14566

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Analysis of Causal Factors Affecting Participation in Educational Quality Assurance of Instructors in Private Universities in Bangkok Metropolis and Metropolitan Area

ธันยวนันฐ์ เลียนอย่าง
อาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี
สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
E-mail : tanya-na@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล 3 แห่ง จำนวน 320 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามวัดเจตคติต่อการมีส่วนร่วม แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศองค์กร การติดต่อสื่อสาร การฝึกอบรม และการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.956 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เส้นทาง โดยใช้โปรแกรม LISREL Version 8.72 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานที่สร้างขึ้น มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.60 แสดงว่า ตัวแปรปัจจัยที่นำมาศึกษาในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล ได้ร้อยละ 60
2. อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงจากเจตคติต่อการมีส่วนร่วม แรงจูงใจในการทำงาน การฝึกอบรมและการติดต่อสื่อสาร ซึ่งมีขนาดอิทธิพล เท่ากับ 1.00, 0.94, 0.55 และ 0.25 ตามลำดับ สำหรับอิทธิพลทางอ้อมต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาที่ได้รับจากตัวแปรบรรยากาศองค์กร ผ่านเจตคติต่อการมีส่วนร่วมและแรงจูงใจในการทำงาน มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.69 และ 0.56 ตามลำดับ

คำสำคัญ : การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

ABSTRACT

The purpose of this research was to study model of causal relationship that effect to personal participation in educational quality assurance of instructors in private universities in Bangkok Metropolis and Metropolitan area. The sample of 320 instructors was selected by stratified random sampling. The research instruments were five level Likert Scale type of questionnaire, comprising attitude toward participation, motivation, organization atmosphere, communications, training and participation in educational quality assurance with reliability coefficient of 0.956.Lisrel V 8.72 Program was applied to analyze the data using Path Analysis technique. The result revealed that:

1. The empirical data fitted the hypothesized model after adjustment. The prediction coefficient (R square) was 0.60; indicating that the causal model factor explained the dependent variable by 60 percent.

2. Direct effects occurred from four causal variables, namely attitude toward participation, motivation , training and communications were 1.00, 0.94, 0.55 and 0.25 respectively. Indirect effect from organization atmosphere through attitude toward participation and motivation was 0.69 and 0.56 respectively.

KEYWORDS : Analysis of Causal Factors, Participation in Educational Quality Assurance, Instructors in Private Universities

บทนำ

การศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งการศึกษาที่ดีมีผลทำให้พลเมืองของประเทศสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทัศนคติ ค่านิยมและคุณธรรมของบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพ เมื่อบ้านเมืองประกอบไปด้วยพลเมืองที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ การพัฒนาประเทศย่อมทำได้โดยสะดวก ราบรื่น ได้ผลแน่นอนและรวดเร็ว (พระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. 2545) การให้การศึกษาระดับอุดมศึกษาถือเป็นการสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติอย่างยิ่ง เพราะสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นแหล่งผลิตขนขั้นสมองในสาขาวิทยาการทุกด้าน ความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง รวมทั้งทางวัฒนธรรมเป็นผลมาจากการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถในการดำเนินงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ดีที่สุดและใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมเต็มความสามารถ (วุฒิพล ฉัตรจรัสกูล, 2547: 1) และจากการที่มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษา ที่มุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐานโดยให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย *"ระบบการประกันคุณภาพภายใน"* และ *"ระบบการประกันคุณภาพภายนอก"* โดยมีสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็นหน่วยงานที่ตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ต่อมาในปี พ.ศ. 2553 กระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 แทนฉบับเดิมในปี พ.ศ. 2546 ซึ่งมีการรวมการประกันคุณภาพภายในและภายนอกของการศึกษาทุกระดับไว้ในฉบับเดียวกัน โดยระบบประกันคุณภาพภายในต้องประกอบด้วย การประเมิน

