



บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ
ภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ORGANIZATIONAL CLIMATE AND WORK MOTIVATION AFFECTING PARTICIPATION
IN INTERNAL QUALITY ASSURANCE OF SCHOOLS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

พิเชษฐ์ สร้อยทอง¹ วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์² มณฑป ไชยชิต³
Pichet Soithong¹ Wisut Wichitputcharaporn² Mondob Chaichit³

^{1,2,3}คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
^{1,2,3}Faculty of Education Kasetsart University

*Corresponding Author, e-mail: tumchategm@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายใน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงานกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของครู และสร้างสมการพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 250 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .956 ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับบรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, $\bar{X} = 4.11$ และ $\bar{X} = 4.21$ ตามลำดับ)

2. บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการทำงานต่างมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .605$ และ $r = .721$ ตามลำดับ)

3. ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ บรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจในการทำงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ ได้ร้อยละ 55.9 ($R^2 = .559$) และสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Z}_{\text{participation in internal quality assurance}} = .563 Z_{\text{work motivation}} + .252 Z_{\text{organizational climate}}$$

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน การมีส่วนร่วม การประกันคุณภาพภายใน

Abstract

The purposes of this research were to study level of the organizational climate, work motivation and participation in internal quality assurance of teacher; to study relationship between organizational climate, work motivation and participation in internal quality assurance of teachers; and to generate predictive equation of the participation in internal quality assurance of school under The Secondary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 250 teachers from schools under The Secondary Educational Service Area Office 1 selected by proportional stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire. The questionnaire was tested for the reliability with Cronbach's alpha coefficient of .956. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and multiple regressions. The results of the research were as follows:

1) The level of the organizational climate, work motivation and participation in internal quality assurance of school under The Secondary Educational Service Area Office 1 as a whole was at a high level. ($\bar{X} = 4.08$ SD = 0.52, $\bar{X} = 4.11$ SD = 0.46 and $\bar{X} = 4.21$ SD = 0.47, respectively)

2) Organizational climate and work motivation were positively and significantly related at the high level to the participation in internal quality assurance of school under The Secondary Educational Service Area Office 1, at the .01 level. ($r = .605$ and $r = .721$ respectively)

3) The variables that could significantly predict the participation in internal quality assurance of school were organizational climate and work motivation at the .01 level.

These predictors were accounted for 55.9 percents of variance ($R^2 = .559$). The study equation was as follows:

$$\hat{Z}_{\text{participation in internal quality assurance}} = .563 Z_{\text{work motivation}} + .252 Z_{\text{organizational climate}}$$

Keywords: Organizational Climate, Work Motivation, Participation, Internal Quality Assurance

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 6 ที่ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพทางการศึกษา จากมาตรา 48 ที่ระบุไว้ว่า ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก แต่ปัญหาด้านการศึกษาของประเทศไทยมี 3 ด้านหลัก ๆ คือ ด้านการขาดความต่อเนื่องเชิงนโยบาย ด้านการขาดการกำกับเชิงปริมาณ และด้านการขาดการควบคุมคุณภาพ ซึ่งเกิดจากสถานศึกษาต่างมุ่งเน้นการจัดการศึกษาเชิงธุรกิจที่เน้นแต่ปริมาณของผู้เรียนเพียงอย่างเดียว แต่ขาดการเร่งผลิตครูที่มีคุณภาพให้เพียงพอต่อความต้องการ ส่วนแนวทางในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายใต้อุปสรรคนั้นมีทั้งหมด 4 ประการ คือ ปรับความคิด เปลี่ยนการกระทำ สร้างความหวัง และสร้างการมีส่วนร่วม แต่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะสำเร็จลงได้ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนรับรู้ปัญหา ร่วมพัฒนาและร่วมลงมือทำเพิ่มขึ้น ดังนั้น การดำเนินการเพื่อให้การศึกษามีคุณภาพและมาตรฐานสอดคล้องกับการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา 3 ประการ คือ การพัฒนาคุณภาพ (quality development) ส่งเสริมคุณภาพ (quality enhancement) และกรอบการประกันคุณภาพ (quality framework) ด้วยการสร้างเครือข่าย (ชาวนรงค์ พรรุ่งโรจน์, 2558) ซึ่งสอดคล้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาที่ต้องอาศัยหลักการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนในขนาดที่เหมาะสมมีจำนวนที่มากพอ และลงลึกไปในทางปฏิบัติอย่างจริงจัง และการเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพจะต้องเพิ่มที่ระดับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของทุกภาคส่วนด้วยการวางแผนระยะยาวให้เกิดส่วนร่วมในระดับท้องถิ่นให้เพิ่มมากขึ้นอย่างจริงจังและต่อเนื่อง (Amir, 2015)

