

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพ

การศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผศ.ดร. ศศิธร เขาวรัตน์

ดร.ชาตรี ศิริสวัสดิ์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บทคัดย่อ

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็น ระบบโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันการวิจัยนี้จึงมุ่ง ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษาของ คณะมนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์ ทำการสุ่มอย่างง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ทดสอบนัย สำคัญของสหสัมพันธ์คาโนนิคอล โดยใช้โคสแควร์และสัมประสิทธิ์คาโนนิคอล พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร ได้แก่ เจตคติต่อการมี ส่วนร่วม แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศขององค์กร และการติดต่อสื่อสาร

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วม การประกันคุณภาพการศึกษา

Factors Affecting Personal Participation in Education Quality Assurance of Humanities and Social Sciences Faculty Members, Rajabhat Mahasarakham University

Asst. Prof. Dr. Sasithorn Chaowarat

Dr. Chatri Siriswat

Faculty of Humanities and Social Sciences,
Rajabhat Maha Sarakham University

ABSTRACT

An education quality assurance, a part of the educational management process, needs practicing continually and systematically by personal participation for the institute success of an education quality assurance. The research aimed to study factors affecting personal participation in education quality assurance of Humanities and Social Sciences faculty members, Rajabhat Mahasarakham University, through the simple random sampling. The questionnaire was for collecting data, including Canonical Correlation for testing hypotheses, and Chi-square for testing significance. The findings indicated that factors affecting personal participation in education quality assurance were an attitude toward participation, a motivation at work. organizational atmosphere, and a communication.

Key words: Participation, Educational Quality Assurance

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลให้ประเทศไทยประสบกับภาวะวิกฤตที่มีผลกระทบอย่างรุนแรงด้านเศรษฐกิจสังคมวัฒนธรรมการเมืองโดยเฉพาะด้านการศึกษาซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งภายในและภายนอกประเทศเป็นยุค สังคมแห่งความรู้ที่มุ่งพัฒนาคนให้มีคุณภาพมากขึ้นเพื่อพร้อมเข้าสู่การแข่งขันของนานาประเทศการพัฒนาประเทศมีแนวคิดในการยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาทุกมิติอย่างเป็นองค์รวมมุ่งพัฒนาให้เกิดความสมดุลทั้งด้านคน สังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบการบริหารภายในที่ดีให้เกิดขึ้นกับการศึกษาทุกระดับอันจะ นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนโดยมีคนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง (อมรพรรณ ประจันตวนิชย์, 2550 : 1)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทการศึกษาในหมวดที่ 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษามาตรา 47 ระบบประกันคุณภาพการศึกษา และมาตรา 48 จัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยให้การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้อง ดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาจะต้องมีระบบและกลไกอยู่บนหลักของเสรีภาพทางวิชาการและความมีอิสระในการดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษาจะส่งเสริม และผลักดันให้กระบวนการทำงานทุกระดับและบุคลากรในองค์กรดำเนินการอย่างเป็นระบบและมุ่งหน้าไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานสร้างความมั่นใจว่าผู้เรียนทุกคน จะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้และเปิดเผยต่อสาธารณชนเป็นประจำทุกปีจากการประเมินคุณภาพภายในของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและทุก 5 ปีจากการประเมินคุณภาพภายนอกของ สมศ. (สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2554 : 34)

Magnusson & Ender (1977 : 4) อธิบายสาเหตุการเกิดพฤติกรรมของบุคคลว่ามาจากปัจจัยภายในตัวบุคคล ได้แก่ บุคลิกส่วนบุคคลหรือลักษณะทางจิตใจของบุคคล และปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งเร้าที่มีอิทธิพลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลมี 3 ด้าน 1) ปัจจัยด้านสถานการณ์ ได้แก่ เป้าหมายของการดำเนินงาน การติดต่อสื่อสาร ความร่วมมือและ การประสานงานของผู้ร่วมงาน 2) การรับรู้บทบาท ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

