



การรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System

Perception and Participation of employee through QS Star Rating System
assessment of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon.

ชาวิณี บินกาซีเมน

วัลลภา ฟ้ากระไพ

สุพัตรา ศรีนิปกานนท์

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณเงินรายได้ (วิจัยสถาบัน)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ห้องสมุดเทคโนโลยี
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
วันที่ 25 ก.ค. 2568
เลขทะเบียน
เลขหมู่ 0
528 ก
2566

ชื่อเรื่อง	การรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System
ผู้วิจัย	นางสาวชวริณี บินกาซีเมน, นางสาววัลลภา พิภประไพ, นางสาวสุพัตรา ศรีนิปกานนท์
หน่วยงาน	สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
แหล่งทุน	งบประมาณเงินรายได้ (วิจัยสถาบัน)
พ.ศ.	2566

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการรับรู้ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System โดยมุ่งเน้นการศึกษาการรับรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในการขับเคลื่อนการยกระดับคุณภาพมหาวิทยาลัยเข้าสู่การประเมินมาตรฐานในการยกระดับสถาบันอุดมศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานสู่ระดับสากลตามเกณฑ์ ต่อเกณฑ์การประเมิน QS Star Rating System และการรับรู้ในการมีส่วนร่วมของหน่วยงานตนเอง ต่อเกณฑ์การประเมิน QS Star Rating System เพื่อนำผลการวิจัยไปหาแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุนเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์การประเมินและร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย เพื่อยกระดับคุณภาพของมหาวิทยาลัยให้ได้รับผลการประเมินในระดับที่สูงขึ้น โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยแบ่งเป็น บุคลากรสายวิชาการจำนวน 519 คน บุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 636 คน ประชากรทั้งหมดจะเท่ากับ 1,155 คน กลุ่มประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 300 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการรับรู้ว่าการประเมิน QS Star Rating System คืออะไร จำนวน 224 คน คิดเป็น 74.67% มีการรับรู้ว่าการประเมิน QS Star Rating System มีความสำคัญกับการพัฒนามหาวิทยาลัย จำนวน 224 คน คิดเป็น 74.67% และมีการรับรู้ว่าการประเมิน QS Star Rating System เกี่ยวข้องในการประเมินกับหน่วยงานของตนเอง จำนวน 224 คน คิดเป็น 74.67% โดยมีระดับการรับรู้เกี่ยวกับการประเมินภาพรวมของ QS Star Rating System ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.56 ระดับการรับรู้มาก และบุคลากรมีส่วนร่วมต่อการประเมินในด้านต่าง ๆ โดยมีส่วนร่วมด้านการวิจัย มากที่สุด รองลงมาเป็น ด้านการสอน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการพัฒนาด้านวิชาการ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านนวัตกรรม ด้านความเป็นสากล ด้านการจ้างงาน และด้านความเท่าเทียม ตามลำดับ

คำสำคัญ : การรับรู้, การมีส่วนร่วม, ปัจจัยส่วนบุคคล, QS Stars University Rating System, การวิเคราะห์ข้อมูล

Titles	Perception and Participation of employee through QS Star Rating System assessment of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon
Researcher	Chavinee Binkasemen, Wallapa Fakprapai, Suphattra Srinipakanon
Agency	Institute of Research and Development
Source of capital	Institutional Research Project Budget

Abstract

This research has the objective 1) to study perception and participation of personnel at Rajamangala University of Technology Phra Nakhon to receive the QS Star Rating System evaluation 2) To study the relationship between the perception and participation of personnel at Rajamangala University of Technology Phra Nakhon. To receive the QS Star Rating System evaluation it focuses on studying the perceptions of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon personnel. To drive the upgrading of university quality into standard assessments for upgrading higher education institutions to have quality and standards to the international level according to the criteria. Continuing the QS Star Rating System evaluation criteria and awareness of the participation of one's own agency to the QS Star Rating System evaluation criteria in order to use research results to find guidelines for promotion Support for personnel to have knowledge and understanding of evaluation criteria and to participate in driving the university's operations. To raise the quality of the university to receive a higher level of evaluation results. The population used in the research is personnel of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon, divided into 519 academic personnel and 636 support personnel. The total population will be 1,155 people. The sample population used in this study is university personnel. Rajamangala University of Technology Phra Nakhon, 300 people. The research results found that Rajamangala University of Technology Phra Nakhon personnel There was awareness of what the QS Star Rating System evaluation is, 224 people, representing 74.67%, perceived that the QS Star Rating System evaluation was important to the development of the university, 224 people, representing 74.67%, and had awareness that the evaluation of the QS Star Rating System was involved in the evaluation with their own agency, numbering 224 people, accounting for 74.67% The level of awareness regarding the overall evaluation of the QS Star Rating System, the mean (\bar{x}) is 3.56, the level of awareness is very high. and personnel participate in various aspects of evaluation, with the most participation in research, followed by teaching, and facilities. Academic development Social responsibility, innovation, internationalization Employment and equality, respectively.

Keywords : Perception, Participation, Personal factors, QS Stars University Rating System, Data Analytics

กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.ชลากร อุตรรักษาสกุล ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา ทีมผู้บริหาร และบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนา ที่กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา อำนวยความสะดวก และให้ความช่วยเหลือในการดำเนินการวิจัยให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร. ทรงวุฒิ มงคลเลิศมณี ดร.ธานี สุคนธชาติ และ ดร.สุรภา วงศ์สุวรรณ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญให้ความอนุเคราะห์สละเวลาในการตรวจสอบ และให้คำปรึกษาในการจัดทำแบบสอบถามโครงการวิจัย ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์มากที่สุด

ขอขอบพระคุณ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่ครบถ้วนและเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยฉบับนี้มากที่สุด

ขอขอบพระคุณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่สนับสนุนงบประมาณเงินรายได้ (วิจัยสถาบัน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในการทำวิจัยครั้งนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยฉบับนี้จะ เป็นประโยชน์แก่มหาวิทยาลัยและผู้เกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัย ต่อไป

ชาวิณี บินกาซีเมน
วัลลภา พักประไพ
สุพัตรา ศรีนิปกานนท์



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
สารบัญภาพประกอบ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	2
1.4 วิธีดำเนินการวิจัย	2
1.5 กรอบแนวความคิดในการวิจัย	3
1.6 คำสำคัญของการวิจัย	4
1.7 ประโยชน์คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้	6
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	8
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	
3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรในการวิจัย	21
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	23
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	26
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	26
บทที่ 4 ผลการวิจัย	27
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย	35
บรรณานุกรม	38
ภาคผนวก	41
ประวัติผู้วิจัย	46

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	ตารางสำเร็จรูปการหาประชากรกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane	22
4.1	จำนวนร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และหน่วยงาน	27
4.2	ผลการวิเคราะห์การรับรู้ของบุคลากร มทร.พระนคร ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System ข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ	29
4.3	การวิเคราะห์การรับรู้ของบุคลากร มทร.พระนคร ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System ข้อคำถามแบบมาตราวัด	30
4.4	ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของบุคลากร มทร.พระนคร ต่อการประเมิน QS Star Rating System	33



สารบัญภาพประกอบ

รูปที่

หน้า

1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

3



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลก (World Class University Rankings) เป็นการจัดอันดับมหาวิทยาลัยจากทั่วโลก ใช้เกณฑ์การประเมินที่ตั้งขึ้นมาโดยองค์กรชั้นนำระดับโลกด้านการศึกษา มีการเรียงลำดับจากลำดับที่ดีที่สุด ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว มหาวิทยาลัยที่ได้คะแนนสูงสุด 100 คะแนนเต็ม ส่วนมหาวิทยาลัยที่ได้ลำดับต่ำกว่าจะได้รับการจัดอันดับว่าอยู่ใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัยที่ได้รับคะแนนสูงสุด ทั้งนี้ พบว่าหลักการสำคัญในการพิจารณาอันดับมหาวิทยาลัยโลกนั้น มุ่งเน้นงานวิจัยเป็นหลักมากกว่าคุณภาพการสอนที่มหาวิทยาลัยได้รับการจัดอันดับเป็นการบ่งบอกถึงคุณภาพ ภาพลักษณ์ ชื่อเสียงและผลงานของมหาวิทยาลัย ที่ได้ดำเนินงานในแต่ละปี การจัดอันดับก็ไม่อาจจะหลีกเลี่ยงการจัดอันดับมหาวิทยาลัยได้เพราะมีความเกี่ยวข้องกับงบประมาณที่มหาวิทยาลัยจะได้รับจากแหล่งทุนทั้งจากรัฐบาลและแหล่งทุนภายนอก ผู้ใช้บริการจากสถาบันการศึกษาเอง เช่น นักศึกษา ผู้ปกครอง หรือกลุ่มธุรกิจนายจ้าง ต้องการจะทราบว่า มหาวิทยาลัยใดเป็นมหาวิทยาลัยที่ดีกว่าเพื่อใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจเลือกมหาวิทยาลัยหรือเลือกบุคลากรมาทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่มหาวิทยาลัยมีการแข่งขันกันสูง และข้อมูลข่าวสารสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกและรวดเร็วในกระแสโลกาภิวัตน์ ดังนั้น การจัดอันดับมหาวิทยาลัยจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อยืนยันถึงความสามารถในการแข่งขันระดับนานาชาติของมหาวิทยาลัย และเป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพมาตรฐานการศึกษาในแต่ละประเทศ ทั้งในด้านความเป็นเลิศทางวิชาการ มาตรฐานของอาจารย์ คุณภาพของนักศึกษาที่จบออกมาในแต่ละปี ซึ่งการจัดอันดับมหาวิทยาลัยในปัจจุบันมีการจัดอันดับจากหลายหน่วยงาน ทำให้แต่ละสถาบันอุดมศึกษาสามารถทราบว่าอยู่ในระดับใด เพื่อให้เกิดแรงผลักดัน สร้างสรรค์ และพัฒนาสู่สิ่งที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับโลก คือ การจัดอันดับโดย Quacquarelli Symonds Ltd หรือ QS จากสหราชอาณาจักร สำหรับประเทศไทย มีสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สปอว.) สนับสนุนให้มีการใช้เกณฑ์ "QS Stars University Rating System" เพื่อประเมินความพร้อมของมหาวิทยาลัยไทย เพื่อส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาของไทยยกระดับคุณภาพและมาตรฐานทัดเทียมในระดับสากล ซึ่ง QS Stars University Rating System ถือเป็นระบบประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาที่ทั่วโลกให้การยอมรับ พร้อมก้าวสู่การพลิกโฉมระบบอุดมศึกษาในโครงการ Reinventing University ต่อไป (ที่มา : สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ควรมีการขับเคลื่อนการยกระดับคุณภาพมหาวิทยาลัยเข้าสู่การประเมินมาตรฐานในการยกระดับสถาบันอุดมศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานสู่ระดับสากลตามเกณฑ์ "QS Stars University Rating System" โดยการมีส่วนร่วมทั้งมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ผู้บริหาร บุคลากร และนักศึกษา หากผลการประเมินเป็นที่ยอมรับ จะส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีความน่าเชื่อถือในคุณภาพ

