุดเพียงตัวเลือกเดียวในแต่ละข้อ ดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานการศึกษา มีความหมายตรงกับข้อใด
 - ก. แนวทางที่กำหนดขึ้นเพื่อการปฏิบัติในการปฏิรูปการศึกษา
 - ข. ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดในสถานศึกษา และใช้
สำหรับเทียบเคียงในการประกันคุณภาพภายนอก
 - ค. รายงานที่แสดงถึงผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาในการประกันคุณภาพภายนอก
2. มาตรฐานการศึกษาจำแนกได้เป็นกี่ด้าน อะไรบ้าง
 - ก. 2 ด้าน คือ มาตรฐานด้านผู้เรียนและด้านกระบวนการ
 - ข. 3 ด้าน คือ มาตรฐานด้านผู้เรียน ด้านกระบวนการ และด้านการบริหาร
 - ค. 3 ด้าน คือ มาตรฐานด้านผู้เรียน ด้านกระบวนการ และด้านปัจจัย
3. มาตรฐานการศึกษามีสาระและรายละเอียดสอดคล้องกับข้อใดมากที่สุด
 - ก. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542
 - ข. แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ
 - ค. ปรัชญาทางการศึกษา
4. มาตรฐานการศึกษามีจุดเน้นหลักในมาตรฐานด้านใดมากที่สุด
 - ก. มาตรฐานด้านผู้เรียน
 - ข. มาตรฐานด้านกระบวนการ
 - ค. มาตรฐานด้านปัจจัย
5. มาตรฐานการศึกษาซึ่งใช้ในการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกแรกได้กำหนดไว้กี่
มาตรฐาน กี่ตัวบ่งชี้
 - ก. 12 มาตรฐาน 43 ตัวบ่งชี้
 - ข. 14 มาตรฐาน 53 ตัวบ่งชี้
 - ค. 24 มาตรฐาน 63 ตัวบ่งชี้

6. มาตรฐานการศึกษาด้านใดที่มีจุดเน้นครอบคลุมการบริหารงานโรงเรียนทั้งระบบ
 - ก. มาตรฐานด้านกระบวนการ
 - ข. มาตรฐานด้านผู้เรียน
 - ค. มาตรฐานด้านปัจจัย
7. มาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียนมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะใด ดังต่อไปนี้
 - ก. มีคุณลักษณะเก่ง ดี และมีความสุข
 - ข. มีคุณลักษณะสมองใหญ่ กายโต
 - ค. มีคุณลักษณะพัฒนาการทางสติปัญญาดี และพัฒนาการทางอารมณ์ดี
8. คำกล่าวใดถูกต้องมากที่สุด
 - ก. มาตรฐานการศึกษาที่ใช้ในการประกันคุณภาพภายในและประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกไม่มีความจำเป็นต้องสอดคล้องกันก็ได้
 - ข. มาตรฐานการศึกษาเป็นแนวทางให้สถานศึกษามุ่งพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ
 - ค. มาตรฐานการศึกษาถูกกำหนดขึ้นจากแนวคิดของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
9. มาตรฐานการศึกษาด้านปัจจัยมีรายละเอียดเกี่ยวข้องกับข้อใด
 - ก. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน
 - ข. คุณลักษณะที่ดีในการบริหารจัดการสถานศึกษา
 - ค. คุณลักษณะหรือสภาพความพร้อมของผู้บริหาร ครู หลักสูตร อาคาร สถานที่ และชุมชน
10. ตัวบ่งชี้ในมาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียนข้อใด ที่แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
 - ก. รักการอ่าน สามารถใช้ห้องสมุด แหล่งความรู้และสื่อต่าง ๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษา
 - ข. ชื่นชมและสืบสานศิลปะ วัฒนธรรมและประเพณีที่ดีงามของท้องถิ่นและของไทย
 - ค. สามารถทำงานตามลำดับขั้นตอนและผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ
11. ตัวบ่งชี้ข้อใดในมาตรฐานด้านปัจจัย ที่ ไม่เกี่ยวข้อง กับมาตรฐานที่ 21 ครูมีวิญญาน
 - ความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม
 - ก. ครูมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู
 - ข. ครูมีมนุษยสัมพันธ์ ควบคุมอารมณ์ได้ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
 - ค. ครูรู้เป้าหมายของหลักสูตรและเป้าหมายการจัดการศึกษา

12. ตัวบ่งชี้ที่กำหนดในแต่ละมาตรฐานการศึกษา คืออะไร
- ก. ระดับในการประเมินคุณภาพของสถานศึกษาในแต่ละมาตรฐาน
 - ข. ลักษณะที่บ่งบอกสภาพหรือคุณสมบัติของมาตรฐานในแต่ละมาตรฐาน
 - ค. ความตระหนักในการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา
13. วิชาใดต่อไปนี้ ที่มีการกำหนดในมาตรฐานการศึกษาว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต้องไม่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ
- ก. คณิตศาสตร์ การงาน
 - ข. วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ
 - ค. ภาษาไทย ศิลปะ
14. คำกล่าวข้อใดผิด
- ก. สถานศึกษาที่เข้ารับการประเมินคุณภาพภายนอกจำเป็นต้องยึดมาตรฐานการศึกษาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา
 - ข. มาตรฐานการศึกษาในทุก ๆ ด้านล้วนมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542
 - ค. มาตรฐานการศึกษาไม่ได้กำหนดให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ชุดที่ 3 แบบสอบถามการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