คุณภาพ การติดตามตรวจสอบคุณภาพ และการพัฒนาคุณภาพ ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดต้องกำหนดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกสามปี และแจ้งผลให้สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาทราบ รวมทั้งเปิดเผยผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาต่อสาธารณชน และได้มีการกำหนดให้คณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษาทำหน้าที่ คือ วางระเบียบกำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในและเสนอแนะแนวทางปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาแก่สถานศึกษา ซึ่งการดำเนินงานพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษา จะต้องมีระบบและกลไกอยู่บนหลักของเสรีภาพทางวิชาการ (Academic Freedom) ความมีอิสระในการดำเนินการของสถาบัน (Institutional Autonomy) และความพร้อมของสถาบันที่จะรับการตรวจสอบคุณภาพจากภายนอกตามหลักการของความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) ปัจจุบันการประกันคุณภาพการศึกษาภายใต้กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 พบว่าการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการควบคุมดูแลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพ มีการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ และจำเป็นต้องจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายในเรียกว่ารายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR) เพื่อนำเสนอสภาสถาบัน หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เอกสารดังกล่าวเป็นเอกสารที่จะเชื่อมโยงระหว่างการประกันคุณภาพภายในของสถาบัน การติดตามตรวจสอบของต้นสังกัด และการประเมินคุณภาพภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2553: 3-14)

การประกันคุณภาพศึกษาภายในนั้น นำแนวคิดปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต (Input-Process-Output) ซึ่งมุ่งเน้นการประกันคุณภาพการศึกษาในเชิงกระบวนการ (Process Quality Assurance) ซึ่งหมายถึงการดำเนินงานที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงเป็นระบบและขั้นตอน เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิต (Output) ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นสำคัญ โดยมีองค์ประกอบหลักที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานดังกล่าวอยู่ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลากร (Man) เครื่องมือ (Machine) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และวิธีการ (Method) โดยถือว่าบุคลากรเป็นองค์ประกอบหลักที่มีความสำคัญและเกี่ยวพันกับการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่สัมฤทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้นการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและขั้นตอน ในการประกันคุณภาพการศึกษาย่อมต้องอาศัย การมีส่วนร่วม (Participation) ของผู้เกี่ยวข้องภายในสถานศึกษา อันหมายถึง การมีส่วนร่วมของนักการศึกษา นักวิชาการ อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และบุคลากรสายสนับสนุนอื่นๆ เพื่อร่วมมือในการดำเนินงานปรับปรุง และพัฒนาองค์กรการศึกษา (Sherr; & Lozier, 1911: 7-10 อ้างถึงในเนตรรุ้ง อยู่เจริญ, 2553: 2) ซึ่งการมีส่วนร่วมนั้นถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนา เพราะเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนเกิดความศรัทธาในตัวเอง (Self Reliance) เกิดความเชื่อมั่นในตัวเอง (Self Confidence) และความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of Belonging) ซึ่งการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน จะนำไปสู่ความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพได้ด้วยการให้ประชาชนได้มีโอกาสบริหารงานต่างๆ ด้วยตนเองตามหลักประชาธิปไตยของประชาชน การมีส่วนร่วมจึงเป็นกระบวนการซึ่งบุคคล หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสแสดงทัศนะ และเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ รวมทั้งมีการนำความคิดเห็นดังกล่าวไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายและการตัดสินใจขององค์กร (วารินทร์ สินสูงสุด, 2543: 13)

เนื่องจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในสถานศึกษามีความสำคัญ และจำเป็นอย่างมากในการดำเนินงาน ตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยมีความเห็นว่าการศึกษาและวิเคราะห์ถึงปัจจัยเชิงสาเหตุของการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาโดยเฉพาะกลุ่มคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย ซึ่งมีบทบาทค่อนข้างมากในการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาดังกล่าวย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านการศึกษา โดยการนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ควบคุม และส่งเสริม ตลอดจนนำไป

ปรับปรุง การดำเนินงานด้านประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

วัตถุประสงค์

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐาน

1. โมเดลการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์

2. เจตคติต่อการมีส่วนร่วมและแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา
3. การติดต่อสื่อสารและการฝึกอบรมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา
4. บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาโดยการส่งผ่านเจตคติต่อการมีส่วนร่วม และจูงใจในการทำงาน