ของสถาบันการศึกษา ปัจจุบันมหาวิทยาลัยยังไม่เคยได้รับการประเมินดังกล่าว จึงมีนโยบายผลักดันการดำเนินงานในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์การประเมินรวมถึงการให้บุคลากรได้รับรู้และมีส่วนร่วมเพื่อให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

อย่างไรก็ตาม QS Stars University Rating System จะประเมินประสิทธิผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาทั่วโลกในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการวิจัย (Research) ด้านการเรียนการสอน (Teaching) ด้านการจ้างงานของบัณฑิต (Employability) ด้านความเป็นนานาชาติ (Internationalization) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก (Facilities) ด้านนวัตกรรม (Innovation) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) เป็นต้น และถือเป็นเรื่องใหม่ของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งบุคลากรบางส่วนยังไม่รับรู้ถึงความสำคัญและหน้าที่ที่ควรจะต้องมีความร่วมมือ เนื่องจากยังไม่มี การรับรู้จึงไม่สามารถให้การรับรู้และมีส่วนร่วมได้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา เกณฑ์การประเมิน QS Star Rating System เป็นการประเมินประสิทธิผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยโดยมีเกณฑ์การประเมินหลัก 4 ข้อ ได้แก่
 - (1) CORE CRITERIA
 - (2) LEARNING ENVIRONMENT
 - (3) SPECIALIST CRITERIA
 - (4) ADVANCED CRITERIA
2. ขอบเขตด้านประชากร คือบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
3. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจะใช้สูตรของ Taro Yamane จะได้จำนวนตัวอย่างเท่ากับ 299.2 คน หรือประมาณ 300 คน
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา การดำเนินงานเป็นปีงบประมาณ พ.ศ.2566

1.4 วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การวางแผนการวิจัย การดำเนินการวิจัย และกรรายงานผลการวิจัย

ขั้นที่ 1 การวางแผนการวิจัย

- 1) ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินในระบบ QS Star Rating System
- 2) กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในโครงการวิจัย
- 3) กำหนดระยะเวลาการดำเนินโครงการวิจัย
- 4) กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

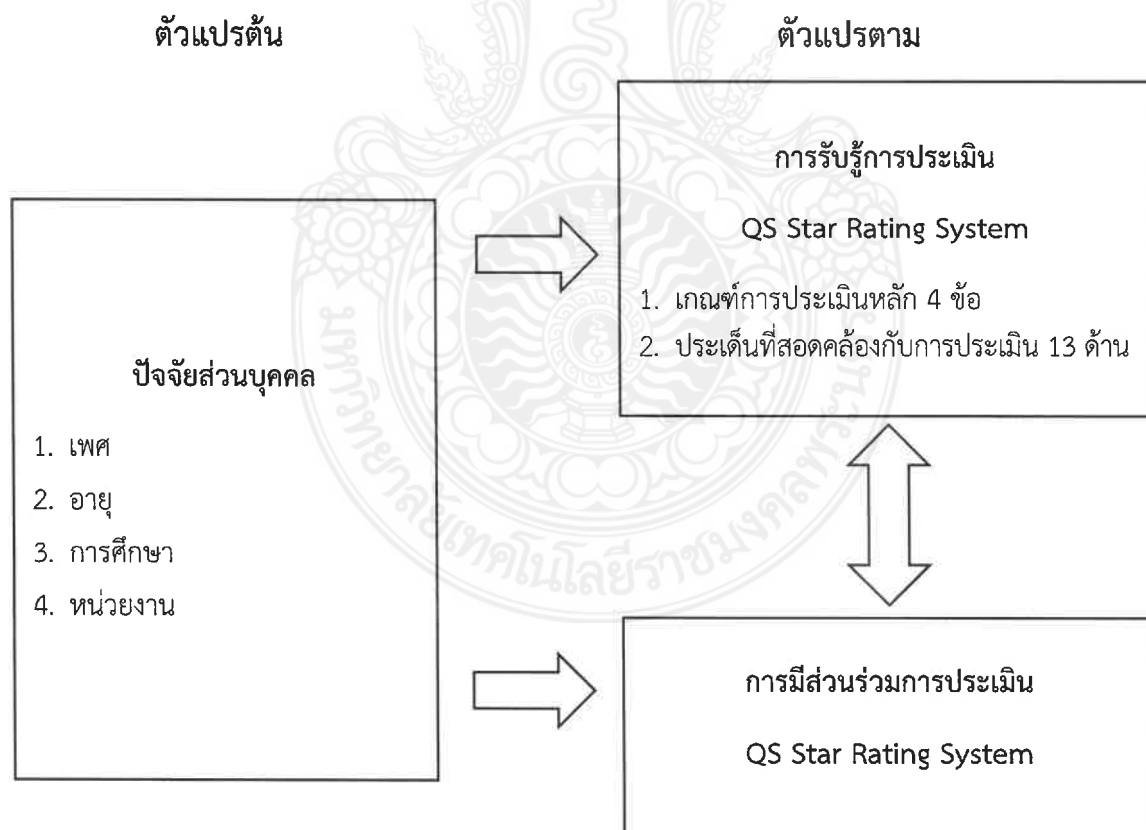
ขั้นที่ 2 การดำเนินการวิจัย

- 1) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง
- 2) รวบรวมผลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง
- 3) วิเคราะห์ผลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

สรุปผลจากการวิเคราะห์แบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง โดยแยกข้อมูลตามแบบสอบถามที่มี 3 ส่วน และนำมาอภิปรายผล

1.5 กรอบแนวความคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดการวิจัย

1.6 คำสำคัญของการวิจัย

การรับรู้ (Perception) หมายถึง กระบวนการซึ่งแต่ละคนเลือกสรร จัดระเบียบและตีความหมาย สิ่งกระตุ้น ออกเป็นภาพรวมขึ้นมา หรืออาจหมายถึง หรืออาจหมายถึง วิธีการที่มองโลกที่อยู่รอบ ๆ ตัวเรา บุคคลซึ่งได้รับสิ่งกระตุ้นอย่างเดียวกัน เงื่อนไขอย่างเดียวกันแต่จะมีอิทธิพลแสดงอาการรู้จัก การเลือก การจัด ระเบียบและการตีความหมายเป็นกระบวนการของแต่ละบุคคลซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการ (Need) ค่านิยม (Values) และความคาดหวัง (Expectation) อิทธิพลของแต่ละตัวแปรเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับกระบวนการรับรู้ และมีความสำคัญต่อการตลาด

การมีส่วนร่วม (Participation) คือ เป็นผลมาจากการเห็นพ้องกันในเรื่องของความต้องการและ ทิศทางของการเปลี่ยนแปลงและความเห็นพ้องต้องกัน ะต้องมีมากจนเกิด ความคิดริเริ่มโครงการเพื่อการ ปฏิบัติ เหตุผลเบื้องต้น ของการที่มีคนมารวมกันใดควร จะต้องมีการตระหนักว่าปฏิบัติการทั้งหมดหรือการ กระทำทั้งหมด ที่ทำโดยกลุ่มหรือใน นามกลุ่มนั้น กระทำผ่านองค์การ (organization) ดังนั้นองค์การจะต้อง เป็นเสมือนตัวนำให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงได้

ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors) หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบ แบบสอบถามที่มีความแตกต่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ บริการที่ใช้บริการ

QS Stars University Rating System เป็นการประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ทั่วโลก โดยมีตัวชี้วัดนำมาจัดการให้คะแนนเป็น 1 ถึง 5 ดาว ประเมินเป็นภาพรวม (overall) ผลการประเมิน จะเป็นการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานของสถาบันอุดมศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานในระดับสากล และสามารถนำผลจากรายงานการประเมินคุณภาพ มาใช้ในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริม คุณภาพและมาตรฐานของมหาวิทยาลัยให้พัฒนายิ่งขึ้น โดยมีเกณฑ์ชี้วัดหลัก จำนวน 4 เกณฑ์ ประกอบด้วย

- 1) Core Criteria
 - 2) Learning Environment
 - 3) Specialist Criteria
 - 4) Advanced Criteria
- โดยมีประเด็นที่สอดคล้องกับการประเมิน 13 ด้าน ได้แก่
1. Teaching (การสอน)
 2. Employability (การจ้างงาน)
 3. Internationalization (ความเป็นสากล)
 4. Research (การวิจัย)
 5. Academic Development (การพัฒนาด้านวิชาการ)
 6. Facilities (สิ่งอำนวยความสะดวก)
 7. Online (ออนไลน์)
 8. Subject Ranking (การจัดอันดับสาขาวิชา)

9. Programs Strength (จุดแข็งของหลักสูตร)
10. Art & Culture (ศิลปะและวัฒนธรรม)
11. Innovation (นวัตกรรม)
12. Social Responsibility (ความรับผิดชอบต่อสังคม)
13. Inclusiveness (ความเท่าเทียม)

การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) หมายถึง กระบวนการนำข้อมูลที่ได้จากการจัดเก็บด้วยวิธีต่าง ๆ นำมาเรียบเรียง จัดระเบียบ แยกประเภทชุดข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของข้อมูลเพื่อนำมาใช้เพื่อตอบคำถามวัตถุประสงค์ที่ผู้วิเคราะห์ต้องการหาคำตอบ โดยผลสุดท้ายของการวิเคราะห์ข้อมูลจะออกมาเป็นข้อมูลเชิงลึก (Insight) หรือข้อสรุปของข้อมูล (Conclusion) ในส่วนของความสำคัญและประโยชน์ของการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท ซึ่งแบ่งตามระดับของการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

1) Descriptive Analysis หรือการวิเคราะห์ข้อมูลในระดับเริ่มต้นโดยจะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลแค่เพียงตัวแปรตัวเดียว (Univariate Analysis) เพื่อหาว่าเกิดอะไรขึ้นบ้างกับตัวแปรตัวนั้น เช่น การหาค่าเฉลี่ย ค่ากลาง การกระจายตัวของข้อมูล เป็นต้น

2) Diagnostics Analysis หรือการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงที่ลึกขึ้นด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลจากตัวแปร 2 ตัวขึ้นไปร่วมกัน (Multivariate Analysis) โดยการวิเคราะห์จะเน้นไปที่การนำตัวแปร 2 ตัวมาหาความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพอากาศกับจำนวนรถที่ติดบนท้องถนน

3) Predictive Analysis หรือการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการทำนายอนาคตหรือเป็นการดูแนวโน้มเหตุการณ์ซึ่งการหาแนวโน้มจะช่วยให้เราสามารถตัดสินใจได้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่กำลังจะเกิดขึ้น เช่น ทำนายแนวโน้มราคาของ Bitcoin หรือแนวโน้มอัตราดอกเบี้ยของ Fed ในไตรมาสหน้า