อย่างไรก็ตาม การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการสร้างความมั่นใจในคุณภาพต่อผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษา

ที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชั้นมัธยมศึกษาที่จะต้องเตรียมความพร้อมของผู้เรียนให้มีคุณภาพมากพอและพร้อมที่จะก้าวเข้าสู่ระดับการศึกษาอุดมศึกษา ซึ่งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 6 ประกอบด้วยสถานศึกษาทั้งหมด 10 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนวัดรางบัว โรงเรียนวัดนวลนรดิศ โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม โรงเรียนสตรีวัดอัปสรสวรรค์ โรงเรียนปัญญาวรคุณ โรงเรียนราชวินิตบางแค ปานขำ โรงเรียนวัดประดู่ในทรงธรรม โรงเรียนไชยฉิมพลีวิทยาคม โรงเรียนนวลนรดิศวิทยาคม รัชมังคลาภิเษก และโรงเรียนมัธยมวัดหนองแขม มีการบริหารจัดการสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ในบริบทของตนเอง ทำให้สถานศึกษาแต่ละแห่งมีคุณภาพการศึกษาที่แตกต่างกันออกไป จนทำให้ผลการตรวจประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษาหลายแห่งไม่บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ ทำให้ผู้ปกครองมีความมั่นใจต่อคุณภาพของสถานศึกษาลดต่ำลง และจะส่งผลต่อจำนวนผู้เรียนที่จะศึกษาในระดับชั้นต่าง ๆ ลดลงอย่างต่อเนื่อง และในปัจจุบัน การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาได้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมาตรฐานที่ 4 ระบบการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพ (สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการอ้างอิงและสร้างมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้เป็นระบบเดียวกัน ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการประกันคุณภาพให้สูงมากยิ่งขึ้น โดยเปิดโอกาสให้สถานศึกษาเป็นผู้กำหนดตัวชี้วัด รูปแบบการรายงานคุณภาพที่สอดคล้องตาม 4 มาตรฐานมากขึ้น

ทั้งนี้บรรยากาศองค์การเป็นตัวกำหนดรูปแบบของสิ่งแวดล้อมที่สามารถกระตุ้นทำให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของคนภายในองค์การ และสามารถอธิบายผลการปฏิบัติงานขององค์การนั้น ๆ จากตัวกำหนด 6 มิติ คือ โครงสร้าง มาตรฐาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ การสนับสนุน และความผูกพัน (Stringer, 2002)

ส่วนแรงจูงใจในการทำงาน เป็นการจูงใจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจทำงาน เพื่อเป้าหมายที่ตนต้องการ และทำให้องค์การประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้แรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญ 3 ประการ คือ ความต้องการความสำเร็จ (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) ความต้องการความสัมพันธ์ (แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์) และความต้องการอำนาจ (แรงจูงใจใฝ่อำนาจ) (McClelland, 1987) ซึ่งเป็นความต้องการของมนุษย์แต่ละบุคคลจะมีแนวโน้มในการแสวงหาความต้องการที่ต่างกัน แต่มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กัน (บุษยา วีรกุล, 2558)

นอกจากนี้ บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการทำงานต่างมีความสำคัญควบคู่ต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เพราะแนวทางในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายใต้อุปสรรคจะต้องสร้างการมีส่วนร่วม ซึ่งการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะสำเร็จได้ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา ได้รับรู้ถึงปัญหาตลอดจนได้ร่วมลงมือทำเพิ่มขึ้น (ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์, 2558) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการมีส่วนร่วมทั้ง 3 ประการ คือ การเข้าไปเกี่ยวข้อง แรงจูงใจในการเข้าไปช่วยเหลือสนับสนุน และการยอมรับต่อความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย (Newstrom & Keith, 2007)

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจวิจัย เรื่อง บรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบงาน กระบวนการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน กับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

บรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Stringer

Stringer (2002: 9-11) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้ที่สะสมและเป็นตัวกำหนดรูปแบบของสิ่งแวดล้อมที่สามารถกระตุ้นทำให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของคนภายในองค์การ โดยสามารถวัดพฤติกรรมจากการจูงใจและอธิบายผลการปฏิบัติงานขององค์การนั้น ๆ จากตัวกำหนดทั้ง 6 มิติ คือ โครงสร้าง มาตรฐาน ความรับผิดชอบ การยอมรับ การสนับสนุน และความผูกพัน