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การประกันคุณภาพศึกษาภายในนั้นนำแนวคิดปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต (Input-Process-Output) ซึ่งมุ่งเน้นการประกันคุณภาพการศึกษาในเชิงกระบวนการ (Process Quality Assurance) ซึ่งหมายถึงการดำเนินงานที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงเป็นระบบและขั้นตอน เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิต (Output) ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นสำคัญ โดยมีองค์ประกอบหลักที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานดังกล่าวอยู่ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลากร (Man) เครื่องมือ (Machine) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และวิธีการ (Method) โดยถือว่าบุคลากรเป็นองค์ประกอบหลักที่มีความสำคัญและเกี่ยวพันกับการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่สัมฤทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้นการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและขั้นตอนในการประกันคุณภาพการศึกษาย่อมต้องอาศัยการมีส่วนร่วม (Participation) ของผู้เกี่ยวข้องภายในสถานศึกษา อันหมายถึง การมีส่วนร่วมของนักการศึกษา นักวิชาการ อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และบุคลากรสายสนับสนุนอื่นๆ เพื่อร่วมมือในการดำเนินงานปรับปรุง และพัฒนาองค์กรการศึกษา (Sherr; & Lozier, 1911: 7-10 อ้างถึงใน เนตรรุ้ง อยู่เจริญ, 2553) และจากแนวคิดของ โคเฮน แอนด์ อัพฮอฟฟ์ (Cohen;&Uphoff, 1880 อ้างถึงใน ณัฏฐลักษณ์ ศรีมีชัย.2547:49) เกี่ยวกับการสร้างกรอบพื้นฐานการมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision-making) ซึ่งเป็นการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมตั้งแต่ระยะเริ่มต้น การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Implementation) เป็นการเข้าร่วมโดยการสนับสนุนด้านทรัพยากร การเข้าร่วมในการบริหาร และการเข้าร่วมในการร่วมแรงร่วมใจ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) โดยอาจจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุ ทางสังคม หรือโดยส่วนตัว และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งเป็นการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรม รวมทั้งเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

นอกจากการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของบุคลากรในองค์กรแล้ว สภาพแวดล้อมของแต่ละองค์กรที่มีความแตกต่างกันย่อมมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคนภายในองค์กรแตกต่างกันด้วย โดยไกเซอร์ และชางค์ (Kaiser;& Chung, 2000: 104) ได้แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความร่วมมือระหว่างกลุ่ม และความเกี่ยวข้องกันในการปฏิบัติงาน ล้วนแล้วแต่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ดังนั้นบรรยากาศขององค์กร จึงมีความสำคัญมากต่อการทำให้บุคคลในองค์กรเกิดการรับรู้และเปลี่ยนแปลงเจตคติที่ดีในการมีส่วนร่วมในการทำงาน นอกจากนี้ถ้าบรรยากาศในองค์กรดีก็จะทำให้

เกิดแรงจูงใจในการทำงานอีกด้วย โดยงานวิจัยของ ฉลวย เหลือบรรจง (2549:103) นั้นพบว่าแรงจูงใจมีความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ในวิทยาลัยภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และองค์ประกอบอีกสองสิ่ง คือ การติดต่อสื่อสารและการฝึกอบรม ก็เป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม เพราะถ้ามีการติดต่อสื่อสารชัดเจน เปิดเผยและทั่วถึง และมีการอบรมให้บุคลากรมีความเข้าใจในงานที่ต้องรับผิดชอบย่อมทำให้เกิดการมีส่วนร่วมที่ดีในการทำงานและทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานภายในองค์กร

จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้หลักการว่าการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน ประกอบด้วยการวางแผน/การตัดสินใจการดำเนินการ การรับผลประโยชน์ และการประเมินผล และสำหรับตัวแปรที่น่าจะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน แบ่งได้เป็นปัจจัยส่วนบุคคลคือ เจตคติต่อการมีส่วนร่วม และแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ บรรยากาศองค์กร การติดต่อสื่อสาร และการได้รับการฝึกอบรม ทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดโมเดลการวิจัยของเส้นทางการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ดังแสดงภาพประกอบ 1

จากภาพประกอบ 1 รูปแบบโครงสร้างประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ /ตัวแปรสาเหตุ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เจตคติต่อการมีส่วนร่วม ในการประกันคุณภาพการศึกษาและแรงจูงใจในการทำงาน