4) Prescriptive Analysis หรือการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดเพื่อใช้ในการตัดสินใจว่าจะต้องทำอะไรในอนาคต โดยทั้งหมดเพื่อเป็นการหาข้อสรุปให้กับปัญหาที่เกิดขึ้น แล้วตัดสินใจว่าเราควรทำอย่างไรกับเหตุการณ์เหล่านี้

1.7 ประโยชน์คาดว่าจะได้รับ

- 1) เพื่อเป็นแนวทางการประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัย ในการสร้างความรู้และความเข้าใจของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต่อระบบการประเมิน QS Star Rating System
- 2) เพื่อให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีความพร้อมเพื่อรองรับการประเมิน QS Star Rating System ในรอบต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีจากหนังสือเอกสารและผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้

ความหมายของการรับรู้

Chung & Megginson (1981, น.110) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ขนาดของสิ่งเร้า ความเข้มข้น หรือความรุนแรง สิ่งที่ตรงข้ามกัน สิ่งที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ การเคลื่อนไหว สิ่งแปลกใหม่หรือแนวทางใหม่ สถานภาพและรูปลักษณ์ภายนอกที่ปรากฏ 2) ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความต้องการ สิ่งจูงใจ บุคลิกภาพ มโนภาพแห่งตน ประสบการณ์จากอดีต เป็นต้น

กมลรัตน์ หล้าสุขษ์ (2528, น.228-239) การรับรู้ แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1) การรับรู้ทางอารมณ์ หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ เช่น การรู้สึกดีใจ เสียใจ ความตื่นเต้น การรัก เกลียด การชื่นชม เป็นต้น

2) การรับรู้ลักษณะของบุคคล แบ่งได้เป็น 3 ประการ คือ 1) ลักษณะทางกายภาพ เช่น รูปร่าง หน้าตา ลักษณะแขนขา สีผิว 2) พฤติกรรม เช่น การพูด การยิ้ม การหัวเราะ การเดิน 3) คำบอกเล่า เช่น คำบอกเล่าจากคนในครอบครัว เพื่อน

3) การรับรู้ภาพพจน์ของกลุ่มบุคคล หมายถึง มโนภาพ หรือมโนคติของสิ่งต่าง ๆ ตามที่บุคคลรับรู้ เป็นภาพที่อยู่ในจินตนาการ หรือความคิดของบุคคลซึ่งสามารถบอกลักษณะของภาพนั้นให้ผู้อื่นทราบได้ด้วย

4) การรับรู้ปรากฏการณ์ทางสังคม เป็นการตีความ หรือแปลความหมายสิ่งต่าง ๆ ปรากฏการณ์หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม ตามความเชื่อตนเอง เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และสามารถอธิบายสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นได้ การรับรู้ปรากฏการณ์ทางสังคมนั้นขึ้นอยู่กับสาเหตุสำคัญ 2 ประการคือ (1) ระดับการรับรู้ หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความสามารถในการเรียนรู้หรือการปรับตัว เมื่อต่างกันย่อมมีผลในการตีความต่อสิ่งต่าง ๆ ต่างกันด้วย (2) การเปลี่ยนการรับรู้ คือ ถ้าผู้มีการรับรู้ต่ำ เมื่อได้มีโอกาสสนทนา หรือการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ที่มีการรับรู้สูง ซึ่งอาจจะถูกผู้มีการรับรู้สูง เปลี่ยนแนวความคิดหรือแนวทางการรับรู้ได้

มานะ อ่อนท้วม (2542) กล่าวถึง การรับรู้เป็นการตีความหรือการแปล โดยจะต้องใช้ประสบการณ์เดิมหรือความรู้เดิมที่เคยมีมา กระบวนการรับรู้จะเกิดขึ้นต้องประกอบด้วย 1) การสัมผัส 2) ชนิดและธรรมชาติของสิ่งเร้าที่มาเร้า 3) การแปลความหมายจากการสัมผัส 4) การใช้ความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิม

แสงเดือน ทวีสิน (2545) การรับรู้ (Perception) หมายถึง การที่มนุษย์นำข้อมูลที่ได้รับความรู้สึก (Sensation) หรือการสัมผัส ซึ่งเป็นข้อมูลดิบ (Raw Data) ที่เกิดจากประสาทสัมผัสทั้ง 5 ประกอบด้วย ตา หู จมูก ลิ้น และกายสัมผัส มาจำแนกแยกแยะ คัดเลือก วิเคราะห์ด้วยกระบวนการทำงานของสมอง แปลผลสิ่งที่ได้ออกเป็นสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อนำไปใช้ในการเรียนรู้ต่อไป

วิเชียร วิทยอุดม (2547) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ (Factors Influencing Perception) ไว้ว่า การรับรู้ของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันได้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยและสิ่งทีก่อให้เกิดการรับรู้ ซึ่งส่งผลให้การรับรู้ไม่ตรงกับความเป็นจริง เกิดจากปัจจัยดังนี้

1) ผู้รับรู้ (Perceiver) เมื่อบุคคลมองเป้าหมายและแปลความหมายของสิ่งที่เห็นนั้น การแปลความหมายจะได้รับอิทธิพลอย่างมากจากอุปนิสัยส่วนตัวของบุคคลที่เป็นผู้รับรู้ รวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวกับทัศนคติ แรงจูงใจ ความสนใจ ประสบการณ์ที่ผ่านมา และความคาดหวัง

2) เป้าหมายของการรับรู้ (Target) ลักษณะของเป้าหมายที่ถูกมองดูจะกระทบกับการรับรู้ของเรา เช่น คนที่ส่งเสียงดังจะได้รับความสนใจมากกว่าคนที่เงียบ การที่คนที่ได้รับความสนใจอย่างมากหรือไม่ได้รับความสนใจเลย ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านอารมณ์ เสียง ขนาด และองค์ประกอบอื่น ๆ ของเป้าหมายที่สามารถกระทบต่อการรับรู้ได้

3) สถานการณ์ของการรับรู้ (Situation) คือ สิ่งแวดล้อมขณะที่เรามองเห็นภาพหรือเหตุการณ์นั้น ๆ เป็นสิ่งสำคัญ ถึงแม้ผู้รับรู้หรือเป้าหมายจะเป็นสิ่งเดิมที่ไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลง แต่หากสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนไป จะส่งผลต่อการรับรู้ที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย นอกจากสถานที่แล้ว เวลา แสง เสียง อุณหภูมิ หรือสภาวะการณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ล้วนเป็นองค์ประกอบในสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคล

วันชัย มีชาติ (2548, น.36) กล่าวถึงการรับรู้ว่า "ธรรมชาติการแสดงออกของบุคคลที่แสดงออกต่อสิ่งต่าง ๆ นั้น กระทำโดยผ่านกระบวนการของการรับรู้เสมอ เพราะพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกจะเป็นการสนองตอบต่อสิ่งแวดล้อมของบุคคลนั้น แต่ละคนจะสนองตอบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างไร ขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นรับรู้ถึงสิ่งแวดล้อมที่มีต่อเขาอย่างไร การรับรู้จึงเป็นตัวแปรที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์และพฤติกรรมองค์การ"

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550, น.59) กล่าวถึงการรับรู้ว่า "การที่มนุษย์จะรู้สึกในรูป รส กลิ่น เสียง และสัมผัสได้นั้น (สัมผัสทั้ง 5) ซึ่งสัมผัสทั้ง 5 ของมนุษย์จะเกิดขึ้นเมื่อมีสิ่งเร้าภายนอก และสิ่งเร้าภายใน การที่บุคคลเกิดความรู้สึกต่อสิ่งเร้ารอบตัว เท่ากับว่าความรู้สึกนั้นได้ส่งข้อมูลดิบเข้ามาสู่ประสาทสัมผัสทั้ง 5 จากนั้นก็เป็นการตีความในข้อมูลดิบนั้นแล้วจึงเกิดการรับรู้"

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, น.58) กล่าวว่า "การรับรู้ คือ กระบวนการที่บุคคลรวบรวมความประทับใจของตนจากประสบการณ์ที่ผ่านมา และเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ความหมายกับสภาพแวดล้อมหรือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตน การรับรู้เป็นการทำงานขั้นแรกของร่างกายในการติดต่อกับสภาพแวดล้อมภายนอก โดยผ่านประสาทสัมผัสทางตา หู จมูก ลิ้น และผิวหนัง ทำให้ร่างกายเรียนรู้ต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ โดยบุคคลจะให้

ประสบการณ์ที่สะสมมาแปลความหมายของสิ่งเร้าผ่านประสาทสัมผัสและเกิดความรู้สึก ระลึก หรือรู้ความหมาย"

สุพานี สฤณีวานิช (2552, น.116) อธิบายว่า "การรับรู้ คือ การที่บุคคลเห็นหรือสัมผัสกับสิ่งต่าง ๆ ผ่านการสัมผัสทั้ง 5 โดยเลือกเก็บสิ่งเหล่านั้นไว้ในจิตได้สำนึกแล้วแปลความหมายสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นด้วยความรู้สึกของตน ดังนั้นการรับรู้จึงส่งผลต่อทัศนคติ (attitude) แรงจูงใจ (motivation) และอารมณ์ (emotion) ของคนคนนั้น ซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรม (behavior) ที่แสดงออกแบบเปิดเผยและแบบซ่อนเร้น"

Schiffman and Kanuk (2010, อ้างถึงใน วุฒิ สุขเจริญ, 2555, หน้า 129) ให้ความหมายไว้ว่าการรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่มนุษย์แต่ละคนเลือกจัดระเบียบและแปลความหมายของสิ่งกระตุ้นให้เป็นความหมายและเป็นภาพโดยหากจะให้ความหมายอย่างง่าย การรับรู้คือ วิธีการที่มนุษย์มองโลกรอบตัว หากแต่ละคนได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าเดียวกันในสภาพแวดล้อมเหมือนกัน จะมีการเลือกสรร จัดการและตีความแตกต่างกัน โดยขึ้นอยู่กับความต้องการ ค่านิยม และความคาดหวังของแต่ละคน

สุภัทรา เอี่ยมประเสริฐ (2554) ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการรับรู้ มีด้วยกัน 4 ชั้น ได้แก่ ชั้นที่ 1 การเลือก (select) ชั้นที่ 2 การจัดระเบียบ (organize) ชั้นที่ 3 การแปลความหมาย (interpret) ชั้นที่ 4 การจัดเก็บข้อมูล (store)

