

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพของ  
บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION OF WORK AND PARTICIPATION IN  
QUALITY ASSURANCE OF VALAYA ALONGKORN  
RAJABHAT UNIVERSITY PERSONNEL

ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์  
Chanchai Wongsirasawat

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์  
จังหวัดกรุงเทพมหานคร  
E-mail: owen\_toto@yahoo.com

---

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน 242 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ตารางเครจซี่ และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสังกัดแต่ละหน่วยงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานการประกันคุณภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจในการทำงานและการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ**

แรงจูงใจในการทำงาน การมีส่วนร่วม งานประกันคุณภาพ

### ABSTRACT

The purposes of this research were to study the level of motivation of work and level of participation in quality assurance of Valaya Alongkorn Rajabhat University personnel and study the relationships between motivation of work and participation in quality assurance of Valaya Alongkorn Rajabhat University personnel. The sample size was derived the Krejcie & Morgan table so the sample of 242 instructors and supporting personnel were selected by stratified random sampling technique. The questionnaire with 5 rating scales was used for data collection of this research. The reliability of the questionnaire were 0.98. The statistics used for data analysis were percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Pearson Product Moment Correlation.

The research findings were: The level of motivation of work in quality assurance of Valaya Alongkorn Rajabhat University personnel as a whole was at a most level. The level of participation in quality assurance of Valaya Alongkorn Rajabhat University personnel as a whole was at a most level. The Relationship between motivation of work and participation in quality assurance of Valaya Alongkorn Rajabhat University personnel had significant positive correlations at 0.01.

### Keywords

Motivation of work, Participation, Quality Assurance

### ความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดหลักสูตรการเรียนการสอนทั้งระดับปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอก มีภารกิจหลัก คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม และเพื่อเป็นหลักประกันและสร้างความมั่นใจในมาตรฐานและคุณภาพของการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ได้มีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในอย่างเป็นระบบมาอย่างต่อเนื่อง โดยถือว่างานประกันคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการศึกษามีหน่วยงาน บุคลากร และระบบส่งเสริม ติดตาม การดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาที่เชื่อมโยงกันในระดับหน่วยงานกับมหาวิทยาลัยทุกระดับ

ทั้งนี้มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ได้นำผลการประเมินคุณภาพการศึกษามาพัฒนาปรับปรุงระบบการประกันคุณภาพภายในและเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และเพื่อให้การดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามข้อกำหนดและเกณฑ์มาตรฐานของหน่วยงานต่าง ๆ มหาวิทยาลัยได้ยึดแนวคิดพื้นฐานของการประกันคุณภาพ (Quality Assurance: QA) ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด คือ การประกันคุณภาพภายใน เป็นการควบคุม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยโดยยึด

กระบวนการที่เป็นพลวัตรมีการตรวจสอบตนเองอยู่ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบเพื่อให้การดำเนินงานมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามวงจรคุณภาพ (PDCA) คือการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบและประเมินผล และการพัฒนาและปรับปรุง ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินภารกิจของสถาบันบรรลุเป้าประสงค์และมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกันก็เป็นหลักประกันแก่สาธารณชนให้มั่นใจว่าสถาบันอุดมศึกษาสามารถสร้างผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552) ซึ่งในกระบวนการดังกล่าวต้องอาศัยอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยในการขับเคลื่อน โดยมีหน้าที่ในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานในทุกขั้นตอนทั้งการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอกของ สมศ. ตามที่ สุวิมล ว่องวานิช (2543) ได้ทำการวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษา โดยกล่าวว่า ระบบการประเมินที่ดีต้องเป็นระบบที่อิงระบบการบริหารแบบ PDCA ไม่ใช่การประเมินแบบแยกส่วนแต่เป็นระบบที่ยึดติดอยู่กับการทำงานปกติ (Built-In Evaluation System) วิธีการประเมินตนเองโดยหลักการต้องเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานปกติ เป็นกระบวนการที่ทำความเข้าใจไปกับการวางแผนและการนำไปปฏิบัติ ระบบการประเมินภายในแบบ Built-In จะมีทั้งส่วนที่เป็นการกำกับติดตามการทำงาน (Monitoring) และส่วนของการประเมิน (Evaluation) เป็นกระบวนการที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มาประมวลเพื่อสะท้อนภาพของผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในลักษณะสรุปรวม ดังนั้นในการดำเนินการของระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษานั้น มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยในการขับเคลื่อนงานประกันคุณภาพทุกระดับ ตามที่ Lashley (2001) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบุคลากรว่าบุคลากรต้องมีความมุ่งมั่นในเป้าหมายขององค์กรและต้องเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในด้านทักษะประสบการณ์และความสามารถให้กับบุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองในการเรียนรู้กับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวคิดทางการบริหารที่ได้รับความเชื่อถือ สอดคล้องกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่เน้นความสำคัญของผู้ร่วมงานทุกระดับ