1. โครงสร้าง (structure) เป็นการรับรู้ของบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีต่อสถานศึกษาว่าสามารถจัดโครงสร้างการบริหารและกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

2. มาตรฐาน (standards) เป็นการรับรู้ของบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีต่อสถานศึกษาว่า มีมาตรฐานที่เป็นแรงผลักดันในการปรับปรุง พัฒนางาน และเป็นการเพิ่มระดับความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานที่ดี

3. ความรับผิดชอบ (responsibility) เป็นการรับรู้ของบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีต่อผู้บริหารว่า ผู้บริหารมีความไว้วางใจให้บุคลากรตัดสินใจแก้ปัญหาในความรับผิดชอบต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องให้ผู้บริหารตรวจสอบ ตัดสินใจซ้ำอีกครั้ง

4. การได้รับการยอมรับ (recognition) เป็นการรับรู้ของบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีต่อสถานศึกษาว่า มีการให้รางวัลเป็นผลตอบแทนหลังจากการปฏิบัติงานสำเร็จได้อย่างเหมาะสม

5. การสนับสนุน (support) เป็นการรับรู้ของบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีต่อกันว่า ได้รับความไว้วางใจซึ่งกันและกันและมีการให้การสนับสนุนด้านจิตใจจากสมาชิกภายในการทำงานเป็นทีม

6. ความผูกพัน (committment) เป็นการรับรู้ของบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีต่อสถานศึกษาว่า มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาและมีความผูกพันต่อการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Stringer เป็นการรับรู้ที่สะสมและเป็นตัวกำหนดรูปแบบของสิ่งแวดล้อมที่สามารถกระตุ้นทำให้เกิดแรงจูงใจ และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของคนภายในองค์การ โดยสามารถวัดพฤติกรรมจากการจูงใจและอธิบายผลการปฏิบัติงานขององค์การนั้น ๆ จากตัวกำหนด ประกอบด้วย 6 มิติ คือ โครงสร้าง มาตรฐาน ความรับผิดชอบ การยอมรับ การสนับสนุน และความผูกพัน

แรงจูงใจตามทฤษฎีของ McClelland

McClelland (1987) กล่าวว่า แรงจูงใจจากภายในที่สำคัญ 3 ประการ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เพราะเนื่องจากผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจจากภายในทั้ง 3 ประการนี้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากที่สุดที่ผู้บริหารจะต้องนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์การให้ประสบผลสำเร็จดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement: nAch) เป็นความต้องการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จในระดับสูง โดยใช้วิธีการบรรลุเป้าหมายที่ง่าย ซึ่งวิธีการบรรลุเป้าหมายนั้นไม่ใช่เพียงแค่การพูดหรือการกระทำ แต่จะต้องให้ความสำคัญถึงวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (need for affiliation: nAff) เป็นความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เป็นมิตรระหว่างบุคคล โดยใช้เวลาในการคิดและพัฒนาความอบอุ่นให้มีระดับ

ความสัมพันธ์ที่สูง ซึ่งจะทำให้ความสำคัญการฟื้นฟูความสัมพันธ์ให้ลึกซึ้งและกว้างขวาง มีการลอบโยนให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสัมพันธ์ให้ยืนยาว จากการจัดกิจกรรมร่วมกันเกิดเป็นการรวมกลุ่มในที่สุด ทั้งนี้ถ้ามีคุณลักษณะด้านนี้สูงจะถูกเรียกว่า บุคคลของประชาชน

3. ความต้องการอำนาจ (need for power: nPow) เป็นความต้องการในการมีอิทธิพลอยู่เหนือผู้อื่น โดยมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของแต่ละบุคคล สามารถบรรลุถึงการมีอำนาจหน้าที่และตำแหน่งที่ยิ่งใหญ่โดยปราศจากข้อโต้แย้งใด ๆ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจตามทฤษฎีของ McClelland เป็นทฤษฎีที่อธิบายแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญ 3 ประการ คือ ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement: nAch) ความต้องการความสัมพันธ์ (need for affiliation: nAff) และความต้องการอำนาจ (need for power: nPow) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เพราะเนื่องจากผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจจากภายในทั้ง 3 ประการนี้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากที่สุดที่ผู้บริหารจะต้องนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์การให้ประสบผลสำเร็จ

การมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ Newstrom & Keith

Newstrom & Keith (2007: 182-183) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมประกอบด้วยแนวคิดที่สำคัญ 3 ประการ คือ การเข้าไปเกี่ยวข้อง แรงจูงใจในการเข้าไปช่วยเหลือสนับสนุน และการยอมรับต่อความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

1. การเข้าไปเกี่ยวข้อง (involvement) หมายถึง การเข้าไปเกี่ยวข้องด้วยใจและความรู้สึก แทนที่จะเป็นแค่การกระทำโดยร่างกายเพียงอย่างเดียว โดยที่การเข้าไปเกี่ยวข้องจะต้องมีเป้าหมายสำคัญมากกว่าแค่การเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งจะเป็นการเข้าไปเกี่ยวข้องด้วยความเต็มใจทางด้านจิตวิทยา ซึ่งสำคัญมากกว่าการเข้าไปเกี่ยวข้องกับการทำงานด้วยร่างกายทางด้านกายภาพ อย่างไรก็ตาม ก็ยังมีผู้บริหารบางคนที่มีความเข้าใจว่าการเข้าไปเกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นการมีส่วนร่วม หากแต่การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงจะต้องเป็นการมีส่วนร่วมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ ทั้งนี้สิ่งที่ทำให้การมีส่วนร่วมบรรลุผลสำเร็จก็คือ การประชุมจากการถามความคิดเห็นและยึดเป็นแนวทางปฏิบัติ โดยมีเป้าหมายร่วมกัน แต่ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารเป็นแบบเผด็จการ ก็จะทำให้กลายเป็นการมีส่วนร่วมเทียม ซึ่งจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานประสบกับความล้มเหลว

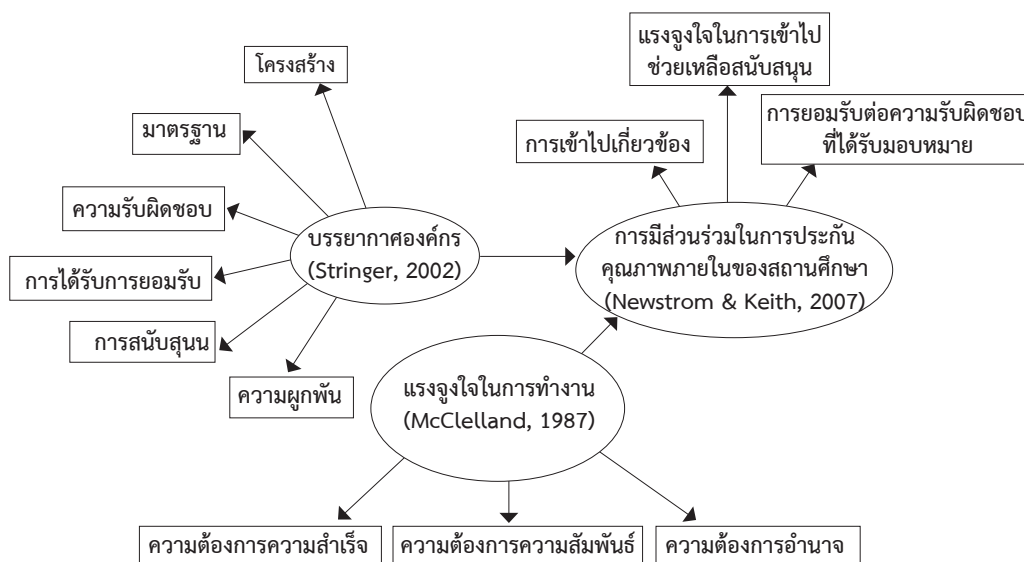
2. แรงจูงใจในการเข้าไปช่วยเหลือสนับสนุน (motivation to contribute) หมายถึง แรงจูงใจในการเข้าไปช่วยเหลือสนับสนุน เนื่องจากผู้บริหารมอบอำนาจให้สมาชิกภายในองค์การของตนเป็นผู้ริเริ่ม