ภารดี เทพคายน, 2564 การรับรู้ (Perception) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้รับความรู้สึก (Sensation) จากประสาทสัมผัสทั้ง 5 คือ ตา หู จมูก ลิ้น และกาย เมื่อเกิดมีสิ่งเร้า (Stimulus) ที่เข้ามาดึงดูดความสนใจและความตั้งใจ จากนั้นส่งต่อไปยังสมองเพื่อนำมาจำแนก แยกแยะ ตีความหรือแปลความหมายจากสิ่งเร้าที่รับเข้ามา โดยอาศัยความจำ ความรู้เดิมและประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ แปลความหมายออกมาเป็น สิ่งหนึ่งสิ่งใด และเกิดการตอบสนองต่อสิ่งเร้าเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งการรับรู้มีความสำคัญต่อเจตคติ อารมณ์ และก่อให้เกิดพฤติกรรมที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล

สรุปได้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้รับความรู้สึก (Sensation) จากประสาทสัมผัสทั้ง 5 โดยมีความคิดหรือวิธีการยอมรับต่อตัวกระตุ้น (recognize) การเลือกสรร (select) การประมวล (organize) และการตีความ (interpret) ที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความรู้ ประสบการณ์ ความต้องการ ค่านิยม และความคาดหวังของแต่ละคน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วม

หวัง (Whang, 1981 : 91-92) ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการในการเข้าไปดำเนินงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความสนใจของตน หรือเพื่อให้การสนับสนุนทางด้านการดำเนินงานหรือด้านทรัพยากรต่อสถาบันหรือต่อระบบที่ครอบคลุมการดำเนินชีวิตของเขา

สหประชาชาติ (United Nations, 1981 : 5) ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การสร้างโอกาสให้สมาชิกทุกคนของชุมชนและในสังคม ให้สามารถเข้ามามีส่วนร่วม ช่วยเหลือ และ

เข้ามามีอิทธิพลต่อกระบวนการดำเนินกิจกรรมในการพัฒนา รวมทั้งการมีส่วนร่วมได้รับประโยชน์จากผลของการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2527 : 183-185) ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าไปเกี่ยวข้องกับด้านจิตใจและอารมณ์ (Mental and emotional involvement) ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม (Group Situation) ซึ่งผลของการเข้าไปเกี่ยวข้อง เป็นเหตุกระตุ้นใจให้เกิดการกระทำที่ได้ผลบรรลุตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม และทำให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มด้วย ทั้งนี้ นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมในรูปแบบของสมการว่า

การมีส่วนร่วม = ความร่วมมือร่วมใจ + การประสานงาน + ความรับผิดชอบ

Participation = Cooperation + Coordination + Responsibility

โดยให้ความหมายของความร่วมมือร่วมใจว่า หมายถึง ความตั้งใจของบุคคลที่จะทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

การประสานงาน หมายถึง ห้วงเวลาและลำดับเหตุการณ์ที่มีประสิทธิภาพในการกระทำกิจกรรมหรือการทำงานนั้น ๆ

ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกผูกพันในการกระทำงานและในการทำให้เชื่อถือ ไว้วางใจ

ประชา แสกลกลาง (2545) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การทำงานร่วมกันในกิจกรรมของชุมชนหมู่บ้าน โดยร่วมกันคิดหาวิธีการในการดำเนินงาน การตัดสินใจวิธีการในการดำเนินงานและลงมือปฏิบัติร่วมกัน โดยมีการให้การสนับสนุนและติดตามการดำเนินงาน

วันชัย วัฒนศัพท์ (2546) ได้กล่าวถึง หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ คือการมีส่วนร่วมซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจอย่างมีคุณค่า และต้องเป็นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง การทำงานแบบมีส่วนร่วมไม่ว่าจะเป็นในระดับองค์กร มีความสำคัญมาก เพราะจะช่วยให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และจะทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้นยินยอมปฏิบัติตาม และตกลงยอมรับได้อย่างสมัครใจ เต็มใจและสบายใจ

จรินทร์ ธารสิน (2550) อ้างถึงแนวคิดของ Cohen, J & Uphoff, N ได้จำแนกประเภทของการมีส่วนร่วมเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กระบวนการตัดสินใจนั้นเป็นกระบวนการแรกที่ได้กระทำ กล่าวคือ การกำหนดความต้องการ จัดลำดับความสำคัญ เลือกลงนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง

2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงาน โดยการพิจารณาว่าใครจะทำได้ประโยชน์ และใช้วิธีใดในการดำเนินงาน

3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ โดยพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ร่วมกันภายในกลุ่ม ทั้งผลประโยชน์ในทางบวกและผลประโยชน์ในทางลบที่เป็นผลเสียของงาน ซึ่งเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อองค์กร

4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เมื่อดำเนินการให้ข้อมูลพื้นฐาน ควบคุม ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด ซึ่งสิ่งที่ต้องสังเกตต่อมาคือ ความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง จะมีอิทธิพลทำให้สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้

จร สุทรายุทธ (2551 : 54) ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ในกระบวนการตั้งแต่การร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ตลอดจนการร่วมประเมินผล โดยทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 2) ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและฝ่ายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เข้ามามีบทบาทและความรับผิดชอบในการร่วมคิด ร่วมวางแผนจัดการ ร่วมดำเนินการ ส่งเสริมสนับสนุน และร่วมตรวจสอบ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาและการปฏิรูปหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

อภิศักดิ์ ธีระวิสิษฐ์ (2553, น. 129) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ซึ่งในกระบวนการที่ต้องมีการบูรณาการความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและหน่วยงานภาคีที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการพัฒนานั้น โดยมีหัวใจสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จในงานพัฒนาที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ การสร้างความเป็นเจ้าของงานหรือกิจกรรมการพัฒนา

ธีระ รุญเจริญ (2554 : 8) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมตั้งแต่การคิดโครงการหรือกิจกรรม โดยการค้นหาปัญหา สาเหตุของปัญหา การวางแผน การตัดสินใจดำเนินการ การระดมทรัพยากร การกำหนดเป้าหมาย การสรุปบทเรียน การติดตามประเมินผลและรับผลที่เกิดขึ้นร่วมกัน โดยต้องตั้งอยู่บนความเป็นธรรม

รจนา น้อยปลุก (2557, น. 36) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ประชาชนเกิดความรู้สึกและความต้องการเป็นเจ้าของร่วมกัน ความเป็นอิสระ มีอำนาจในการตัดสินใจ มีกิจกรรมร่วมกัน สามารถจัดการแก้ไขปัญหาและพัฒนาได้ด้วยตนเอง รวมถึงสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนและสามารถขยายเครือข่ายในเขตพื้นที่ต่าง ๆ

สุขตา แดงสุวรรณ (2558 : 21) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ในการจัดการศึกษา ตั้งแต่การศึกษาปัญหา การวางแผน การดำเนินการ การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา และการประเมินร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม คือ หลักร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ ร่วมรับผิดชอบ

วิณา เทียงธรรม, สุนีย์ ลำกำป็น, และ อาภาพร เผ่าวัฒนา (2558, น. 54) การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการพัฒนาที่มุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนเกี่ยวข้องตั้งแต่กระบวนการเริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ เช่น การร่วมสำรวจปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง การบริหารจัดการ การติดตามประเมินผล รวมถึงการรับผลประโยชน์ที่เกิดจากกระบวนการพัฒนานั้น ๆ ซึ่งเป้าหมายและกิจกรรมต่าง ๆ ในกระบวนการพัฒนาจะต้องมีความสอดคล้องกับแผนวิทัศน์และวัฒนธรรมของชุมชน

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกภาคส่วนร่วมมือกันในการตัดสินใจ การดำเนินกิจกรรม การติดตามตรวจสอบ และการประเมินผลร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เสมอภาค นำผลที่ได้มาปรับปรุง แก้ไข เพื่อพัฒนางาน หรือใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญของแต่ละคนในการแก้ปัญหาของชุมชนและพัฒนางานในกลุ่มให้มีความโปร่งใสและให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การรับรู้

นิตยา สุภาภรณ์ (2552) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ของประชาชนต่อความอยู่ดีมีสุขในชุมชนบางไผ่ โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับการรับรู้ของประชาชนที่มีต่อความอยู่ดีมีสุข ประกอบด้วย สุขภาพ อนามัย ความรู้ ชีวิตการทำงาน รายได้และการกระจายรายได้ ชีวิตครอบครัว สภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต และการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐและเพื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้ ความอยู่ดีมีสุขของประชาชนชุมชนบางไผ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนทั่วไปที่อาศัยอยู่บริเวณชุมชนตำบลบางไผ่ จำนวน 401 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย การเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการทําวิจัย และวิเคราะห์ผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ผลการศึกษาพบว่า 1) ประชาชนกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ต่อความอยู่ดีมีสุขในตัวดัชนีชี้วัดทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับดีทุกด้าน โดยเรียงลำดับการรับรู้จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านรายได้และการกระจายรายได้ ด้านชีวิตการทำงาน ด้านความรู้ ด้านชีวิตครอบครัว ด้านสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต ด้านการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ ด้านสุขภาพตามลำดับ 2) ประชาชนกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการรับรู้ต่อความอยู่ดีมีสุขในตัวชี้วัดทั้ง 7 ด้าน พบว่า ผลการเปรียบเทียบด้านเพศโดยรวมเพศชายรับรู้มากกว่าเพศหญิง ผลการเปรียบเทียบช่วงอายุต่อการรับรู้ความอยู่ดีมีสุข พบว่า ประชาชนมีช่วงอายุ 61 ปีขึ้นไป รับรู้มากที่สุด รองลงมาคือ ช่วงอายุที่รับรู้ต่ำกว่า 30 ปี สำหรับช่วงอายุ 41 - 50 ปี รับรู้น้อยที่สุด ผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษาพบว่า ประชาชนที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีรับรู้มากที่สุด รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปริญญาตรีและระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีรับรู้น้อยที่สุด ผลการเปรียบเทียบอาชีพพบว่า ประชาชนที่มีอาชีพข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจรับรู้มากที่สุด รองลงมาคือ มีอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว สำหรับอาชีพเกษตรกรรับรู้น้อยที่สุด ผลการเปรียบเทียบระยะเวลาที่อาศัยในหมู่บ้าน/ชุมชนพบว่า ระยะเวลาที่อาศัยในหมู่บ้าน/ชุมชนในช่วงเวลา 21 - 30 ปีมากที่สุด รองลงมาคือ ระยะเวลาที่อาศัยในหมู่บ้าน/ชุมชนในช่วงเวลา 31 ปีขึ้นไป สำหรับระยะเวลาที่อาศัยในหมู่บ้าน/ชุมชนต่ำกว่า 5 ปี รับรู้น้อยที่สุด ผลการเปรียบเทียบรายได้เฉลี่ยครอบครัวพบว่า ประชาชนมีรายได้เฉลี่ยตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป รับรู้ต่อความอยู่ดีมีสุขในระดับมากที่สุด สำหรับประชาชนที่มีรายได้ครอบครัวต่ำกว่า 10,000 บาท รับรู้น้อยที่สุด 3) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม การเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ควรส่งเสริมในด้านการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมให้มีความสามัคคีในหมู่บ้าน/ชุมชน มีน้ำใจซึ่งกันและกัน มีกิจกรรมร่วมกันในหมู่บ้านเพื่อทำให้ทุกคนในหมู่บ้านมีความใกล้ชิด มีความสัมพันธ์ที่ดีทำให้หมู่บ้านและชุมชนมีความเข้มแข็งและการส่งเสริมให้มีการออกกำลังกายเพื่อให้มีสุขภาพแข็งแรง