ปัจจุบันแนวคิดการมีส่วนร่วม (Participation) นับว่าเป็นแนวคิดหลักของการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาในทุกองค์การ ดังนั้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถสร้างให้เกิดความตระหนักว่าตนมีความสำคัญและมีความรับผิดชอบต่อองค์การ จึงส่งผลดีต่อการเพิ่มผลผลิตและการเพิ่มคุณภาพขององค์การ นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศ เพิ่มความพึงพอใจให้แก่สมาชิก รวมทั้งเป็นการลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์การอีกด้วย Davis & Newstrom (1989) ได้ให้ทัศนะว่า กิจกรรมของมนุษย์ส่วนใหญ่อาศัยการมีส่วนร่วม เนื่องจากคนหนึ่งคนไม่สามารถทำกิจกรรมทุกอย่างได้ด้วยตนเอง การมีส่วนร่วมเป็นความเกี่ยวข้องด้านจิตใจและด้านอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อกิจกรรมของกลุ่ม เป็นตัวกระตุ้นให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นการมีส่วนร่วมจึงเกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบ (Responsibility) การช่วยเหลือและทำประโยชน์ (Contribution) และการเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย (Involvement) จากที่กล่าวมา ปัจจุบันงานประกันคุณภาพมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบ และมีการพัฒนาระบบและกลไกซึ่งอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และความพยายามในการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งงานที่เป็นทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามเกณฑ์ ดังนั้นการที่จะสามารถสร้างให้อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หรือผลักดันให้ทำงานได้ตรงตามเป้าหมายได้ สำเร็จนั้น สิ่งที่สำคัญคือการทำให้อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนมีแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation of

Work) โดยอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนมีความสุข ความพอใจ ความเต็มใจและมีความพร้อมที่จะลงทุนลงแรงในการร่วมงานกันประกันคุณภาพเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามที่ตั้งไว้ แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนจึงมีความสำคัญ ดังที่ Kidd (1973) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจในภาษาอังกฤษ คือ “To Move” มีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักจูงบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To Move a Person to a Course of Action) เพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จ รวมถึง Keller & Price (2011) ที่กล่าวไว้ว่าแรงจูงใจ คือ พฤติกรรมกระตุ้นความสนใจของบุคลากรเพื่อให้ได้ผลงานที่มากกว่าปกติทั่วไปได้ ซึ่งในปัจจุบันองค์การมากมายให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนเป็นอย่างมาก เพื่อเป็นการกระตุ้น และผลักดันให้อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนเกิดความผูกพัน มีความเอาใจใส่ และมุ่งมั่นปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งผู้บริหารทุกระดับ ผู้บังคับบัญชา และหัวหน้างานมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญในการชักจูงให้ผู้ที่บังคับบัญชาทำงานอย่างกระตือรือร้น ทุ่มเทพความสามารถ และความคิดเพื่อพัฒนางานประกันคุณภาพมากขึ้น สอดคล้องกับความเชื่อของนักจิตวิทยาที่ว่าคนที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถของเขาหรือไม่มันจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำแค่ไหนถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขาสิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้นตามที่ McClelland (1961) มีความเชื่อว่าแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล มนุษย์มีความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุความสำเร็จ (Needs for Achievement) ความต้องการความรักความผูกพัน (Needs for Affiliation) ความต้องการอำนาจ (Needs for Power)

จากความสำคัญข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อใช้งานวิจัยชิ้นนี้สนับสนุนข้อมูล สารสนเทศ ในการกำหนดแนวทาง และมาตรการส่งเสริมการขับเคลื่อนและพัฒนาระดับคุณภาพของการประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และยังเป็นการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพของมหาวิทยาลัยในอนาคต

### โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

แรงจูงใจในการทำงานกับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน 645 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน 242 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ของประชากรที่สังกัดแต่ละหน่วยงาน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ เป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

แบบสอบถามมีค่าความเที่ยง (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990) ค่าความเที่ยงทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 โดยตอนที่ 1 มีค่าเท่ากับ 0.98 และตอนที่ 2 มีค่าเท่ากับ 0.98

### 3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.1 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและระดับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.)