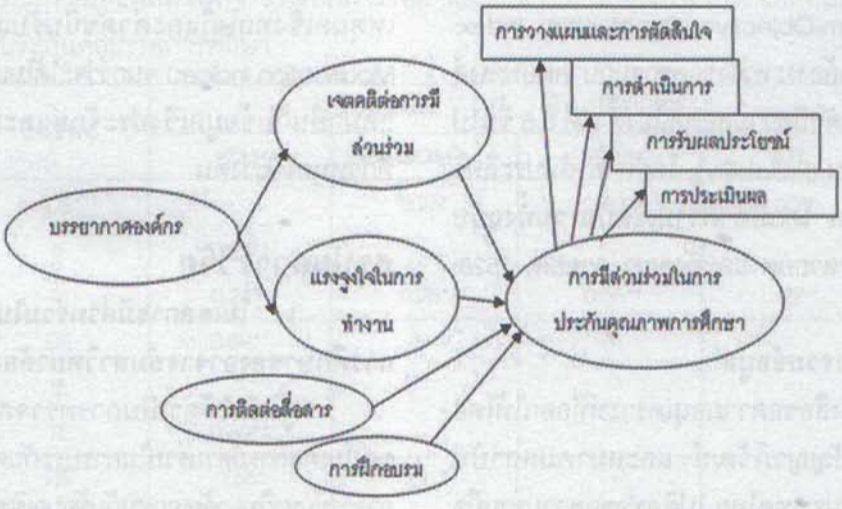
2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ บรรยากาศองค์กร การติดต่อสื่อสารและการฝึกอบรม

ตัวแปรตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาประกอบด้วย 4 ด้านคือ การมีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนต่อการประกันคุณภาพการศึกษา

2. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและควบคุม พร้อมทั้งปรับปรุงการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาที่อยู่ในบริบทเดียวกันให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น



ภาพประกอบ 1 รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ อาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล ที่มีโครงสร้างของกลุ่มคณะที่จัดเป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ (Comprehensive University) และปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2555 จำนวนรวม 1,451 คน และดำเนินการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามมหาวิทยาลัยที่ตกอยู่ในกรอบตัวอย่าง จำนวน 333 คน

เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามวัดเกี่ยวกับ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา โดยสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา เจตคติต่อการมีส่วนร่วมแรงจูงใจในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร บรรยากาศองค์กร และการได้รับการฝึกอบรม โดยแบบสอบถามทั้งหมดมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับโดยตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ความเหมาะสมในการเรียงข้อคำถามหลักและคำถามรอง จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน จากนั้นนำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิไปปรับปรุงแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ดัชนีวัดค่าความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruency Index: IOC) มีค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค โดยมีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.956 (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2528: 170-171)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ที่ออกให้โดยสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ และสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ไปติดต่อขอความร่วมมือกับแต่ละมหาวิทยาลัยเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เมื่อได้การอนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลได้ จำนวน 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.10 ของแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและนำแบบสอบถามที่ได้มาทำการบันทึกข้อมูลตรวจสอบความสมบูรณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้จากแบบสอบถาม ด้วยการนำมาประมวลผลซึ่งใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ด้วยการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ (Path analysis) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2537) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร สาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งใช้การวิเคราะห์โมเดลลิสเรล ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทำการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรสาเหตุ ซึ่งใช้การประมาณค่า พารามิเตอร์ด้วยวิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimates : MLE) เพื่อการวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐานที่กำหนด มีค่าสถิติสำคัญที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ใช้เป็นเกณฑ์การตรวจสอบโมเดล ความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หากค่าสถิติที่คำนวณได้ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด จำเป็นต้องมีการปรับโมเดล โดยอาศัยเหตุผลเชิงทฤษฎีและค่าดัชนีปรับแต่งโมเดล (Model Modification Indices) จนกว่าจะได้โมเดลที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีค่าสถิติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ข้างต้น

สรุปผลการวิจัย

1. โมเดลการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา และ

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติจากการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าสถิติที่ตรวจสอบ	เกณฑ์การพิจารณา	ค่าสถิติในโมเดล
1. $\chi^2 - Test$	$p \rangle 0.05$	0.00
2. $\frac{\chi^2}{df}$	$\langle 2$	1.85
3. *GFI*	≥ 0.95	0.95
4. *AGFI*	≥ 0.95	0.95
5. *SRMR*	< 0.05	0.046
6. *RMSEA*	< 0.05	0.048

ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผู้วิจัยดำเนินการจัดทำข้อมูลเป็นเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นข้อมูลนำเข้า และทำการประมาณค่าโดยวิธีความน่าจะเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 1