เกศินี ขาวนา, ณัฐมน ตั้งพานทอง, นัทกร ประจุศิลป์, และ อริยา ธัญพีช. (2556) ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับการรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อวางแผนการพัฒนาและปลูกฝังค่านิยมให้คงอยู่อย่างยั่งยืน โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาเรื่องการรับรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติที่มีต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดลของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี 2) ศึกษาพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดลของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี และ 3) ศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติ และพฤติกรรม กับกิจกรรมในโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี ยกเว้น ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก วิทยาเขตนครสวรรค์ วิทยาเขตกาญจนบุรี และวิทยาเขตอำนาจเจริญ จำนวน 515 คน ที่ผ่านกิจกรรมในโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ทดสอบค่าที (t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสำนักงานอธิการบดีที่ผ่านกิจกรรมในโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ มีการรับรู้ค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดลในระดับปานกลาง มีความเข้าใจค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดลในระดับปานกลางมีทัศนคติที่มีต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดลในระดับสูง และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดลในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านเพศ อายุ และอายุงาน ไม่มีผลต่อการรับรู้ค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล ความเข้าใจค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล และทัศนคติที่มีต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล ส่วนอายุงานนั้นมีผลต่อการรับรู้ค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเข้าใจค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล และทัศนคติที่มีต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิชณันท์ ปลั่งใจ ปกรณ์ ลีมีโยธิน และ สิริลักษณ์ ทองพูน (2559) ศึกษาเรื่อง การรับรู้และทัศนคติที่ประชาชนมีต่อกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของมหาวิทยาลัยมหิดล โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารกับทัศนคติที่ประชาชนมีต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยในเขตจังหวัดสงขลาจำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ ประชาชนมีต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของมหาวิทยาลัยมหิดลโดยภาพรวมอยู่ในระดับการ รับรู้พอสมควร ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.77) โดยระดับการรับรู้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านชุมชน รองลงมา ได้แก่ ด้านสังคมและด้านสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ เนื่องจากประชาชนที่อาศัยอยู่ในชุมชนนั้น ๆ มีสัมพันธ์กับมหาวิทยาลัยมหิดล ในโอกาสที่มหาวิทยาลัยฯ มีกิจกรรมด้านชุมชน และสังคมในชุมชนที่เขอาศัยอยู่ จึงทำให้ประชาชนไม่สนใจที่จะรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านอื่น ๆ และทัศนคติที่ประชาชนมีต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของมหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวมมีทัศนคติที่ดีอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.41) โดยระดับทัศนคติที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อม และรองลงมา ได้แก่ ด้านชุมชนและด้านสังคม ตามลำดับเพราะว่า การทำกิจกรรมเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและชุมชนของมหาวิทยาลัยมหิดล เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม ดังนั้นประชาชนจึงได้รับรู้ข้อมูลเฉพาะด้านสิ่งแวดล้อม และด้าน

ชุมชน อีกทั้งเห็นชอบและชื่นชมกับกิจกรรมดังกล่าว จึงให้มีระดับทัศนคติเชิงบวกในด้านดังกล่าว ในส่วนการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติ โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.158$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการรับรู้ข้อมูลข่าวสารพบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.156$) การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านชุมชนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ($r=.149$)

วคินี จิตภุษา (2560) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยผ่านช่องทางต่าง ๆ 2) เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของบุคลากรในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาแนวทางการปรับปรุง และพัฒนากระบวนการรับรู้ข่าวสารของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เก็บข้อมูลจากบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำนวน 323 คน โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที่ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ผลการศึกษาพบว่า 1) ความพึงพอใจของบุคลากรในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยผ่านช่องทางต่าง ๆ ของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) บุคคลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานภายในมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษา สถานภาพ และพื้นที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย แตกต่างกัน 3) แนวทางสำหรับการปรับปรุง และพัฒนากระบวนการรับรู้ข่าวสารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ประกอบด้วย การปรับปรุงกระบวนการรับส่งข้อมูลข่าวสารให้สามารถเข้าถึงบุคลากรได้รวดเร็ว ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ โดยการปรับปรุงอุปกรณ์ในการรับส่ง การสร้างเครือข่ายประชาสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์กร และหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ในการส่งผ่านข้อมูลข่าวสาร การเชื่อมโยงสัญญาณ การแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งก่อให้เกิดการสร้างสรรค์และพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ แก่บุคลากรด้านประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัย

จันทน์ รุ่งเรืองธนาผล และเมธสิทธิ์ พูลดี (2561) ศึกษาเรื่อง การรับรู้การเป็น Thailand 4.0 ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) การรับรู้การเป็น Thailand 4.0 ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสังคม ปัจจัยทางจิตวิทยากับการรับรู้การเป็น Thailand 4.0 ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ กลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จำนวน 84 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Person's Correlation Coefficient) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสังคมที่ทำให้เกิดการรับรู้การเป็น Thailand 4.0 เรียงจากมากไปหาน้อย จากการค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ตอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาอยู่ในระดับมากคือ จากการใช้สื่อ

Social Media จากความสนใจจึงค้นคว้าหาข้อมูล การเข้าอบรมสัมมนา จากการอ่านสิ่งพิมพ์ น้อยที่สุดคือ จากการศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยด้านจิตวิทยาที่ทำให้เกิดการรับรู้การเป็น Thailand 4.0 เรียงจากมากไปหาน้อยคือ จากการต้องการความก้าวหน้าในงานจึงเกิดการค้นคว้าอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ความพึงพอใจในงานจึงเกิดการค้นคว้า น้อยที่สุดคือ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่วนการรับรู้ในวาระ 4 ด้านของการเป็น Thailand 4.0 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากที่สุดคือ วาระที่ 1 การเตรียมคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อก้าวเข้าสู่โลกที่ 1 รองลงมาคือ วาระที่ 4 ด้านการปฏิรูประบบงานวิจัยเพื่อก้าวเข้าสู่การเป็น Thailand 4.0 วาระที่ 3 การบ่มเพาะผู้ประกอบการและพัฒนาเครือข่ายวิสาหกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม และน้อยที่สุดคือ วาระที่ 2 พัฒนาคลัสเตอร์เทคโนโลยีและอุตสาหกรรมแห่งอนาคตเพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ปัจจัยทางสังคมโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การเป็น Thailand 4.0 ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยทางจิตวิทยาโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การเป็น Thailand 4.0 ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นฤมล จิตรเอื้อ, วิโรจน์ เจษภฎลักษณ์ (2561) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมผ่านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ ความยุติธรรมในองค์การ 3 ด้าน คือ 1) ด้านกระบวนการ 2) ด้านผลตอบแทน และ 3) ด้านปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม โดยผ่านตัวแปรกลางคือ ความผูกพันด้านองค์การด้านจิตใจ รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลกับอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 330 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ 3 ด้าน คือ ด้านกระบวนการ ด้านผลตอบแทน ด้านปฏิสัมพันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ ด้านผลตอบแทน ด้านปฏิสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ สำหรับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม พฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ เป็นตัวแปรกลางในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ประโยชน์ที่ได้จากงานวิจัยนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการจัดการรูปแบบการทำงาน วางแผนพัฒนาบุคลากร การจัดการด้านบุคลากรที่สนับสนุนให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์และการสร้างผลงานเชิงนวัตกรรมการปฏิบัติงาน อันส่งผลดีต่อองค์การในอนาคต

จริยาพร สุขนัย ธีรวัฒน์ ฤทธาภิรมย์ และนุสรา สุคนธ์ (2562) ศึกษาเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมกรรมการรับรู้และเข้าใจวัฒนธรรมความปลอดภัย (Patient and Personnel Safety : 2P Safety) ของบุคลากรโรงพยาบาลป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการรับรู้และเข้าใจวัฒนธรรมความปลอดภัยของบุคลากรโรงพยาบาลป่าพะยอม โดยวิธีดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลระหว่างเดือนมกราคมถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2562 ประชากรและตัวอย่างประชากร (Population) คือ บุคลากรของโรงพยาบาลป่าพะยอม ทั้งหมด 150 คน กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ขนาดกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้ตารางสำเร็จรูป Taro Yamane ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเลขสุ่ม (Table of random digits) เป็นบุคลากรของโรงพยาบาลป่าพะยอม จำนวน 109 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบสำรวจวัฒนธรรมความปลอดภัยในโรงพยาบาลของสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพ (สรพ.) ประกอบด้วย 8 ส่วน คือ SECTION A: พื้นที่ปฏิบัติงาน/หน่วยงาน, SECTION B: หัวหน้างาน, SECTION C: Communications, SECTION D: ความถี่ของการรายงานเหตุการณ์, SECTION E: ระดับความปลอดภัยของผู้ป่วย (Patient Safety Grade), SECTION F: โรงพยาบาลของ, SECTION G: จำนวนการรายงานเหตุการณ์ช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา, SECTION H: ความคิดเห็นผลการศึกษาพบว่า แนวทางปฏิบัติที่ใช้ในโรงพยาบาลป่าพะยอม บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน แต่บุคลากรส่วนใหญ่ไม่เข้าใจว่าแนวทางปฏิบัติเหล่านั้นคือการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยของโรงพยาบาล ดังนั้นเพื่อให้บุคลากรของโรงพยาบาลป่าพะยอมมีการรับรู้และเข้าใจวัฒนธรรมความปลอดภัยของโรงพยาบาล ผู้บริหารของโรงพยาบาลควรวางแผนส่งเสริมเรื่อง Patient and Personnel Safety Goals (2P Safety) ให้บุคลากรในโรงพยาบาลป่าพะยอมทุกคนมีความรู้และความเข้าใจเพื่อให้เกิดความปลอดภัยทั้งผู้ป่วยและบุคลากรสูงสุด

ภารดี เทพคายน (2564) ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับการรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ต่อนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงาน โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีต่อนโยบายสถาบันเรื่องความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาระดับความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีต่อนโยบายสถาบันเรื่องความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงาน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีต่อนโยบายสถาบันเรื่องความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายสถาบันเรื่องความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงาน เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามประชากรที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ทั้งหมด กำหนดตัวอย่างจำนวน 247 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t - test ค่าสถิติ F - test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้และความเข้าใจนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานในระดับมาก มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานในระดับมาก กลุ่มตัวอย่างรับรู้ต่อนโยบายสถาบันผ่านช่องทางสื่อออนไลน์มากที่สุด โดยปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาและด้านหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ต่อนโยบายสถาบันเรื่องความเป็นเลิศด้าน

การปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาด้านหน่วยงานที่สังกัดและด้านประเภทแตกต่างกัน มีระดับความเข้าใจนโยบายสถาบันเรื่องความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการทดสอบความสัมพันธ์พบว่า พฤติกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายสถาบันเรื่องความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับระดับการรับรู้และความเข้าใจนโยบายสถาบันเรื่องความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การมีส่วนร่วม

สุปราณี เทวรัศมิ์พิทักษ์ (2551) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากร คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่มีต่อการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงระดับการมีส่วนร่วม ความต้องการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ของบุคลากรของคณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยนำตัวชี้วัดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) มาเป็นองค์ประกอบในการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรผู้ให้ข้อมูล จำนวน 74 คน จากจำนวนทั้งสิ้น 230 คน ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์ ในส่วนการมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมโครงการสนองยุทธศาสตร์มากที่สุด รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการร่วมแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินโครงการและน้อยที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ความเหมาะสมของงบประมาณที่จะนำไปใช้ในการดำเนินโครงการสำหรับด้านความต้องการของบุคลากรคณะผลิตกรรมการเกษตรนั้น พบว่า บุคลากรต้องการให้คณะดำเนินการจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด รองลงมาเป็นการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ การดำรงศิลปวัฒนธรรมและรักษาระบบนิเวศของทรัพยากรธรรมชาติ การวิจัย และการบริการวิชาการแก่ชุมชนตามลำดับ

กัญญาวัลย์ ศรีสวัสดิ์พงษ์ และประจักษ์ บัวผัน (2554) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมและปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ สุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบจำนวนตัวอย่าง 321 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพของวิชาชีพ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การด้านการใช้เวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจุดใจด้านการยอมรับนับถือคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านการได้รับการฝึกอบรมด้านการพัฒนาคุณภาพ การสนับสนุนจากองค์การด้านกระบวนการบริหาร คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง และปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 66.4

สุภาษา แก้วเกรียงไกร กัลยาณี ประสมศรี มณฑา ชาวโพธิ์ และ รวิศรา รูปสวย (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของ

กรมชลประทาน โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมชลประทาน และเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและแนวทางการแก้ไข ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำรวจตัวอย่าง จำนวน 700 คน จากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมชลประทาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน PMQA ร้อยละ 14.43 ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางหรือวางนโยบายเพื่อสร้างบรรยากาศและส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทาน มีผลเป็นดังนี้ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร และด้านความรู้และทัศนคติ พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านความรู้และทัศนคติ โดยในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรนั้น แรงจูงใจมีคะแนนความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมชลประทาน มากที่สุด ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจ มีส่วนในการสร้างบรรยากาศ ส่งเสริมหรือกระตุ้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมชลประทานเป็นอย่างมาก ได้แก่ การยอมรับความรู้ความสามารถจากองค์กรและผู้บังคับบัญชา การให้เงินรางวัลค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย สภาพการบังคับบัญชา สภาพการทำงานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร การประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพขององค์กร ความชัดเจนของนโยบายและการบริหารองค์กร

ลัดดาวรรณ นนปะติ และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์ (2559) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลวัดละมุด อำเภอ นครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านการรับรู้ของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นกับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 375 รายที่มีภูมิลำเนาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลวัดละมุด อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม การวิเคราะห์ผลโดยค่าสถิติผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ตามปัจจัยคุณลักษณะ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ อาชีพ ระยะเวลาที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ รายได้มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในระดับที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านการศึกษาไม่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และการรับรู้ข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ทั้งนี้ กำหนดความเชื่อมั่นไว้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากรูรณ รากเงิน สุเทพ เมยไธสง และ กุศล ศรีสารคาม (2560) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทาง แกไขการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนโพธิ์ทองพิทยาคม โรงเรียนทุ่งกุลาประชานุสรณ์โรงเรียนขี้เหล็กพิทยาคม โรงเรียนกีฬากองคการบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2559 ทั้งหมดจำนวน 81 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.81 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบค่า t-test ค่า F-test และวิเคราะห์เพื่อหาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Bonferroni ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมมีค่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่ามีค่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ รองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงาน

จินตวีร์ เกษมสุข (2561) ศึกษาเรื่อง แนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อการพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืน โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์การใช้แนวคิดการมีส่วนร่วมที่สามารถช่วยระดมพลังในการพัฒนาชุมชนจากงานวิจัยในบริบทของสังคม ตลอดจนชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการใช้แนวคิดและกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนต่อไปได้ ผลการวิจัยพบว่า การใช้แนวคิดและกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชน (Community Context) โดยเน้นให้สมาชิกชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมหรือเกี่ยวข้องในทุกขั้นตอนของการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การดำเนินการตามแผนการติดตามประเมินผลและการรับประโยชน์จากการพัฒนา โดยอาศัยกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วม (Activity-based Participation) ที่เหมาะสมกับบริบทหรือภูมิปัญญาดั้งเดิมของชุมชนนั้น ๆ และกิจกรรมนั้นต้องมีความสัมพันธ์สอดคล้องต่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาชุมชนของตนจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น ครอบคลุมการสร้างโอกาสที่เอื้อให้สมาชิกทุกคนของชุมชนและของสังคมได้ร่วมกิจกรรม ซึ่งนำไปสู่และมี

อิทธิพลต่อกระบวนการพัฒนาและเอื้อให้ได้รับประโยชน์จากการพัฒนาโดยเท่าเทียมกัน ดังที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน องค์การสหประชาชาติได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ เพราะการมีกลุ่มกิจกรรมภายในชุมชนอันมีพื้นฐานมาจากต้นทุนทางสังคมหรือภูมิปัญญาของชุมชนนั้น จะเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถช่วยกระตุ้นให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนได้อย่างยั่งยืนและสามารถ แสดงให้เห็นถึงการทำงานร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม ชุมชนหลายแห่งโดยเฉพาะอย่างยิ่งชุมชนในชนบทที่มีทุนทางสังคม มีองค์ความรู้ในตัวเอง มีภูมิปัญญาท้องถิ่นและมีกลุ่มกิจกรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชน จะสามารถนำไปสู่การพัฒนาเป็นแหล่งเรียนรู้ให้แก่ผู้คนในสังคมหรือชุมชนแห่งอื่น ๆ ที่สนใจศึกษาลักษณะการทำงานในรูปแบบของกลุ่มกิจกรรมของชุมชนจนสามารถพัฒนาชุมชนได้อย่างยั่งยืนต่อไป

ัญญาลักษณ์ ใจเที่ยง (2563) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ต่อการพัฒนาทักษะเยาวชนไทย 4.0 โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ต่อการพัฒนาทักษะเยาวชนไทย 4.0 2) เพื่อศึกษาแนวทาง ปัญหา และข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ต่อการพัฒนาทักษะเยาวชนไทย 4.0 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 กลุ่ม 1) กลุ่มการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ประชาชนที่อาศัยในชุมชนเขตพระนคร จำนวน 396 คน กลุ่มที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ คือ กลุ่มชุมชน/เยาวชน กลุ่มสถานศึกษา กลุ่มวัด กลุ่มภาคส่วนรัฐ และกลุ่มห้างหุ้นส่วน/ร้านค้า รวมทั้งสิ้น 48 คน จากวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบลูกโซ่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์กึ่งไม่มีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ต่อการพัฒนาทักษะเยาวชนไทย 4.0 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับกลาง ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 1.07) 2) แนวทางการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ต่อการพัฒนาทักษะเยาวชนไทย 4.0 พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในลักษณะคณะกรรมการ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติด้วยการเปิดโอกาส เปิดใจ เปิดกว้างให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาศักยภาพและสร้างภูมิคุ้มกันให้กับเยาวชน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลอยู่ในลักษณะแบบเป็นพี่เป็นน้องกัน ปัญหาของการมีส่วนร่วม การถูกจำกัดด้วยสถานที่ งบประมาณมีไม่เพียงพอ จำนวนเยาวชนในชุมชนมีน้อย และความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐเข้ามาในชุมชนไม่ต่อเนื่อง เยาวชนย้ายติดตามผู้ปกครอง ส่งผลต่อการจัดกิจกรรม

อภิวรรณ กรมเมือง โอปอล์ สุวรรณเมฆ ปรเมศร์ อิศวเรืองพิภพ และ ชลิตา ศรีนวล (2563) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานและความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ของไทย โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาอิทธิพลของปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงาน ต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ของไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในกรุงเทพมหานคร ปทุมธานี สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง จำนวน 383 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling:

SEM) ผลการศึกษาพบว่า จากปัจจัยการมีส่วนร่วมของพนักงาน 4 ด้าน มีปัจจัย 3 ด้าน ที่ส่งผลทางตรงต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมด้านอำนาจหน้าที่ 2) การมีส่วนร่วมด้านข้อมูล 3) การมีส่วนร่วมด้านรางวัล โดยเรียงตามลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมด้านรางวัล ค่าน้ำหนัก 0.800 2) การมีส่วนร่วมด้านอำนาจหน้าที่ ค่าน้ำหนัก 0.789 และ 3) การมีส่วนร่วมด้านข้อมูล ค่าน้ำหนัก 0.738 ดังนั้น องค์กรควรมีการสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องการรับรู้ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการรับรู้ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System การศึกษาวิจัยดังกล่าวเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลประชากรเป้าหมาย และใช้วิธีการทางสถิติ (Statistical) ในการวิเคราะห์ผลการวิจัย เพื่อหาข้อสรุปจากผลการศึกษา โดยมีขั้นตอนในดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรในการวิจัย

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยแบ่งเป็น บุคลากรสายวิชาการจำนวน 519 คน บุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 636 คน ประชากรทั้งหมดจะเท่ากับ 1,155 คน กลุ่มประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 300 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้ตารางสำเร็จรูป Taro Yamane เป็นตารางในการหาขนาดตัวอย่างเพื่อประมาณค่าสัดส่วนของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้มีประชากร คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 1,155 คน จากตารางสำเร็จรูป Taro Yamane มีขนาดประชากร 1,000 คน การหากกลุ่มตัวอย่างโดยความคลาดเคลื่อนที่การวิจัยยอมรับได้เท่ากับ 5% จะได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 286 คน แต่ในการวิจัยนี้มีจำนวนประชากร 1,155 คน ผู้วิจัยจึงเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 300 คน