3.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545)

## ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผล ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ความคิดเห็นของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความคิดเห็นมีความแตกต่างกันน้อย ( $\bar{X}=3.56$ , SD. =0.83) และเมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการพัฒนาและปรับปรุง ด้านการปฏิบัติ ตามแผน ด้านการตรวจสอบและประเมินผล และด้านการวางแผน ตามลำดับ

1.2 ความคิดเห็นของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ประกันคุณภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความคิดเห็นมีความแตกต่างกันน้อย ( $\bar{X}=3.69$ ,  $SD.=0.81$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความรัก ความผูกพัน และความต้องการอำนาจ ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและการมีส่วนร่วมในงาน ประกันคุณภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและการมีส่วนร่วมในงาน ประกันคุณภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ตัวแปร	การมีส่วนร่วม	ระดับความสัมพันธ์
แรงจูงใจในการทำงาน	.73**	ระดับสูง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### อภิปรายผล

การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยบุคลากรในมหาวิทยาลัยมีบทบาทและหน้าที่ต้องความรับผิดชอบควบคู่กับการจัดการเรียนการสอน ในฝ่ายงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานประกันคุณภาพมีการบริหารงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนเพราะอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนต้องพึ่งพาอาศัยกันในการทำงานที่มีความหลากหลายของข้อมูลและสารสนเทศ ดังนั้นอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนจึงให้ความสำคัญของการทำงานที่ต้องมีการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในแต่ละระดับ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมี การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนให้สามารถทำงานและประสานงานกัน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยง่าย และที่สำคัญผู้บริหารให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน โดยการเอาใจใส่และให้คำแนะนำกับอาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนในการปฏิบัติงาน อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนมีความถนัดและสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จซึ่งถือเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน

ทำให้อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับ สมยศ นาวิกาน (2540) การมีส่วนร่วมของบุคลากรยังต้องอาศัยการประสานความร่วมมือของบุคลากรภายในองค์กรในลักษณะการทำงานเป็นทีม ซึ่งพบว่ามีผลสำคัญในการพัฒนาองค์กร และ Reichheld & Rogers (2005) เสนอว่าหลักในการสร้างแรงจูงใจพื้นฐาน คือ การจัดบุคลากรให้ตรงและถูกกับตำแหน่งงาน และคอยช่วยเหลือ ผลักดันและชี้แนะวิธีการในการทำงานให้สำเร็จ ดังนั้นจากที่กล่าวมาผู้บริหารมหาวิทยาลัยทุกระดับจึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างระบบและกลไกการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้งานประกันคุณภาพเกิดประสิทธิผลและมีพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกปีการศึกษา

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพของอาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ โดยการมีความสัมพันธ์ในทางบวกทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บริบทการทำงานและกิจกรรม โครงการในงานประกันคุณภาพของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนสามารถรับรู้ถึงแรงจูงใจในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัยจากการเปิด และให้โอกาสให้อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมทั้งความรู้ และทักษะ การรับรู้เกี่ยวกับแผนงานต่าง ๆ และการเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตำแหน่งของตนเองในงานประกันคุณภาพจากการประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยมีกิจกรรมการสร้างและขอความร่วมมือในการทำงานกับอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนที่หลากหลายและยืดหยุ่น อาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนได้แสดงความคิดเห็น ร่วมจัดทำแผน และร่วมดำเนินการต่าง ๆ ทั้งนี้อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนยังสามารถรับรู้ถึงความเคลื่อนไหว การเปลี่ยนแปลงในงานประกันคุณภาพ กับแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีการบูรณาการได้อย่างสอดคล้องกัน ที่เป็นสิ่งสำคัญในการทำงานอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนได้รับรู้ถึงความสำเร็จ และมีการยกย่องผลงานที่เกิดความสำเร็จให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้รับรู้อย่างทั่วถึง จากที่กล่าวมานั้นสามารถทำให้อาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนเกิดแรงจูงใจในการทำงานที่เกิดจากบรรยากาศของการมีส่วนร่วมของงานประกันคุณภาพ สอดคล้องกับไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (2560) เสนอไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กร ที่สำคัญที่สุดคือ แรงจูงใจและภาวะผู้นำ แรงจูงใจ คือ สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้น เพื่อก่อให้เกิดการกระทำของพลังในบุคคลส่งผลต่อการแสดงซึ่งพฤติกรรมและวิธีการในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายหลักที่ต้องการ เพราะแรงจูงใจมีผลต่อกระบวนการทำงานของคนในทิศทางแห่งประสิทธิผลและสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ต้องการ ลักษณะของแรงจูงใจจะแสดงออกได้โดยลักษณะพฤติกรรมซึ่งมีหลายทิศทาง ขึ้นอยู่กับบุคคลและขึ้นกับธรรมชาติแห่งความต้องการของบุคคล ทั้งนี้มีการเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลาโดยเป็นไปตามความปรารถนา ความคาดหวังและจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ของตนเอง ความสำคัญของแรงจูงใจต่อกระบวนการมีส่วนร่วม มีคำกล่าวว่า “ผู้บริหารที่ดี คือ ผู้ที่สามารถทำงานให้สำเร็จได้โดยผู้ร่วมงาน” ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2544) ยังได้กล่าวว่า ผู้นำต้องมีศิลปะของการดึงคนให้มาร่วมกันคิด ร่วมกันทำ สร้างพันธกิจเชิงกลยุทธ์ สร้างหุ้นส่วน สู่อำนาจสำเร็จ สรุปผลการวิจัยครั้งนี้ได้ว่าหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งควรสร้างระบบบริหารที่เหมาะสมในการทำงานตามบริบทของสถานศึกษาแต่