และมีความคิดสร้างสรรค์ในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยผู้บริหารต้องให้อิสระในการทำงาน ต่อสมาชิกภายในองค์การตามทฤษฎี Y ซึ่งการมีส่วนร่วมจะต่างจากความยินยอมพร้อมใจ ทั้งนี้ เพราะ การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์ด้วยความยินยอมพร้อมใจแล้วนำไปปฏิบัติลงไปสู่ สมาชิกภายในองค์การนั้น ไม่ถือเป็นขั้นแรงจูงใจในการเข้าไปช่วยเหลือสนับสนุนนี้ เพราะการมีส่วนร่วม เป็นมากกว่าการที่ได้ยินยอมพร้อมใจสำหรับการปฏิบัติตามสิ่งที่ตัดสินใจไว้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว เพราะ คุณค่าที่ยิ่งใหญ่อยู่ที่ความคิดสร้างสรรค์ของสมาชิกในองค์การที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมจะส่งผลต่อการพัฒนาแรงจูงใจ โดยสามารถช่วยให้สมาชิก ภายในองค์การมีความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับวิธีการบรรลุเป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับรูปแบบ การบรรลุเป้าหมายของภาวะผู้นำที่ต้องการพัฒนาความเข้าใจวิธีการบรรลุเป้าหมายด้วยความรับผิดชอบ ที่นำองค์การก้าวไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์การที่ได้ถูกกำหนดไว้ ซึ่งทั้งหมดนี้ เป็นผลของการพัฒนาแรงจูงใจ

การยอมรับต่อความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย (acceptance of responsibility) หมายถึง การที่บุคคลยอมรับต่อความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายภายในองค์การ ซึ่งเป็นกระบวนการทางสังคมที่ นำบุคคลแต่ละคนเข้าไปเกี่ยวข้องกับงาน และมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ องค์การต้องให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมด้วยความรับผิดชอบ โดยที่การมีส่วนร่วมจะช่วยทำให้ สมาชิกภายในองค์การกลายเป็นพลเมืองขององค์การที่ดีมากกว่าการไม่มีความรับผิดชอบหรือเป็นเสมือน เครื่องจักรและคนงาน นอกจากนี้ ความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นการเริ่มต้นสู่การยอมรับต่อความรับผิดชอบ ที่ได้รับมอบหมายสำหรับสมาชิกภายในองค์การที่จะต้องมีความเข้าใจในงาน มีความต้องการในการทำงาน ร่วมกัน ซึ่งสิ่งที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การร่วมกัน ทั้งหมดนี้รวมเรียกว่า ความรับผิดชอบ โดยที่การทำงานเป็นทีมเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนาความรับผิดชอบให้นำไปสู่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ Newstrom & Keith เป็นทฤษฎีที่อธิบายลักษณะของ การมีส่วนร่วมทั้ง 3 ลักษณะ คือ การเข้าไปเกี่ยวข้อง เต็มใจทำงานภายในองค์การตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้บุคลากรสนับสนุนช่วยเหลือต่อเป้าหมายขององค์การ และแบ่งความรับผิดชอบต่อองค์การ ซึ่งประกอบด้วยแนวคิดที่สำคัญ 3 ประการ คือ การเข้าไปเกี่ยวข้อง การช่วยเหลือสนับสนุน และ ความรับผิดชอบ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดใน การวิจัยได้ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษากับประชากรและตัวอย่างดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาทั้ง 10 แห่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 6 จำนวน 662 คน ประกอบด้วยครูจากโรงเรียนวัดรางบัว โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม โรงเรียนสตรีวัดอัปสรสวรรค์ โรงเรียนวัดนวลนรดิศ โรงเรียนปัญญาวรคุณ โรงเรียนราชวินิตบางแคปานขำ โรงเรียนวัดประดู่ในทรงธรรม โรงเรียนไชยฉิมพลีวิทยาคม โรงเรียนนวลนรดิศวิทยาคม รัชมิงคลาภิเษก และโรงเรียนมัธยมวัดหนองแขม

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 6 กำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Yamane (1973) ได้ตัวอย่างทั้งสิ้น 250 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้มาจากวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างมีสัดส่วน (proportional stratified random sampling) โดยแยกตามขนาดและจำนวนครูของแต่ละสถานศึกษา และคำนวณจำนวนครูแต่ละสถานศึกษาที่เป็นตัวอย่าง โดยแบ่งตามสัดส่วนประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) เกี่ยวกับทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิก่อนการศึกษาระดับสูงสุด อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2, 3 และ 4 เป็นแบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตามลำดับ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร สร้างแบบสอบถาม แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ ตรวจสอบความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่น ดังนี้

1. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ด้านความเหมาะสมของข้อคำถาม ความครอบคลุมของเนื้อหา และการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (index of item objective congruence: IOC) โดยเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

2. นำไปทดลองใช้ (try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามในภาพรวม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ .977

การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 6 ใช้เป็นตัวอย่างการวิจัย

2. ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองตามวันเวลาที่กำหนด จากนั้นตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามในภาพรวม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ .956

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐานแล้ว สรุปผลการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากตัวอย่างดังนี้

1. วิเคราะห์ค่าร้อยละสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา สูงสุด อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา คือ บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน กับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

4. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

1. ระดับบรรยากาศองค์การ ระดับแรงจูงใจในการทำงาน และระดับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในภาพรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$ $SD = 0.52$, $\bar{X} = 4.11$ $SD = 0.46$ และ $\bar{X} = 4.21$ $SD = 0.47$ ตามลำดับ)

2. บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการทำงานต่างมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .605$ และ $r = .721$ ตามลำดับ)

3. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจในการทำงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .627$)

4. บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอำนาจในการพยากรณ์สูงสุด เท่ากับ .559 ($R^2 = .559$) แสดงว่า บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการทำงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ได้ร้อยละ 55.9

5. การสร้างสมการพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Z}_{\text{participation in internal quality assurance}} = .925 + .575 X_{\text{work motivation}} + .226 X_{\text{organizational climate}}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{\text{participation in internal quality assurance}} = .563 Z_{\text{work motivation}} + .252 Z_{\text{organizational climate}}$$

อภิปรายผล

1. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากซึ่งเป็นอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.64$) อาจเป็นเพราะครู

ส่วนใหญ่มีความผูกพันกับสถานศึกษาสูง โดยตั้งใจทิศตน พุ่งเทแรงกาย และแรงใจในการดำเนินงาน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงานร่วมกันให้งานบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา เต็มใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการทำงาน พร้อมปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจต่อเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับ Robbins & Judge (2010) กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะสนับสนุนองค์การและเป้าหมายขององค์การ และพร้อมที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ส่วนด้านการได้รับการยอมรับมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากซึ่งเป็นอันดับต่ำสุด ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.73$) อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนกับผู้ที่มีการปฏิบัติงานออกมาดีเชิงประจักษ์อย่างเหมาะสมให้เพียงพอและทั่วถึง รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาความดีความชอบที่ขาดความชัดเจน โปร่งใสและเป็นธรรม สอดคล้องกับ Litwin & Stringer (1968) กล่าวว่า การให้รางวัลแทนที่การลงโทษ จะเป็นการกระตุ้นแรงจูงใจเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและความผูกพันในองค์การ เพราะการให้รางวัลเป็นการแสดงออกถึงการยอมรับและเห็นด้วยกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้าม การกระทำต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะลงโทษก็จะเป็นการแสดงออกถึงการไม่เห็นด้วยหรือไม่ยอมรับในพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน

2. แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความต้องการความสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากซึ่งเป็นอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.49$) อาจเป็นเพราะครูส่วนใหญ่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจซึ่งกันและกันให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงานเป็นทีมและการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายระหว่างสถานศึกษาและสังคม อยู่เสมอ สอดคล้องกับบุษยา วีรกุล (2558) กล่าวว่า ความต้องการความสัมพันธ์เป็นความต้องการในการสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรระหว่างบุคคล แสวงหาโอกาสที่ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เน้นการสร้างศูนย์กลางความร่วมมือกับคนอื่น ๆ พร้อมเป็นผู้ประสานงานที่ดี มีจิตใจโอบอ้อมอารี ต้องการมีมิตรภาพ ความรัก และการยอมรับจากผู้อื่นให้เป็นส่วนหนึ่งในสมาชิกของกลุ่มนั้น ส่วนด้านความต้องการอำนาจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากซึ่งเป็นอันดับต่ำสุด ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.58$) อาจเป็นเพราะครูที่ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาแต่ได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานค่อนข้างน้อย เนื่องจากระบบความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของข้าราชการครูมีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบการพิจารณาความดีความชอบ และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของข้าราชการครูนั้นยังหมายรวมถึงวิทยฐานะด้วย อาจเปิดโอกาสให้มีผู้จ้างทำผลงานวิทยฐานะ ทำให้ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา แต่กลับไม่ได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้มากเท่ากับผู้ที่จ้างทำผลงานวิทยฐานะ หรืออาจเกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาใช้ระบบอุปถัมภ์ในการพิจารณาความดีความชอบ สอดคล้องกับบังลักษณ์ แสงมหาชัย (2552) กล่าวว่า กระบวนการบริหารรางวัลมีอิทธิพลในทางบวกต่อ