จากตารางที่ 1 การทดสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมใน การประกันคุณภาพการศึกษาตามการสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 โดยค่าสถิติที่ตรวจสอบข้างต้นทุกค่าเป็นไปตามเกณฑ์ สำหรับในส่วนเกณฑ์ของค่าไคสแควร์ (p =0.00 $\langle$ 0.05) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้พิจารณาอัตราส่วนระหว่างอัตราส่วนไคสแควร์ต่อองศาอิสระ ($\frac{\chi^2}{df}$ = 1.85 $\langle$ 2 ร่วมด้วย เนื่องจากค่าไคสแควร์มีความแปรผันไปตามขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ถ้าขนาดของลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็ก ค่าไคสแควร์ มีแนวโน้มที่จะมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าค่าไคสแควร์ต่อองศาอิสระเท่ากับ 1.85 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรสาเหตุที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

ตัวแปรผล (R^2)	อิทธิพล	ตัวแปรสาเหตุ				
		CLI	COM	TRAIN	ATT	MOTI
PAR (0.6)	DE	-	0.25*	0.55**	1.00**	0.94**
	IE	0.24**	-	-	-	-
	TE	0.24**	0.25*	0.55**	1.00**	0.94**
ATT (0.58)	DE	0.69**	-	-	-	-
	IE	-	-	-	-	-
	TE	0.69**	-	-	-	-
MO (0.46)	DE	0.56*	-	-	-	-
	IE	-	-	-	-	-
	TE	0.56*	-	-	-	-

ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01(**),0.05(*)

2. **การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปร สาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา**

เมื่อได้โมเดลการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วจึงนำเสนอค่าสถิติเพื่อตอบสมมติฐาน และแสดงค่าอิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปรสาเหตุที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาได้ผลดังตารางที่ 2

จากตารางที่ 2 พบว่าเจตคติต่อการมีส่วนร่วม (ATT) และแรงจูงใจในการทำงาน (MOTIVE) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา (PAR) อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 1.00 และ 0.94 ตามลำดับ สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ของงานวิจัย สำหรับการฝึกอบรม (TRAIN) และการติดต่อสื่อสาร (COM) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.55 และ 0.25 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ของงานวิจัย ส่วนบรรยากาศองค์กร (CLI) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา (PAR) โดยส่งอิทธิพลผ่านเจตคติต่อการมีส่วนร่วม (ATT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแรงจูงใจในการทำงาน (MOTIVE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ของงานวิจัย

จากผลการวิจัยข้างต้นพบว่าโมเดลของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ภายในโมเดล พบว่าตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เจตคติต่อการมีส่วนร่วม และแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา สำหรับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย บรรยากาศองค์กร การฝึกอบรม และการติดต่อสื่อสาร นั้นพบว่าการฝึกอบรม และการติดต่อสื่อสาร ส่งผลทางตรง ส่วนบรรยากาศองค์กร ส่งผลทางอ้อมต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน และตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูงสุด ได้แก่ เจตคติต่อการมีส่วนร่วม รองลงมา คือ แรงจูงใจในการทำงาน และการฝึกอบรม

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ โมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตัวแปรสาเหตุทั้ง 5 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ได้ร้อยละ 60 ที่เหลืออีกร้อยละ 40 เป็นอิทธิพลของตัวแปรที่ไม่ถูกเลือกเข้ามาในโมเดล ถ้าสามารถนำตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องเข้ามาวิเคราะห์ด้วยอาจทำให้โมเดลสามารถอธิบายการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาได้เพิ่มขึ้น และจากตัวแปรที่ผู้วิจัยเลือกมาศึกษา พบว่าบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา เจตคติ แรงจูงใจในการทำงาน การฝึกอบรม และการติดต่อสื่อสารมีอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1. เจตคติต่อการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา นั่นคือการที่บุคคลมีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมสูงย่อมทำให้เกิดพฤติกรรมที่เข้ามามีส่วนร่วม ในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาสูงตามไปด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจตคติซึ่งเป็นจิตลักษณ์หนึ่งของบุคคลที่เกิดจากการรู้คิดเชิงประเมินค่าต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่ามีคุณประโยชน์หรือมีโทษ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกโน้มเอียงในการแสดงพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกับความรู้สึก (งามตา วนินทานนท์, 2535: 215) หรืออาจกล่าวได้ว่าเจตคติเป็นบ่อเกิดแห่งพฤติกรรม และยังเป็นสิ่งที่ใช้ชี้วัดพฤติกรรมของบุคคลได้เป็นอย่างดี ทำให้เชื่อได้ว่าหากบุคคลมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งใดแล้วมักส่งผลให้บุคคลนั้นมี