ละแห่ง รวมถึงลดความขัดแย้งและอุปสรรคในการทำงานร่วมกันของบุคลากรให้เป็นบรรยากาศ  
องค์การแบบเปิดเพื่อให้สามารถบริหารคนและงานควบคู่กันซึ่งถือเป็นสิ่งที่ผู้นำต้องการและนำมาซึ่ง  
ความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาได้ในที่สุด รวมถึง Vodacek & Vodackova (2013) เสนอ  
ว่า ศิลปะในการจัดการเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน โดยผู้บริหารต้อง  
พยายามมอบหมายงานที่อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนสนใจ มีความเต็มใจและท้าทายให้เกิด  
ความสำเร็จ มุ่งผลักดันทำให้อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ได้รับรู้การได้เป็นส่วนหนึ่งของ  
ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่าการที่  
องค์การจะทำให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้อาจารย์และ  
บุคลากรสายสนับสนุนมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องเพราะจะทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดีและ  
นำไปสู่การเกิดและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนในทิศทางที่ดีขึ้น  
นำไปสู่การสนับสนุนการพัฒนางานประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัยได้อย่างต่อเนื่อง

### ข้อเสนอแนะ

- 1) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคี และมีการมอบหมาย  
งานที่เป็นการเปิดโอกาสให้อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนได้ปฏิบัติงานตามศักยภาพและ  
ความสามารถ
- 2) ผู้บริหารควรมีการพัฒนากลยุทธ์การมีส่วนร่วมของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนใน  
งานประกันคุณภาพมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์อย่างต่อเนื่อง

### บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). **การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล**. พิมพ์ครั้งที่ 6.  
ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูริย์ สินลารัตน์. (2560). **ความเป็นผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. (2540). **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2543). **รายงานการวิจัยและพัฒนาระบบประเมินผลภายในของสถานศึกษา**.  
กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552). **คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน  
สถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2544). **กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยน**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. 5<sup>th</sup>ed. New York: Harper  
Collins.
- Davis, K. & Newstrom, J. W. (1989). **Human Behavior at Work: Organization Behavior**.  
8<sup>th</sup>ed. New York: McGraw-Hill.
- Keller, S. & Price, C. (2011). **Beyond performance**. Hoboken: John Willey & Sons, Inc.  
280 p. ISBN 978-1-118-02462-1.



- Kidd, J. R. (1973). **How Adults Learn**. New York: Association Press.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D.W. (1970). “Determining sample size for research activities.”  
**Journal of Educational and Psychological Measurement**. 30(3): 607–609.
- Lashley, C. (2001). **Empowerment: HR Strategies for Service Excellence**. Oxford:  
Butterworth Heinemann.
- McClelland, D. C. (1961). **The Achieving society**. New York: D. Van Nostrand.
- Reichheld, F. F. & Rogers, P. (2005). **Motivating through Metrics**. Harvard Business  
Review, September 2005.
- Vodacek & Vodackova. (2013). **Modern Management in the Theory and Practice**.  
3<sup>th</sup>ed. Praha: Management Press. 360 p. ISBN 978-80-7261-232-1.