กับความสามารถและแรงจูงใจที่จะมีผลให้ ผู้ปฏิบัติงานทำงานตามที่ต้องการคาดหวัง

3) ความสามารถและทักษะเป็นคุณลักษณะของแต่ละบุคคลและระดับความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะอย่าง ความสามารถและทักษะเป็นปัจจัยที่สามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงให้เพิ่มขึ้นได้ (พงศธรวิช วิวังสูง, 2546 : 102-103; อมรพรรณ ประจันตวนิชย์, 2550 : 43-53; เนตรรุ้ง อยู่เจริญ, 2553 : 85-86; ศิริขวัญ ยิ่งเจริญ, 2555 : 2)

มุมมองด้านสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานการติดต่อสื่อสารของหน่วยงานในสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา โดยอาศัยการประสานความร่วมมือ ของบุคคลภายในองค์กร มีความจำเป็นสำหรับการพัฒนาองค์กรตามแนวคิดของระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และแนวคิดในการกำกับคุณภาพของ Juran (1988 : 9-12) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านแรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 : 14) แรงจูงใจนำไปสู่การมีส่วนร่วมของบุคคลในกิจกรรมขององค์กร (Keith & Girling, 1991 : 41-42) ตามทฤษฎีของดวงเดือน พันธุมาวิน (2542 : 125) เจตคติของบุคคลจะส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการกระทำนั้น การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคคลมีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านการติดต่อสื่อสาร กับปัจจัยภายในด้านเจตคติต่อการมีส่วนร่วมและด้านแรงจูงใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมของบุคคลจะส่งเสริมให้สถานศึกษาก้าวไปสู่คุณภาพและมาตรฐานตามนโยบายของแต่ละสถานศึกษา

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ต้องรับการประเมินคุณภาพตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544 : 10) แต่ผลการประเมินที่ผ่านมาไม่ได้สะท้อนสภาพจริงของการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรอย่างแท้จริงตามหลักการการประกันคุณภาพการศึกษาที่ให้การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำของบุคลากรทุกคนเพื่อความสำเร็จขององค์กรร่วมกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ บรรยากาศองค์กรและการติดต่อสื่อสารกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เจตคติต่อการมีส่วนร่วม และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัยใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศให้กับผู้บริหาร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์หรือ สำนักมาตรฐานและ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผศ.ดร. ศศิธร เขาวรัตน์, ดร.ชาตรี ศิริสวัสดิ์

การประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเพื่อกำหนดนโยบาย
การดำเนินการ และกำกับด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในคณะและมหาวิทยาลัย
ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

คำถามการวิจัย

ปัจจัยเชิงสาเหตุใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพของ
บุคลากร คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ
การศึกษาของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาสหสัมพันธ์คาโนนิคระหว่างชุดตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุกับการมี
ส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสาร
ด้านเจตคติต่อการมีส่วนร่วม และด้านแรงจูงใจในการทำงาน กับการมีส่วนร่วมในการประกัน
คุณภาพการศึกษาของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม

สมมุติฐานการวิจัย

1. บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อเจตคติต่อการมีส่วนร่วม และ
แรงจูงใจในการทำงาน
2. บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อม ทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ
การศึกษาด้านเจตคติต่อ การมีส่วนร่วมและแรงจูงใจในการทำงาน
3. การติดต่อสื่อสารมีอิทธิพลทางตรง ทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ
การศึกษา
4. เจตคติการมีส่วนร่วมและแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรง ทางบวกต่อ
การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

เนื้อหาสาระเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา แบ่งเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 สภาวะ
สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านบรรยากาศองค์กร และด้านการติดต่อสื่อสาร ส่วนที่ 2 ความรู้สึก
ที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาด้านแรงจูงใจ และด้านเจตคติต่อการประกันคุณภาพ

การศึกษา และส่วนที่ 3 พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา พื้นที่การวิจัย คือ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระยะเวลาการวิจัย 3 เดือน (มกราคม – มีนาคม 2557)