ความผูกพันต่อองค์กรและสมรรถนะของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ระดับรางวัลและความเป็นธรรมของกระบวนการบริหารรางวัลมีอิทธิพลในทางบวกต่อผลลัพธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และความเป็นธรรมของกระบวนการบริหารรางวัลมีอิทธิพลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพราะทำให้เกิดการยอมรับกระบวนการบริหารรางวัล แล้วนำไปสู่ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

3. การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการยอมรับต่อความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากซึ่งเป็นอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.36$ $SD = 0.54$) อาจเป็นเพราะครูส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษา มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน และมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Newstrom & Keith (2007) กล่าวว่า การยอมรับต่อความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายนั้น องค์กรต้องให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมด้วยความรับผิดชอบ จะต้องมีความเข้าใจในงาน จะต้องมีความต้องการในการทำงานร่วมกันด้วยความรับผิดชอบ โดยที่การทำงานเป็นทีมเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนาความรับผิดชอบให้นำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านแรงจูงใจในการเข้าไปช่วยเหลือสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากซึ่งเป็นอันดับต่ำสุด ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.62$) อาจเป็นเพราะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อกำหนดวิธีบรรลุเป้าหมาย และวางแผนการปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการของสถานศึกษาร่วมกันค่อนข้างน้อย เนื่องจากในระบบข้าราชการผู้ที่สามารถตัดสินใจในการวางแผนให้บรรลุเป้าหมายส่วนใหญ่จะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระเพียงเท่านั้น แล้วออกคำสั่งมอบหมายงานตามสายการบังคับบัญชาให้ครูปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายตามลำดับขั้นตอน ดังนั้น ครูจึงเป็นผู้ปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด ไม่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และขาดแรงจูงใจจากผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่อการแสดงความคิดเห็น และการยอมรับฟังข้อเสนอแนะความคิดเห็นต่าง ๆ อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ Newstrom & Keith (2007) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องมอบอำนาจให้สมาชิกภายในองค์กรของตนเป็นผู้ริเริ่มและมีความคิดสร้างสรรค์ในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยผู้บริหารต้องให้อิสระในการทำงาน ซึ่งความคิดสร้างสรรค์ของสมาชิกในองค์กรจะต้องได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4. บรรยายการคาดการณ์ความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง ($r = .605$) อาจเป็นเพราะบรรยายการคาดการณ์ปัจจัยภายนอกที่สามารถกระตุ้นแรงขับของมนุษย์ แต่ในบริบทของสถานศึกษาส่วนใหญ่ต่างมีข้อจำกัดด้วยอัตรากำลัง ความสามารถของบุคลากร

และงบประมาณ ซึ่งส่งผลต่อความมั่นคง ความพร้อม และความเชื่อมั่นของบุคลากรที่มีต่อสถานศึกษา ให้ลดน้อยลง สอดคล้องกับ DuBrin (1973) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ มีทั้งหมด 6 ปัจจัย คือ ภาวะทางด้านเศรษฐกิจ นโยบาย แบบของความเป็นผู้นำ ค่านิยม โครงสร้างของ องค์การ และคุณลักษณะของสมาชิก และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัญญา มุลประหัส (2545) พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า $r = .709$

5. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง ($r = .721$) อาจเป็นเพราะแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยภายในที่สามารถกระตุ้นแรงขับ ภายในบุคคลต่อความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในได้สูงกว่าปัจจัยภายนอก คือ บรรยากาศองค์การที่เป็นเพียงแค่สิ่งที่กระตุ้นแรงขับจากภายนอกเท่านั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารรณนา อังคประสาชชัย (2555) พบว่า แรงจูงใจมีค่าอำนาจการพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการประกัน คุณภาพการศึกษาเป็นลำดับสูงสุด เท่ากับ .46 สามารถอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมในการ ประกันคุณภาพการศึกษา ได้ร้อยละ 46

บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการประกัน คุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสูงสุดเท่ากับ .748 ($R = .748$) มีค่าอำนาจ ในการพยากรณ์สูงสุดเท่ากับ .559 ($R^2 = .559$) และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการมี ส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ได้ร้อยละ 55.9 อาจเป็นเพราะตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้ คือ บรรยากาศองค์การและ แรงจูงใจในการทำงาน นอกจากตัวแปรทั้งสองต่างมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ ภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 แล้ว ตัวแปรอิสระทั้งสองตัวยังมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันอีกด้วย คือ บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจในการทำงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .627$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของเนตรรุ้ง อยู่เจริญ (2553) พบว่า ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาได้รับอิทธิพล ทางอ้อมต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา จากตัวแปรบรรยากาศองค์การ ผ่านแรงจูงใจ ในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของปารรณนา อังคประสาชชัย (2555) พบว่า บรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจในการทำงานสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ การศึกษาของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ได้ร้อยละ 40