ภายนอก

คำชี้แจง เมื่ออ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความข้อใดข้อหนึ่ง ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับการปรับตัวของท่านต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1.	ข้าพเจ้าสนใจอ่านเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก					
2.	ข้าพเจ้าไม่สนใจศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก					
3.	ข้าพเจ้าศึกษาทำความเข้าใจมาตรฐานการศึกษาและหลักสูตรการศึกษา					
4.	ข้าพเจ้าไม่คิดปรับปรุงวิธีการทำงานให้บรรลุผลตามมาตรฐานการศึกษา					
5.	ข้าพเจ้าให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการจัดเตรียมข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก					
6.	การประกันคุณภาพการศึกษาทำให้ข้าพเจ้าทำงานอย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น					

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
7.	ข้าพเจ้าปฏิบัติตามแนวทางที่สอดคล้องกับการประกัน คุณภาพการศึกษา					
8.	การจัดทำเอกสาร ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ในการประกัน คุณภาพการศึกษาภายนอกทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่าย					
9.	ข้าพเจ้าจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
10.	ข้าพเจ้าจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย					
11.	ข้าพเจ้าไม่ส่งเสริมให้นักเรียนค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง					
12.	ข้าพเจ้าส่งเสริมการทำงานแบบประชาธิปไตย					
13.	ข้าพเจ้าพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพ เหมาะสมกับเนื้อหาและการจัดการเรียนการสอน					
14.	ข้าพเจ้าใช้วิธีการประเมินผลอย่างเหมาะสมกับตัวผู้เรียน					
15.	ข้าพเจ้าจัดเก็บข้อมูลในด้านการเรียนการสอนอย่างเป็น ระบบ					
16.	ข้าพเจ้าศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
17.	ข้าพเจ้าสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนครูได้ดี					
18.	ข้าพเจ้าสามารถร่วมกิจกรรมในการดำเนินงานต่าง ๆ ของ ชุมชนได้ดีด้วยดี					
19.	ข้าพเจ้ามักมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานในเรื่องงานที่ ได้รับมอบหมายเสมอ					
20.	ผู้บริหารไม่ให้ความไว้วางใจในการทำงานของข้าพเจ้า เท่าที่ควร					
21.	ข้าพเจ้าสามารถปรึกษาปัญหาที่เกิดจากการทำงานกับ ผู้บริหารได้					

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
22.	ข้าพเจ้าไม่ชอบให้ผู้ปกครองเข้ามาเกี่ยวข้องกับทำงาน ของข้าพเจ้า					
23.	ข้าพเจ้าขาดความพร้อมในการรับการประเมินคุณภาพจาก สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา					

ภาคผนวก ค.

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ

ตาราง 11 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	3.879
2	3.324
3	2.701
4	2.753
5	4.592
6	2.621
7	3.302
8	2.624
9	3.000
10	5.612
11	3.797
12	2.255
13	3.344
14	4.323

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9176

ตาราง 12 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามการปรับตัวต่อการทำงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	2.376
2	3.861
3	3.861
4	3.602
5	3.571
6	3.327
7	2.174
8	4.643
9	3.602
10	3.344
11	3.524
12	2.823
13	3.378
14	2.586
15	3.861
16	3.000
17	3.115
18	2.753
19	3.788
20	4.796
21	2.907
22	5.017
23	3.929

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9666

ตาราง 13 แสดงระดับความยาก (p) และค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (r) ของแบบทดสอบ
ความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก

ข้อ	ระดับความยาก (p)	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (r)
1	.56	.75
2	.50	.50
3	.50	.25
4	.80	.38
5	.44	.63
6	.75	.50
7	.75	.50
8	.80	.38
9	.75	.50
10	.69	.63
11	.56	.63
12	.63	.25
13	.50	.50
14	.50	.50

ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบเท่ากับ .8424

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ – สกุล	นางสาวพรเพ็ญ พลเสน
วันเดือนปีเกิด	7 ตุลาคม 2519
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	341 ม. 5 ต.ดอนเจดีย์ อ.ดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี 72170 เบอร์โทรศัพท์ 01 - 9816183
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2530	การศึกษาระดับประถมศึกษา จากโรงเรียนอนุบาลพระบรมราชานุสรณ์ดอนเจดีย์
พ.ศ.2536	การศึกษาระดับมัธยมศึกษา จากโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 1
พ.ศ.2541	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย จากสถาบันราชภัฏสวนดุสิต
พ.ศ.2549	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