1 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรเชิงสาเหตุ จำนวน 2 ตัวแปร คือ 1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 1) บรรยากาศองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ลักษณะงานการบริหารงานของ ผู้บังคับบัญชา ผลการตอบแทนและสวัสดิการ และสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน 2) การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ ข่าวสาร ช่องทาง และตัวกลาง นำข่าวสาร 2. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เจตคติต่อการมีส่วนร่วม ได้แก่ องค์กรประกอบด้านความคิดความเข้าใจ ด้านความรู้สึก และด้าน พฤติกรรม 2) แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความผูกพันหรือการยอมรับ การยกย่อง และความสำเร็จในชีวิต

ตัวแปรตาม คือ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ทำหน้าที่ ด้านการเรียนการสอน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ ในปีการศึกษา 2557 ประกอบด้วย บุคลากร สายวิชาการและสายสนับสนุน สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 134 คน และ บุคลากรคณะอื่น 30 คน รวมทั้งสิ้น 164 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert สำนวจความคิดเห็นด้านเจตคติ ต่อการมีส่วนร่วม ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านบรรยากาศองค์กร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างวันที่ 10-20 มิถุนายน 2557 ได้รับแบบสอบถาม คืน 164 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม บันทึกข้อมูล วิเคราะห์หาค่าสถิติเพื่อทำการทดสอบ สมมติฐาน และเขียนรายงานผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานทดสอบสมมติฐานโดยหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation)

ค่าสหสัมพันธ์คานอนิคอล (Canonical Correlation) ระหว่าง 4 กลุ่มตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์คานอนิคอลโดยใช้การแจกแจงแบบไคสแควร์และหา ค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคอล

สรุปผลการวิจัย

1. บุคลากรมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่ามีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ เจตคติต่อการมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา และบรรยากาศองค์กรมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก 3 ลำดับแรกของแต่ละด้าน พบว่า

1) การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่มีส่วนร่วมกับการปรับปรุงห้องเรียน อาคาร สถานที่ และจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก รองลงมา คือ มีส่วนร่วมกับการพัฒนาห้องเรียนอย่างต่อเนื่อง

ทันสมัย และเพียงพอ ต่อความต้องการของคณาจารย์และได้เข้าร่วมรับฟังผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของคณะหรือหลักสูตรจาก คณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษา

2) บรรยากาศองค์กร ได้แก่คณะหรือหลักสูตรจัดประชุมชี้แจงขั้นตอนและระบบงานประกันคุณภาพการศึกษา ก่อนที่จะให้ลงมือปฏิบัติงาน งานประกันคุณภาพการศึกษา เป็นงานที่มีคุณค่า เป็นประโยชน์ต่อสังคม และท้าทาย ความสามารถในการทำงาน

3) การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ คณะหรือหลักสูตรมีหนังสือเวียนหรือประกาศแจ้งข่าวสารการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นประจำ จัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจระบบประกันคุณภาพการศึกษาให้กับบุคลากร และแจ้งให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าร่วมประชุมเพื่อรับฟังนโยบายและวิสัยทัศน์การประกันคุณภาพการศึกษา

4) เจตคติต่อการมีส่วนร่วม ได้แก่การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นทำให้มีทักษะการทำงานที่ดียิ่งขึ้น สามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของระบบประกันคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น และเปิดโอกาสให้คิดสร้างสรรค์ ในการทำงาน

5) แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลงานประกันคุณภาพการศึกษา มุ่งมั่นปฏิบัติตามแผนงานประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ และหน่วยงาน ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในคณะหรือหลักสูตร

2. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุ ได้แก่ บรรยากาศองค์กร การติดต่อสื่อสาร เจตคติต่อ การมีส่วนร่วม และแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า เจตคติต่อการมีส่วนร่วมกับแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .792 และตัวแปรบรรยากาศองค์กรกับการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กันทางบวกต่ำสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เท่ากับ .390 เมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุกับตัวแปรตาม พบว่า การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรเชิงสาเหตุทั้ง 4 ด้านอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 มีค่าเท่ากับ .707, .608, .752 และ.636 เจตคติต่อการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูงสุด มีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เท่ากับ .752 และการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาต่ำสุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ.608