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการจัดบรรยากาศองค์การให้เหมาะสม ที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา จัดกิจกรรม โครงการที่แสดงออกถึงการให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานที่ดีของครูเชิงประจักษ์อย่างเพียงพอและทั่วถึง โดยจะต้องคำนึงถึงการพัฒนากระบวนการพิจารณาความดีความชอบให้เหมาะสม มีการให้รางวัลเป็นผลตอบแทนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และยุติธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระบบการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อให้มีความโปร่งใส เกิดการยอมรับในกระบวนการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม และควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการพิจารณาความดีความชอบกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาระดับบรรยากาศองค์การด้านการได้รับการยอมรับให้สูงมากยิ่งขึ้น

2. แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรตรวจสอบความต้องการจำเป็นของครู เพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าเป็นรายบุคคล และพัฒนาครูได้ตรงความต้องการอย่างแท้จริง จากการจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากรทุกคน ในการวางแผน ออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนให้ชัดเจน กำหนดเกณฑ์ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ให้ชัดเจน มีระบบการให้รางวัลที่เป็นธรรม และผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาประสิทธิภาพระบบการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ด้วยการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงอยู่เสมอ ควรตระหนักถึงสำคัญของปัจจัยจูงใจที่สำคัญ คือ ความต้องการของบุคคลที่แตกต่างกัน โอกาสความก้าวหน้า เงิน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการวางแผน และความอิสระในการทำงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับการจูงใจที่เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคนที่แตกต่างกัน ด้วยการเลือกใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม เพื่อทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นต่อสถานศึกษา เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันภายในองค์การ พัฒนาไปสู่ความผูกพันในองค์การในระดับสูง แล้วนำไปสู่การมีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจ จนกลายเป็นหุ้นส่วนทางการศึกษาร่วมกันที่สุดในที่สุด

3. การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการให้ความรู้ ความเข้าใจกับครูทุกคนในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาที่ชัดเจน สร้างความตระหนักให้ครูเห็นถึงความสำคัญในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สร้างระบบงานและกระบวนการทำงานที่ลดความซ้ำซ้อน สร้างคู่มือปฏิบัติงานและพรรณนางานตามกลุ่มบริหารต่าง ๆ เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการทำงาน

สามารถแสดงความคิดเห็นพัฒนากระบวนการดำเนินงานให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การสนับสนุนข้อเสนอแนะและความคิดสร้างสรรค์ของครูอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการพิจารณาความดีความชอบกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
4. ควรศึกษาแนวทางเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

รายการอ้างอิง

- ชาณุณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2558). *ก้าวข้ามขีดจำกัด สู่สหัสวรรษแห่งคุณภาพ*. กรุงเทพมหานคร : ซีโน พับลิชชิง แอนด์แพคเกจจิง.
- ณัญญา มูลประที. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ แสงมาชัย. (2552). *อิทธิพลของระบบรางวัลต่อผลลัพธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษาบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เนตรรุ่ง อยู่เจริญ. (2553). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุษยา วีรกุล. (2558). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปรารณา อังคประสาทย. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *คู่มือการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. (2558). *ปรัชญาและมโนทัศน์สังคมแห่งการเรียนรู้ Philosophies and Concept of Learning Society*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Amir, M. (2015). Developing Structure for Management of Quality in School: Steps towards Quality Assurance Systems. *American Journal of Educational Research* 3(8): 977-981.
- DuBrin, A.J. (1973). *Fundamentals of Organizational Behavior*. New York: Pergamon Press.
- Litwin, G.H. & Stringer, R.A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Harvard University Press.
- McClelland, D.C. (1987). *Human Motivation*. U.K.: Cambridge University Press.
- Newstrom, J.W. & Keith, D. (2007). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. U.S.A.: McGraw-Hill.

Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2010). *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson/Prentice Hall.

Stringer, R.A. (2002). *Leadership and Organizational Climate: The Cloud chamber Effect*. New Jersey: Upper Saddle River, Prentice Hall.

Yamane, T. (1973). *Statistics An Introductory Analysis*. New York: Harper & Row.