แนวโน้มของพฤติกรรมไปในทิศทางที่ดีด้วย นอกจากนี้ จากผลการศึกษาของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532: 84) พบว่า เจตคติต่อการทำงานเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นบุคคลใดที่มีเจตคติต่อการมีส่วนร่วมที่สูง ย่อมมีพฤติกรรมในการเข้าร่วมกิจกรรมหรือร่วมเป็นส่วนหนึ่งในระบบการประกันคุณภาพสูงตามไปด้วย ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัติ ปานศิลา (2542) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณ์และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลในภาคเหนือของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรเจตคติซึ่งอยู่ในกลุ่มของตัวแปรจิตลักษณ์สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านรวมได้เป็นอันดับแรกในกลุ่มการศึกษาระดับปริญญาตรี งานวิจัยของ พงศ์ธวัช วิวังสู (2546) ซึ่งศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนตรรุ้ง อยู่เจริญ (2553: 99) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เจตคติต่อการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ.01 ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงควรมีการพัฒนาและสร้างจิตลักษณะในด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับบุคลากรโดยเฉพาะคณาจารย์ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับงานด้านประกันคุณภาพ เพื่อคณาจารย์จะได้ใช้เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานด้วยความสมัครใจ

2. แรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา สอดคล้องงานวิจัยของ อมรพรรณ ประจันตวนิชย์ (2550: 83) ซึ่งศึกษารูปแบบความความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่าการที่บุคคลรับรู้ว่าตนได้รับแรงสนับสนุนจากองค์กรสูง ย่อมส่งผลให้บุคคลเกิดความอยากเข้ามามีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อบุคคลเกิดการรับรู้ว่าตนได้รับการดูแล เอาใจใส่จากองค์กรก็จะเกิดเป็นภาระผูกพัน รู้สึกเป็นหนี้บุญคุณองค์กร และพยายามที่จะตอบแทนด้วยพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและร่วมกิจกรรมทุกอย่างขององค์กรด้วยความเต็มใจ โดยมิทเชลและลาร์สัน (Mitchell & Larson, 1987 อ้างถึงใน พงศ์ธวัช วิวังสู, 2546) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ปลุกเร้าพฤติกรรมโดยกระทำด้วยความเต็มใจหรือพึงพอใจ กระทำเพื่อไปสู่เป้าหมายซึ่งในการทำงานเป็นจิตลักษณะที่ผลักดันให้บุคคล พยายามที่จะกระทำภาระกิจหรืองานของแต่ละคน ประกอบกับ Eisenberger; Fasolo; & Davis-LaMastro(1990) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้แรงสนับสนุนจากองค์การ และพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มตัวอย่างหลากหลายอาชีพ พบว่า การรับรู้แรงสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผอบเธียร วงศ์ภักดี (2537) พบว่าแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ในธนาคารไทยพาณิชย์ นอกจากนี้การศึกษาของ อุดม คุณชมภู (2549) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและกิจกรรมของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาควรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยให้การรับฟัง ยอมรับในความคิดเห็นและการตัดสินใจของคณาจารย์ที่เป็นผู้ร่วมงานในองค์กร หรือให้ผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้คณาจารย์รู้สึกว่าตนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นทำให้อยากเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษามากขึ้น

3. บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาผ่านเจตคติต่อการมีส่วนร่วม และแรงจูงใจในการศึกษา สอดคล้องกับแนวความคิดของ มนูญ วงศ์นารี (2529: 25) ที่ชี้ให้เห็นได้ว่า บรรยากาศองค์กรโดยรวมมีอิทธิพลสำคัญที่สามารถครอบงำ