3. ค่าสหสัมพันธ์คานอนิคอลระหว่างชุดตัวแปรเชิงสาเหตุทั้ง 4 ตัวแปรกับตัวแปรตาม มีความสัมพันธ์กันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของสหสัมพันธ์คานอนิคอล มีค่าเท่ากับ .663 และมีความแปรปรวนร่วมเท่ากับร้อยละ 66.3 มีค่าสหสัมพันธ์คานอนิคอลสูงสุดเท่ากับ .814 ค่าโอเกนเท่ากับ .663 อธิบาย ความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 66.30 ความสัมพันธ์นี้เกิดจากตัวแปรตามที่มีน้ำหนักเด่นที่สุด มีค่าน้ำหนักความสำคัญเท่ากับ .461 กับกลุ่มตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีน้ำหนักเด่น คือ การติดต่อสื่อสาร และแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าน้ำหนัก ความสำคัญเท่ากับ .234 และ .040 ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ การศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านเจตคติต่อการมีส่วนร่วม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา และด้านบรรยากาศองค์กร ตามลำดับ และมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็น 5 เพราะ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีนโยบายให้การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นภารกิจหลัก ของมหาวิทยาลัย และเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาของหน่วยงานระดับ หลักสูตร คณะ และมหาวิทยาลัยที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การพัฒนา คุณภาพและมาตรฐานตามที่กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2554 : 34;

สำนักมาตรฐานและการประกันคุณภาพ, 2556 : 6) การประกันคุณภาพการศึกษา คณะมนุษย-
 ศาสตร์และสังคมศาสตร์ยึดกรอบของแผนแม่บทต่าง ๆ กำหนดคุณลักษณะสำคัญที่บุคลากร
 คณะต้องรับรู้และถือปฏิบัติในการทำงานภายใต้ระบบเดียวกัน ได้แก่ นโยบายการประกัน
 คุณภาพการศึกษาที่เน้นบรรยากาศการมีส่วนร่วมของบุคลากร และคุณภาพของงานประจำ
 ของบุคลากรทุกคน กระบวนการทำงานระบบ PDCA กลไกการประกันคุณภาพการศึกษา
 ของคณะที่ชัดเจนสอดคล้องกับแนวปฏิบัติในการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัย
 ราชภัฏมหาสารคาม ทั้งนี้เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์กรและพัฒนาคุณภาพ
 และมาตรฐานการศึกษาของคณะตามความเชื่อที่ว่า บรรยากาศองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการ
 ทำงานของบุคลากรในองค์กร (Likert, 1976 : 187-188) คณะใช้กลยุทธ์เป็นกลไกในการ
 ขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ เร่งพัฒนาบุคลากรด้านการประกันคุณภาพ
 การศึกษา และสร้างและส่งเสริมคณะให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้การประกันคุณภาพ
 การศึกษาผ่านกระบวนการสื่อสารหลาย ช่องทาง การดำเนินการดังกล่าวสอดคล้องกับ
 หลักการของทฤษฎีการตัดสินใจและการกระทำทางสังคมที่เชื่อว่า บุคคล จะตัดสินใจและ
 กระทำหรือไม่กระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งเมื่อมีปัจจัยดังต่อไปนี้ ได้แก่ เป้าหมาย ความเชื่อ ค่านิยม และ
 กฎเกณฑ์ ทางสังคมปัจจัยผลักดัน ได้แก่ ความคาดหวังข้อผูกพัน และการบังคับและปัจจัย
 สนับสนุน ได้แก่ โอกาส ความสามารถ และการสนับสนุน (Reeder 1973 : 60-73) คณะ
 ให้ความสำคัญกับการสร้างเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน
 โดยให้อิสระในการทำงานตามบทบาทและหน้าที่การแสวงหาแนวปฏิบัติที่ดี ให้อำนาจ
 และให้การยอมรับซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากร (วุฒิชัย อารักษ์โพชนงค์
 และวิโรจน์ เจริญลักษณ์, 2556 : 95) เจตคติต่อการมีส่วนร่วมก่อให้เกิดแรงจูงใจให้บุคลากร
 ทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับ แนวคิดของทฤษฎีความคาดหวัง (Vroom,
 1964 : 91-103) และทฤษฎีการจูงใจของ Maslow (1970) เมื่อพิจารณา การประกันคุณภาพ
 การศึกษาของคณะโดยรวม สอดคล้องกับแนวคิดปฏิสัมพันธ์ (Magnusson & Ender, 1977 :
 4) ซึ่งอธิบายสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมของบุคคลมาจากปัจจัยภายในตัวบุคคลและปัจจัย
 ภายนอกตัวบุคคล ดังนั้น การประกันคุณภาพการศึกษาของคณะที่มีระบบและกลไกชัดเจน
 จึงอธิบายระดับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ การศึกษาของบุคลากร

2. ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านบรรยากาศองค์กรด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านเจตคติ
 ต่อการมีส่วนร่วม และด้านแรงจูงใจใน การทำงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม
 ในการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับความพร้อมด้านสิ่งแวดล้อมการทำงาน และสภาพจิตใจของบุคลากร นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งโดยตรงและโดยทางอ้อมทุกมิติของการมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ Cohen and Uphoff (1977 : 219) ก่อให้เกิดความผูกพัน ค่านิยม ความรับผิดชอบร่วมกัน และมีความสุข (วันชัย วัฒนศัพท์, 2546 : 53) นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานและสภาพจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา และการมีส่วนร่วมของบุคลากรแปรปรวนไปตามสภาพแวดล้อม และลักษณะทางจิต (พงศ์วิชัย วิวังสุ, 2546 : 102-103; ประภาศ ปานเจียง, 2553 : 88-89; สุธิตรา สุคนธมัต, 2555 : 101-102) การรับรู้ทัศนคติความรู้สึกรู้สึกมีอิทธิพลทางบวกต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร (วุฒิชัย อารักษ์โพชนงค์และ วิโรจน์ เจษฎารักษ์, 2556 : 104-105) และพบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา คือ สภาพแวดล้อมการทำงาน การติดต่อสื่อสาร เจตคติต่อการมีส่วนร่วม และแรงจูงใจ (เนตรรุ่ง อยู่เจริญ, 2553 : 85-86) ดังนั้นปัจจัยเชิงสาเหตุดังกล่าวจึงอธิบายความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของบุคลากรของคณะ

3. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุ ได้แก่ บรรยายาการองค์กร การติดต่อสื่อสาร เจตคติต่อการมีส่วนร่วม และแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า เจตคติต่อการมีส่วนร่วมกับแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบรรยายาการองค์กรกับการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กันทางบวกต่ำสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปร เชิงสาเหตุกับตัวแปรตาม พบว่า การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปร เชิงสาเหตุทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เจตคติต่อการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูงสุด และการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมใน 6 การประกันคุณภาพการศึกษาต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีส่วนร่วมทำให้บุคลากรได้รับประโยชน์ ได้แก่ มีทักษะ การทำงานที่ดียิ่งขึ้น ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา ระบบประกันคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และ คิดอย่างสร้างสรรค์ในการทำงาน เจตคติต่อการมีส่วนร่วมช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานจนได้รับการยอมรับ จากบุคลากรในคณะหรือหลักสูตร เพื่อนร่วมงานยอมรับการตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างทำงานประกันคุณภาพการศึกษา และได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนางานประกัน

คุณภาพการศึกษายอย่างเป็น ระบบและต่อเนื่องทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดีและใช้เวลาสั้นลง ลักษณะทางจิตใจมีต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2542 : 125; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 : 14) อย่างไรก็ตามบรรยากาศองค์กรกับการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กันทางบวกต่ำสุดที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะโครงสร้างขององค์กรของคณะมีการจัดแผนงานตามหน้าที่และลำดับของผู้บริหารอย่างชัดเจน อาจทำให้บรรยากาศไม่คล่องตัวในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจและพฤติกรรมของบุคลากร (Steers and Porter, 1979: 182- 183) ระบบองค์กรอาจไม่ได้ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมเต็มรูปแบบ ซึ่งส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบกัลยาณมิตร ดังนั้นลักษณะทางจิตใจของบุคคลจะอธิบายสัมพันธ์สัสมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุ และโครงสร้างขององค์กรจะอธิบายสัมพันธ์สัสมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุกับตัวแปรตาม

4. สหสัมพันธ์คานอนิคอลระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ด้านบรรยากาศองค์กรด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านเจตคติต่อการมีส่วนร่วมและด้านแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา มีค่าสหสัมพันธ์คานอนิคอลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาบุคลากรส่วนใหญ่สามารถนำข้อเสนอแนะที่ได้จากการประเมินคุณภาพการศึกษาของคณะหรือหลักสูตรมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น มีส่วนร่วมจัดทำกรอบการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ประจำปี และกำหนดเป้าหมายของตัวบ่งชี้ องค์ประกอบคุณภาพการศึกษาของคณะหรือหลักสูตร ร่วมปฏิบัติตาม ข้อกำหนดของการประเมินคุณภาพการศึกษาอย่างเคร่งครัด ด้านบรรยากาศองค์กร ผู้บริหารให้ข้อมูลและคำแนะนำ ในการทำงานที่เป็นประโยชน์ มีมนุษยสัมพันธ์ใช้หลักประชาธิปไตยในการตัดสินใจเพื่อยุติข้อขัดแย้งในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการพิจารณาความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นหลักในการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ และ เมื่อพบปัญหาในการทำงาน สามารถปรึกษาหรือขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ ด้านการติดต่อสื่อสาร สามารถ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจระบบประกันคุณภาพการศึกษามากขึ้น ผู้บริหารเอาใจใส่คอยชี้แจงเกณฑ์การปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษา และชี้แจงนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาให้ บุคลากรทราบโดยทั่วกัน ด้านเจตคติต่อการมีส่วนร่วมได้เรียนรู้ถึงความสำเร็จที่เกิดจากความร่วมมือของทุกคนเป็นสำคัญ งานประกันคุณภาพการศึกษาทำให้คิดอย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอนมากขึ้น เมื่อถึงรอบการตรวจประเมิน คุณภาพการศึกษา

ของคณะหรือหลักสูตรได้เข้าร่วมกิจกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาเต็มที่ ทุกฝ่ายให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมเป็นอย่างดีทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยสมบูรณ์ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในคณะหรือหลักสูตร เพื่อนร่วมงาน ยอมรับการตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างทำงานประกันคุณภาพการศึกษา และได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนางานประกันคุณภาพการศึกษา อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดีและใช้เวลาสั้นลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สสภาพร ถาวรอิทธิวัฒน์, พัทธมน ใจสะอาด และภัทรพร กิจชัยนุกูล (2553 : 102-103) พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาในการประกันคุณภาพการศึกษา มากที่สุด คือ ขั้นการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงานรองลงมา คือ ขั้นการดำเนินการ ขั้นการตรวจสอบและประเมินผล และขั้นการวางแผน ผลการศึกษาปัญหาและวิธีการแก้ไข ปัญหาในการประกันคุณภาพการศึกษาพบว่า ผู้บริหารการศึกษาควรให้ความสำคัญทั้งขั้น การวางแผน ขั้นการ ดำเนินการ ขั้นการติดตามและประเมินผล และขั้นการนำผลการประเมิน มาปรับปรุงงานบุคลากร ขาดทักษะและความเข้าใจจึง ทำให้การทำหลักฐานประกันคุณภาพ ขาดความสมบูรณ์และปัญหาการประกันคุณภาพการศึกษาทุกขั้นตอน และวิธีการแก้ไข ปัญหาบุคลากรสายวิชาการแตกต่างกับบุคลากรสายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของประภาศ ปานเจียง (2553 : 88-89) พบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยหาดใหญ่มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาระดับมาก บุคลากร ที่มีเพศ อายุตำแหน่ง อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่ต่างกันมีส่วนร่วมในการประกัน คุณภาพการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหารความร่วมมือของผู้ร่วมงานการได้รับการฝึกอบรม ด้านการประกันคุณภาพ 7 และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่ต่างกัน มีส่วนร่วม ในการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

คณะควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาทุกขั้นตอน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยเกิดจากความเต็มใจ ความสมัครใจ การประสานงาน และการร่วมรับผิดชอบในการทำงานของบุคลากร ควรจัดสภาพสิ่งแวดล้อมการทำงานของ องค์กรด้านบรรยากาศองค์กร การติดต่อสื่อสารให้มีความสมบูรณ์และเอื้ออำนวยต่อการดำเนิน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผศ.ดร. ศศิธร เขาวรัตน์, ดร.ชาตรี ศิริสวัสดิ์

การประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการพัฒนาลักษณะทางจิตใจของบุคลากร ได้แก่ การจัดกิจกรรมด้านประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อสร้างเจตคติต่อการมีส่วนร่วม และสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร ควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้เข้ารับการฝึกอบรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ค้นหาและเชิดชูบุคคลต้นแบบ และแนวปฏิบัติที่ดีของการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะ และควรปรับปรุงแบบโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่น มีอิสระและคล่องตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน บริหาร แบบมีส่วนร่วมและสร้างบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยควรวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาการพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร หรือ ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาในหน่วยงานหรือสถานศึกษาทำให้ทราบข้อมูลเชิงลึก และครอบคลุมปัจจัยเชิงสาเหตุทุกตัวแปร รวมทั้งควรศึกษารูปแบบการติดต่อสื่อสารภายในระหว่างบุคลากรของคณะ ควรเป็นอย่างไร

บรรณานุกรม

- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,สำนักงาน. (2544). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: สกายบุ๊คส์
- คณะกรรมการการอุดมศึกษา, สำนักงาน. (2554). คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2553. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.
- สำนักมาตรฐานและการประกันคุณภาพ. (2556). คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาปี 2556 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2542). ธรรมชาติของทัศนคติกับการวัดทัศนคติ. [เอกสารประกอบการศึกษาวิชาจิตวิทยา ชั้นสูง]. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เนตรรุ้ง อยู่เจริญ. (2553). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. (ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ)

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ประภาศ ปานเจียง. (2553). การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยหาดใหญ่. ค้นเมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2556. จาก http://liberalart.hu.ac.th/Research/Article/02_Prapas.pdf,
- พัชรนันท์ วงศ์สิงห์ และคณะ. (2556). การศึกษาความรู้และทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. ค้นเมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2556. จาก <http://qa.rmutsb.ac.th/data/KM>.
- พงศ์รัช วิวังสุ. (2546). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา. (ปริญญาานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ).
- ศิริขวัญ ยิ่งเจริญ. (2555). สภาพและปัญหาในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนนครินทร์. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- วุฒิชัย อารักษ์โพชนงค์และวิโรจน์เจษฎาลักษณ์. (2556). “อิทธิพลของการรับรู้ทัศนคติและการมีส่วนร่วมที่มี ต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามระบบคุณภาพ ภายใน.” วารสารวิทยบริการ. 24(1); มกราคม-มีนาคม.
- วันชัย วัฒนศัพท์. (2546). “การมีส่วนร่วมกับการพัฒนาองค์กรบรรยายในการสัมมนานายจ้างและลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจเรื่องระบบทวิภาคีกับการแก้ปัญหาแรงงานในรัฐวิสาหกิจ.” เอกสารประกอบการประชุม. กองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- สถาพร ถาวรอธิวาสน์และคณะ. (2553). การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. ค้นเมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2556. จาก <http://web.chandra.ac.th/chainat/document/vijai/The%20Parti.pdf>.
- สุจิตรา สุนธมัต. (2555). “ทัศนคติและการมีส่วนร่วมต่องานด้านประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.” วารสารวิทยาศาสตร์ลาดกระบัง. 21(1) ; มกราคม-มิถุนายน.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผศ.ดร. ศศิธร เขาวรัตน์, ดร.ชาตรี ศิริสวัสดิ์

อมรพรรณ ประจันตวนิชย์. (2550). ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (ปริญญาานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

Translated Thai References

National Education Committee, Office. (2001). National Education Acts of BE 2542 (1999). Bangkok : Skybook.