ขนาดประชากร	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ขนาดความคลาดเคลื่อน (e)					
	±1%	±2%	±3%	±4%	±5%	±10%
500	*	*	*	*	222	83
1,000	*	*	*	385	286	91
1,500	*	*	638	441	316	94
2,000	*	*	714	476	333	95
2,500	*	1250	769	500	345	96
3,000	*	1364	811	517	353	97
3,500	*	1458	843	530	359	97
4,000	*	1538	870	541	364	98
4,500	*	1607	891	549	367	98
5,000	*	1667	909	556	370	98
6,000	*	1765	938	566	375	98
7,000	*	1842	959	574	378	99
8,000	*	1905	976	580	381	99
9,000	*	1957	989	584	383	99
10,000	5000	2000	1000	588	385	99
15,000	6000	2143	1034	600	390	99
20,000	6667	2222	1053	606	392	100
25,000	7143	2273	1064	610	394	100
50,000	8333	2381	1087	617	397	100
100,000	9091	2439	1099	621	398	100
∞	10000	2500	1111	625	400	100

ตารางที่ 3.1 ตารางสำเร็จรูปการหาประชากรกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane

3.1.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าประกอบไปด้วย ตัวแปรต้น (Independent Variables) และ ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) หมายถึง ตัวแปรที่สามารถมีผลกระทบ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อตัวแปรอื่น ๆ ได้ หรือตัวแปรที่เป็นเหตุทำให้เกิดผล เป็นตัวแปรที่มีมาก่อน ตัวแปรเหล่านี้ ถือว่าอาจเป็นตัวแปรที่ส่งผล หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรอื่นที่ตามมา ซึ่งตัวแปรต้นในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) ระดับการศึกษา
- 4) ตำแหน่ง
- 5) หน่วยงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) หมายถึง ตัวแปรที่เป็นผล ตัวแปรที่มีการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากตัวแปรต้น เป็นตัวแปรซึ่งเป็นผลที่ตามมา ซึ่งตัวแปรตามในการศึกษาคครั้งนี้ มีด้วยกันถึง 2 ตัวแปร คือ

- 1) การรับรู้การประเมิน QS Star Rating System
- 2) การมีส่วนร่วมการประเมิน QS Star Rating System

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป

ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (check list) ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 5 ข้อ โดยสอบถามเป็นรายการ ดังต่อไปนี้

- 1) เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (nominal scale)
- 2) อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (ordinal scale)
- 3) ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (ordinal scale)
- 4) ตำแหน่งปัจจุบัน ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (nominal scale)
- 5) หน่วยงานของท่าน ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (nominal scale)

ส่วนที่ 2 การรับรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (มทร.พระนคร) ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System

การรับรู้ของบุคลากร แบ่งเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย

1. ท่านทราบหรือไม่ว่า การประเมิน QS Star Rating System คืออะไร
2. ท่านทราบหรือไม่ว่า การประเมิน QS Star Rating System มีความสำคัญกับการพัฒนา มหาวิทยาลัย
3. ท่านทราบหรือไม่ว่า การประเมิน QS Star Rating System เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของท่าน

คำถามใช้แบบมาตรวัดแบบ Likert Scale โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method) จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย

ท่านรับรู้เกี่ยวกับหัวข้อการประเมิน QS Star Rating System ในเรื่องต่อไปนี้

1. การประเมินภาพรวมของ QS Star Rating System
2. เรื่องการสอน
3. เรื่องการจ้างงาน

4. เรื่องความเป็นสากล
5. เรื่องการวิจัย
6. เรื่องการพัฒนาด้านวิชาการ
7. เรื่องสิ่งอำนวยความสะดวก
8. เรื่องจุดแข็งของหลักสูตร
9. เรื่องศิลปและวัฒนธรรม
10. เรื่องนวัตกรรม
11. เรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม
12. เรื่องความเท่าเทียม

โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีการกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

มากที่สุด	=	5 คะแนน
มาก	=	4 คะแนน
ปานกลาง	=	3 คะแนน
น้อย	=	2 คะแนน
น้อยที่สุด	=	1 คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2554 : 29)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \text{ (เริ่มจากชั้นต่ำสุด)} \end{aligned}$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนน ค่าเฉลี่ยของการรับรู้ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System

คะแนนเฉลี่ย	ระดับการรับรู้	แปลผล
4.21 – 5.00	มากที่สุด	บุคลากร มทร.พระนคร มีการรับรู้มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก	บุคลากร มทร.พระนคร มีการรับรู้มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง	บุคลากร มทร.พระนคร มีการรับรู้ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย	บุคลากร มทร.พระนคร มีการรับรู้น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด	บุคลากร มทร.พระนคร มีการรับรู้ที่น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 การมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System

หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมการประเมิน QS Star Rating System ในเรื่องใด ซึ่งเป็นคำถามที่สามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 ตัวเลือก (Multiple Response Questions) และมีจำนวนตัวเลือกทั้งหมด 11 ตัวเลือก โดยที่จะดูว่ามีตัวเลือกไหนที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกมากที่สุดไปถึงน้อยที่สุด

1. เรื่องการสอน
2. เรื่องการจ้างงาน
3. เรื่องความเป็นสากล
4. เรื่องการวิจัย
5. เรื่องการพัฒนาด้านวิชาการ
6. เรื่องสิ่งอำนวยความสะดวก
7. เรื่องจุดแข็งของหลักสูตร
8. เรื่องศิลปและวัฒนธรรม
9. เรื่องนวัตกรรม
10. เรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม
11. เรื่องความเท่าเทียม

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended) ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้องได้เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานของผู้วิจัย

3.2.1 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ 1 ชุด เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

- 1) กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถาม สร้างแบบสอบถามผู้ที่เกี่ยวข้องตามตัวแปรที่ศึกษา
- 2) ศึกษาทฤษฎี แนวคิด หลักการ จากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 3) ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการประเมิน QS Star Rating System
- 4) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลผล เพื่อกำหนดเป็นแบบสอบถามและขอบเขตของเนื้อหาให้ตรงประเด็นตามการศึกษาวิจัยครั้งนี้

5) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบด้านเนื้อหา ด้านภาษา รวมทั้ง ความครบถ้วนครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว ไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 300 คน

7) เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้งหมด 300 ชุด

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ในรูปแบบค่าสถิติ (Statistic) คือ ค่าต่าง ๆ ที่รวบรวมมาจากกลุ่มตัวอย่าง หรือคำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสถิติที่ใช้วิเคราะห์มีดังนี้

1) **ค่าร้อยละ (Percentage)** สัญลักษณ์ที่ใช้คือ % เป็นค่าที่แสดงการเปรียบเทียบต่อหนึ่งร้อยในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับนามบัญญัติ (Nominal Scales) ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ ข้อมูลที่ไม่สามารถวัดเป็นค่าของตัวเลขได้โดยตรง แต่จะเป็นข้อมูลที่บรรยายคุณสมบัติหรือลักษณะของสิ่งที่กำลังสนใจ และข้อมูลเชิงคุณภาพนั้นได้ถูกแจกแจงนับเป็นความถี่

2) **ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean)** สัญลักษณ์ที่ใช้คือ \bar{X} เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลในอันตรภาค (Interval Scales) หรือ ระดับอัตราส่วน (Ratio Scales) ซึ่งข้อมูลเป็นเชิงปริมาณ เป็นการวัดเพื่อหาแนวโน้มสู่ส่วนกลางของข้อมูล ที่ใช้เป็นตัวแทนของข้อมูลกลุ่ม หรือเป็นค่าเฉลี่ย (Average) ที่หาได้จากผลรวมของข้อมูลทั้งหมดหารด้วยจำนวนข้อมูลทั้งหมดของข้อมูลชุดนั้น

3) **ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)** สัญลักษณ์ที่ใช้คือ S.D. เป็นค่าสถิติตัวหนึ่งที่สามารถนำมาวัดการกระจายของข้อมูลได้ โดยใช้อธิบายคู่กับ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต จะช่วยให้อธิบายข้อมูลได้อย่างถูกต้อง ข้อมูลที่ใช้หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นข้อมูลที่มีลักษณะเช่นเดียวกับการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และนิยมใช้กันมากเมื่อเปรียบเทียบกับวิธีการกระจายแบบอื่น ทั้งนี้เนื่องจาก เป็นวิธีการวัดการกระจายของข้อมูลทุกค่ามาคำนวณ มีความละเอียดถูกต้องน่าเชื่อถือได้ดีที่สุด และสามารถนำไปใช้ในทางสถิติขั้นสูงต่อไปได้

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การรับรู้ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการรับประกัน QS Star Rating System” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการรับรู้ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการรับประกัน QS Star Rating System 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (มทร.พระนคร) ต่อการรับประกัน QS Star Rating System โดย รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 300 ชุด ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ ทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และนำผลลัพธ์ที่ได้มาทำการวิเคราะห์ประมวลผล แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 4 ส่วน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป

4.2 ผลการวิเคราะห์การรับรู้ของบุคลากร มทร.พระนคร ต่อการรับประกัน QS Star Rating System ข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ

4.3 ผลการวิเคราะห์การรับรู้ของบุคลากร มทร.พระนคร ต่อการรับประกัน QS Star Rating System ข้อคำถามแบบมาตราวัด

4.4 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของบุคลากร มทร.พระนคร ต่อการประเมิน QS Star Rating System

4.5 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างโดย แสดงผลเป็นความถี่ และร้อยละ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	111	37.00
หญิง	189	63.00
รวม	300	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และหน่วยงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	14	4.67
25 – 45 ปี	184	61.33
46 – 60 ปี	102	34.00
รวม	300	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	0.67
ปริญญาตรี	135	45.00
ปริญญาโท	163	54.33
รวม	300	100.00
4. ตำแหน่งปัจจุบัน		
บุคลากร	213	71.00
อาจารย์	87	29.00
รวม	300	100.00
4. หน่วยงาน		
หน่วยงาน 9 คณะ	143	47.67
สวพ.	27	9.00
สวท.	10	3.33
สวส.	48	16.00
กองกลาง	2	0.67
กองคลัง	23	7.67
กองนโยบายและแผน	18	6.00
กองบริหารงานบุคคล	10	3.33
กองพัฒนานักศึกษา	19	6.33
รวม	300	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ) จำนวนร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และหน่วยงาน

4.2 ผลการวิเคราะห์การรับรู้ของบุคลากร มทร.พระนคร ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System ข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ

การวิเคราะห์การรับรู้ของบุคลากร มทร.พระนคร ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System ข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ จำนวนคำถาม 3 ข้อ โดยแสดงผลเป็นความถี่และร้อยละ

การรับรู้	จำนวน	ร้อยละ
1. ทราบหรือไม่ว่า การประเมิน QS Star Rating System คืออะไร		
ทราบ	224	74.67
ไม่ทราบ	76	25.33
รวม	300	100.00
2. ทราบหรือไม่ว่า การประเมิน QS Star Rating System มีความสำคัญกับการพัฒนามหาวิทยาลัย		
ทราบ	224	74.67
ไม่ทราบ	76	25.33
รวม	300	100.00
3. ทราบหรือไม่ว่า การประเมิน QS Star Rating System เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของท่าน		
ทราบ	224	74.67
ไม่ทราบ	76	25.33
รวม	300	100.00