ตัวบุคคล ตลอดจนพฤติกรรมต่างๆ ในการทำงาน เนื่องจากบรรยากาศองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อการรับรู้แรงสนับสนุนขององค์กร ที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติของผู้ปฏิบัติงานให้มีความสนใจในการทำงาน มีความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงานหรืออาจกล่าวได้ว่าบุคคลที่ทำงานอยู่ในองค์กรที่มีบรรยากาศในการทำงานดีก็ย่อมมีความสุขในการทำงานและอยากเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรพรรณ ประจันตวนิชย์ (2550: 82) พบว่าการที่องค์กรมีบรรยากาศที่ดีเอื้อต่อการทำงาน ย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดการรับรู้ว่าตนได้รับแรงสนับสนุนขององค์กรที่สูง และมีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาที่มากขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรยากาศองค์กรเป็นสภาพแวดล้อมทางสังคมจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อจิตใจหรืออารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถทำงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นบรรยากาศองค์กรที่ดีมีโครงสร้างขององค์กรที่เป็นระบบมีกฎระเบียบ และข้อบังคับที่ทันสมัยและเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร การบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่ ช่วยเหลือและให้คำแนะนำคำปรึกษาที่ดีซึ่งกันและกัน ย่อมทำให้ตนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และมีความต้องการที่จะทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมเดียวกัน ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจึงควรส่งเสริมให้สภาพแวดล้อมใน การทำงานให้เป็นบรรยากาศที่ลักษณะของการทำงานเป็นทีมและเอื้อต่อระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

4. การติดต่อสื่อสารมีอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาของ จีรนันท์ จันทร์สว่าง (2547: 98) ที่ศึกษาทัศนคติของครูปฐมวัยต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูปฐมวัยที่เปิดรับสื่อข่าวสารมากกว่า 1-2 ครั้งต่อสัปดาห์ จะมีทัศนคติต่อการประกันคุณภาพค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นว่าการติดต่อสื่อสารทำให้คนมีความรู้มากขึ้น มีความเข้าในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่ดีขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาดีขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้ ปราณี วิจิตรจิตเลิศ (2547: 103-104) ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้นโยบายองค์กร และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลหัวเฉียว พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้นโยบายองค์กร และความผูกพันต่อองค์ที่เกิดจากการติดต่อสื่อสารมีส่วนทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ยอมรับและเห็นด้วยกับการนำนโยบายของโรงพยาบาลไปปฏิบัติมากขึ้น นั่นแสดงว่าหากการติดสื่อสารภายในสถาบันอุดมศึกษาดีคือมีความชัดเจน ถูกต้องต่อเนื่อง และทันต่อเหตุการณ์ทำให้คณาจารย์ในสถาบันมีความรู้ความเข้าใจในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่มากขึ้น เมื่อมีความรู้ความเข้าใจในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่มากแล้วย่อมอยากที่จะแสดงความรู้ความสามารถที่ตนมีเพื่อพัฒนาสถาบัน โดยการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ของสถาบันจัดขึ้นส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพสูง

5. การฝึกอบรมมีอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษานั่นคือ การฝึกอบรมให้กับคณาจารย์เกี่ยวกับงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถาบันเป็นประจำและกระทำอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการฝึกอบรมมุ่งเน้นการกำหนดและการพัฒนาความสามารถ (Competency) ที่จะส่งผลให้พนักงานทำงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันให้ดีขึ้น โดยเป้าหมายของการฝึกอบรมมีขึ้นเพื่อปรับปรุงความรู้ ทักษะ และทัศนคติของคนทำงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน และจะเน้นไปที่สถานการณ์ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ ที่มีการกำหนดแผนงานไว้แล้ว ซึ่งจุดมุ่งเน้นของการฝึกอบรมนั้นเป็นการเรียนรู้ระยะสั้นที่ช่วยทำให้การทำงานในปัจจุบันมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นับว่าการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือที่ถูกออกแบบและนำมาใช้เพื่อพัฒนาความสามารถและประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงาน (William J. Rothwell, John E.Lindholm, William G. Wallick: 2003) นั่นคือ เมื่อทางสถาบันจัดการอบรมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ย่อมทำคณาจารย์ที่ได้รับการอบรมมีการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและมีทักษะมากขึ้นและสามารถทำงานที่สถาบันมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูงสุด ได้แก่ เจตคติต่อการมีส่วนร่วม รองลงมาคือ แรงจูงใจในการทำงานและการฝึกอบรม ดังนั้นในการนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า เจตคติต่อการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของคณาจารย์ ดังนั้นผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาจึงต้องหากลวิธีในการสร้างเจตคติที่ดีให้กับคณาจารย์ โดยการเปิดโอกาสในการใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์ สนับสนุนและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนโน้มน้าวให้คณาจารย์เข้าร่วมในกิจกรรมของการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา เพราะเมื่อคณาจารย์มีเจตคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาแล้วย่อมส่งผลให้อยากเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาด้วย