Higher Education Commission, Office. (2011). Handbook of Internal Quality Assurance in Education, Higher Education Level. Bangkok : Pappim Corp, Ltd.

Education Standard and Quality Assurance, Office. (2013). Handbook of Internal Quality Assurance in Education 2556. Rajabhat Mahasarakham University, Maha Sarakham : Apichatkanpim.

Duangduan Phantum Nawin. (1999). Nature of Attitudes and Attitude Measurement. [Texts for Higher Psychology]. Bangkok : Kasetsart University.

Natrung Uchareun. (2010). Factors Affecting Teachers' Participation in Education Quality Assurance of Vocational Colleges in Bangkok. (A theses of Master Degree, Graduation School, Srinakharintarawit University)

Preyaporn Wonganutrarat. (2011). Psychology for Personnel Management. Bangkok : Bangkok Promotion Centre.

Prapas Pankeang. (2553). Participation in Education Quality Assurance of Hai Yai University Officers. Retrieved on March 12, 2013. Website: http://liberalart.hu.ac.th/Research/Article/02_Prapas.pdf.

Patcharanan Wongsing and Others. (2013). A Study of Knowledge and Officers' Attitude toward Education Quality Assurance, Suvarnabhumi Rajamongkhon-Technology University. Retrieved on March 12, 2013 from <http://qa.rmutsb.ac.th/data/KM>.

- Pongtawat Wiwongsung. (2003). Factors of Working Environment and Minds Related to Officers' Participation in Education Quality Assurance. (A Theses of Master Degree of Sciences. Graduate Studies Srinakharinwirot University)
- Sirikhuan Yincharean. (2012). Problems of Education Quality Assurance Practices in Rajabhat Rajanagarindra University. (A Theses of Master Degree of Education. Faculty of Education Kasetsart University)
- Wuttichai Arakpodchong and Wirot Jesadaluk. (2013). "Effects of Acceptance, Attitudes, and Participation to Officers' Performance Efficiency of Autonomous University in Internal Education Quality Assurance." Wittayaborikan Journal. 24(1) : January – March.
- Wanchai Wattanasap. (2003). "Participation and Organization Development" Lectured in the seminar of Public Enterpriseemployers and employees in "Dual System and Problem Solving Of Public Enterprise Labours." Meeting Substitution. Public Relations Division, Department of Labour Protection and Welfare.
- Satapon Thawon-atiwat and others. (2010). Personnel Participation in Education Quality Assurance Chandrakasem Rajabhat University. Retrieved on March 12, 2013. From <http://web.chandra.ac.th/chainat/document/vijai/The%20Parti.pdf>.
- Suchittra Sukuntamut. (2012). "Attitudes and Participation to Personnel's Performance on Education Quality Assurance, Faculty of Sciences, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabung." A Journal of Sciences Ladkrabung. 2(1) : January-June.
- Cohen, J. M. & Uphoff, N.T. (1977). Rural Development Participation. Ithaca : Cornell University.
- Juran, Joseph M. (1988). Juran's Quality ControlHandbook. (4th ed.). New York: McGraw- Hill.

- Keith, S. & Girling, R.H. (1991). Education, management, and participation : New directions in educational administration. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Likert, R. and Likert J. (1976). New Ways of Management Conflict. New York: McGraw-Hill.
- Magnusson, D & Ender, NS. (1977). Personality at the lassrooms : Current Issues in Interactionism Psychology. New Jersey : LEA Publishers.
- Maslow, A. H. (1970). Motivation and personality. (2nd ed.). Reading, MA: Addison-Wesley.
- Reeder. W.W. (1973). Beliefs, Disbelief and Social Action. New York : The Free Press. Scientific Software International. Retrieved on March 12, 2013, from <http://www.ssicentral.com/lis00456.htm>.
- Steers, R. M. and Porter, L. (1979). Motivation and Work Behavior. New York: McGraw- Hill.
- Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. San Francisco, CA: Jossey-Bass.