2. แรงจูงใจการทำงานขององค์กร และการฝึกอบรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของคณาจารย์ ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดี โดยสถาบันการศึกษามีการจูงใจ การโน้มน้าวจิตใจที่ดีย่อมส่งผลให้คณาจารย์เข้ามามีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

3. ผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาต้องหากลวิธีในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้ โดยการเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนาที่เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาให้มากขึ้น ซึ่งการส่งเสริมและสนับสนุนของผู้บริหารนี้จะมีอิทธิพลอย่างมากต่อการตัดสินใจตลอดจนโน้มน้าวใจให้บุคลากร เข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมกิจกรรมของการประกันคุณภาพการศึกษาในสถาบัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะบุคลากรที่เป็นคณาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้มีการศึกษา เปรียบเทียบการมีส่วนร่วม ในการประกันคุณภาพการศึกษาระหว่างคณาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนกับคณาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ว่ามีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกันหรือไม่

2. ตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาในครั้งนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรได้เพียงร้อยละ 60 ที่เหลือเป็นตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาศึกษาในโมเดลการวิจัยครั้งนี้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอให้มีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ โดยอาศัยทฤษฎีการมีส่วนร่วมและผลการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรในโมเดลการวิจัย เช่น วัฒนธรรมในการทำงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

งามตา วนินทานนท์. 2535. **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยนครินทรวิโรฒ.

จีรนันท์ จันทร์สว่าง. 2547. "ทัศนคติของครูประถมวัยต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร". ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ฉลวย เหลือบรรจง. 2549. "ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การเตรียมอาจารย์ใหม่ การสอนงานและความสัมพันธ์กับอาจารย์พี่เลี้ยงกับการปฏิบัติภาระงานหลักของการเตรียมอาจารย์ใหม่ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข". วิทยานิพนธ์ พย.ม.(พยาบาลศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฏฐลักษณ์ ศรีมีชัย. 2547. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการเรียนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นของนักศึกษาผู้ใหญ่ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร." ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การศึกษานอกระบบโรงเรียน), กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เนตรรุ้ง อยู่เจริญ. 2553. "ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร". ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2537. **ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Lisrel) สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคม และพฤติกรรมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปราณี วิจิตรจิตเลิศ. 2547. "การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้นโยบายองค์กร และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลหัวเฉียว". ปริญญานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ผอบเธียร วงศ์ภักดี. 2537. "ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในธนาคารไทยพาณิชย์". ปริญญานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (พฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พงศ์ธวัช วิวังสู. 2546. "ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพศึกษา". ปริญญานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนทรทรวิโรฒ.

มนูญ วงศ์นารี. 2529. **แนวคิดและหลักการในการสัมมนาองค์การ**. กรุงเทพ; มงคลการพิมพ์.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2528. **หลักการวิจัยทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ศึกษาพร.

วารินทร์ สินสูงสุด. 2543. **การประกันคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตบัณฑิตธรรม.

วิรัติ ปานศิลา. 2542. "การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานจิตลักษณ์ และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลในภาคเหนือของประเทศไทย". ปริญญานิพนธ์ วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วุฒิพล ฉัตรจรัสกูล. 2547. "ความพึงพอใจของนักศึกษาคณะวิทยาการจัดการต่อการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม". คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532. "ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร". ปริญญานิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. 2553. **คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2553**. สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา.

อุดม คุณชมพู. 2549. "ปัจจัยที่สงผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 2". วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.

อมรพรรณ ประจันตวนิชย์. 2550. "ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์". ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา), กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Eisenberger, R., Fasolo, P. & Davis Lamastro. 1990. Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. **Jouranl of Applied Psychology**. 75(1): 51-59.

Kaiser, Harry M. & Chung. 2000. "Distribution of Generic advertising across Participating firms In American. **Journal of Agricultural Economic**. 82: 659-64. (invited paper).

William. J. R., John, E. L. William, G. W. 2003. **What CEOs Expect from Corporate Training**. American Management Association, USA.