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์การรับรู้ของบุคลากร มทร.พระนคร ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System ข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ

4.3 ผลการวิเคราะห์การรับรู้ของบุคลากร มทร.พระนคร ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System ข้อคำถามแบบมาตรวัด

การวิเคราะห์การรับรู้ของบุคลากร มทร.พระนคร ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System ข้อคำถามแบบมาตรวัด จำนวน 12 ข้อ โดยแสดงผลเป็นค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

คำถามท่านรับรู้เกี่ยวกับหัวข้อการประเมิน QS Star Rating System	Mean	S.D.	ระดับการรับรู้
1. การประเมินภาพรวมของ QS Star Rating System	3.56	1.11	มีการรับรู้มาก
2. การสอน	3.42	1.05	มีการรับรู้มาก
3. การจ้างงาน	3.31	1.07	มีการรับรู้ปานกลาง
4. ความเป็นสากล	3.54	1.10	มีการรับรู้มาก
5. การวิจัย	3.58	1.10	มีการรับรู้มาก
6. การพัฒนาด้านวิชาการ	3.53	1.07	มีการรับรู้มาก
7. สิ่งอำนวยความสะดวก	3.49	1.12	มีการรับรู้มาก
8. จุดแข็งของหลักสูตร	3.44	1.05	มีการรับรู้มาก
9. ศิลปและวัฒนธรรม	3.45	1.11	มีการรับรู้มาก
10. นวัตกรรม	3.51	1.07	มีการรับรู้มาก
11. ความรับผิดชอบต่อสังคม	3.50	1.10	มีการรับรู้มาก
12. ความเท่าเทียม	3.40	1.11	มีการรับรู้ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์การรับรู้ของบุคลากร มทร.พระนคร ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System
ข้อคำถามแบบมาตรวัด

จากตารางที่ 4.3 สามารถแจกแจงการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายข้อดังนี้

ข้อที่ 1 ระดับการรับรู้เกี่ยวกับการประเมินของ QS Star Rating System ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างตอบมา
ดังนี้

ระดับ 1 มีจำนวน 21 คน

ระดับ 2 มีจำนวน 29 คน

ระดับ 3 มีจำนวน 51 คน

ระดับ 4 มีจำนวน 133 คน

ระดับ 5 มีจำนวน 66 คน

ข้อที่ 2 ระดับการรับรู้เกี่ยวกับเกี่ยวกับหัวข้อการประเมินของ QS Star Rating System ด้านการสอน
กลุ่มตัวอย่างตอบมาดังนี้

ระดับ 1	มีจำนวน	21 คน
ระดับ 2	มีจำนวน	31 คน
ระดับ 3	มีจำนวน	83 คน
ระดับ 4	มีจำนวน	113 คน
ระดับ 5	มีจำนวน	52 คน

ข้อที่ 3 ระดับการรับรู้เกี่ยวกับเกี่ยวกับหัวข้อการประเมินของ QS Star Rating System ด้านการจ้างงาน
กลุ่มตัวอย่างตอบมาดังนี้

ระดับ 1	มีจำนวน	21 คน
ระดับ 2	มีจำนวน	35 คน
ระดับ 3	มีจำนวน	83 คน
ระดับ 4	มีจำนวน	113 คน
ระดับ 5	มีจำนวน	48 คน

ข้อที่ 4 ระดับการรับรู้เกี่ยวกับเกี่ยวกับหัวข้อการประเมินของ QS Star Rating System ด้านความเป็นสากล
กลุ่มตัวอย่างตอบมาดังนี้

ระดับ 1	มีจำนวน	21 คน
ระดับ 2	มีจำนวน	31 คน
ระดับ 3	มีจำนวน	61 คน
ระดับ 4	มีจำนวน	119 คน
ระดับ 5	มีจำนวน	68 คน

ข้อที่ 5 ระดับการรับรู้เกี่ยวกับเกี่ยวกับหัวข้อการประเมินของ QS Star Rating System ด้านการวิจัย
กลุ่มตัวอย่างตอบมาดังนี้

ระดับ 1	มีจำนวน	21 คน
ระดับ 2	มีจำนวน	27 คน
ระดับ 3	มีจำนวน	65 คน
ระดับ 4	มีจำนวน	118 คน
ระดับ 5	มีจำนวน	69 คน

ข้อที่ 6 ระดับการรับรู้เกี่ยวกับเกี่ยวกับหัวข้อการประเมินของ QS Star Rating System การพัฒนาด้าน
วิชาการ กลุ่มตัวอย่างตอบมาดังนี้

ระดับ 1	มีจำนวน	21 คน
ระดับ 2	มีจำนวน	27 คน
ระดับ 3	มีจำนวน	73 คน

ระดับ 4 มีจำนวน 115 คน

ระดับ 5 มีจำนวน 64 คน

ข้อที่ 7 ระดับการรับรู้เกี่ยวกับเกี่ยวกับหัวข้อการประเมินของ QS Star Rating System ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก
กลุ่มตัวอย่างตอบมาดังนี้

ระดับ 1 มีจำนวน 21 คน

ระดับ 2 มีจำนวน 31 คน

ระดับ 3 มีจำนวน 67 คน

ระดับ 4 มีจำนวน 110 คน

ระดับ 5 มีจำนวน 71 คน

ข้อที่ 8 ระดับการรับรู้เกี่ยวกับเกี่ยวกับหัวข้อการประเมินของ QS Star Rating System ด้านจุดแข็งของหลักสูตร
กลุ่มตัวอย่างตอบมาดังนี้

ระดับ 1 มีจำนวน 21 คน

ระดับ 2 มีจำนวน 27 คน

ระดับ 3 มีจำนวน 81 คน

ระดับ 4 มีจำนวน 117 คน

ระดับ 5 มีจำนวน 54 คน

ข้อที่ 9 ระดับการรับรู้เกี่ยวกับเกี่ยวกับหัวข้อการประเมินของ QS Star Rating System ด้านศิลปะและวัฒนธรรม
กลุ่มตัวอย่างตอบมาดังนี้

ระดับ 1 มีจำนวน 23 คน

ระดับ 2 มีจำนวน 29 คน

ระดับ 3 มีจำนวน 73 คน

ระดับ 4 มีจำนวน 110 คน

ระดับ 5 มีจำนวน 65 คน

ข้อที่ 10 ระดับการรับรู้เกี่ยวกับเกี่ยวกับหัวข้อการประเมินของ QS Star Rating System ด้านนวัตกรรม
กลุ่มตัวอย่างตอบมาดังนี้

ระดับ 1 มีจำนวน 21 คน

ระดับ 2 มีจำนวน 27 คน

ระดับ 3 มีจำนวน 65 คน

ระดับ 4 มีจำนวน 127 คน

ระดับ 5 มีจำนวน 60 คน

ข้อที่ 11 ระดับการรับรู้เกี่ยวกับเกี่ยวกับหัวข้อการประเมินของ QS Star Rating System ด้านความรับผิดชอบ ต่อสังคม กลุ่มตัวอย่างตอบมาดังนี้

ระดับ 1 มีจำนวน 21 คน

ระดับ 2 มีจำนวน 29 คน

ระดับ 3 มีจำนวน 69 คน

ระดับ 4 มีจำนวน 115 คน

ระดับ 5 มีจำนวน 66 คน

ข้อที่ 12 ระดับการรับรู้เกี่ยวกับเกี่ยวกับหัวข้อการประเมินของ QS Star Rating System ด้านความเท่าเทียม กลุ่มตัวอย่างตอบมาดังนี้

ระดับ 1 มีจำนวน 21 คน

ระดับ 2 มีจำนวน 35 คน

ระดับ 3 มีจำนวน 67 คน

ระดับ 4 มีจำนวน 121 คน

ระดับ 5 มีจำนวน 56 คน

4.4 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของบุคลากร มทร.พระนคร ต่อการประเมิน QS Star Rating System

การวิเคราะห์ผลการมีส่วนร่วมของบุคลากร มทร.พระนคร ต่อการประเมิน QS Star Rating System โดยแสดงผลเป็นค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นคำถามที่สามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 หัวข้อ (Multiple Response Questions) และมีจำนวนตัวเลือกทั้งหมด 11 หัวข้อ และได้มีการเลือกทั้งหมดจำนวน 919 หัวข้อ

การมีส่วนร่วมในหัวข้อ	จำนวนที่มีการเลือก	คิดเป็นร้อยละจากการเลือกทั้งหมด
1. การสอน	129	14.04
2. การจ้างงาน	57	6.20
3. ความเป็นสากล	61	6.64
4. การวิจัย	143	15.56
5. การพัฒนาด้านวิชาการ	105	11.43

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของบุคลากร มทร.พระนคร ต่อการประเมิน QS Star Rating System

การมีส่วนร่วมในหัวข้อ	จำนวนที่มีการเลือก	คิดเป็นร้อยละจากการเลือกทั้งหมด
6. สิ่งอำนวยความสะดวก	110	11.97
7. จุดแข็งของหลักสูตร	51	5.55
8. ศิลปและวัฒนธรรม	53	5.77
9. นวัตกรรม	75	8.16
10. ความรับผิดชอบต่อสังคม	81	8.81
11. ความเท่าเทียม	54	5.88
รวมทั้งหมด	919	100

ตารางที่ 4.4 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของบุคลากร มทร.พระนคร ต่อการประเมิน

QS Star Rating System

4.5 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

1) เน้นการสนับสนุนและส่งเสริมให้แต่ละหลักสูตรมีการพัฒนาทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อส่งผลต่อความเข้มแข็งของหลักสูตรต่อไป

2) มหาวิทยาลัยควรมีการให้ความรู้ QA Star Rating System แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย ในแต่ละกลุ่มที่เหมาะสม เช่น กลุ่มที่เกี่ยวข้องโดยตรง (สายวิชาการ และสายสนับสนุนที่เกี่ยวกับงานวิจัยของทั้งมหาวิทยาลัย) ควรจะให้ความรู้ที่เข้มข้น เชิงลึก ที่เหมาะสมกับความเกี่ยวข้อง กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรง (ทางอ้อม เช่น กองกลาง กองสื่อสารองค์กร กองบริหารบุคคล เป็นต้น) ควรจะให้ความรู้ที่เบื้องต้น (what คืออะไร เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยอย่างไร) เป็นความรู้ที่กลุ่มนี้สามารถไปสื่อสารเบื้องต้นให้กับผู้มาติดต่อหรือใช้บริการได้ ให้รู้แค่เบื้องต้น ถ้าหากผู้มาติดต่อต้องการข้อมูลเพิ่มเติมที่ลึกกว่าก็สามารถแจ้ง/บอกให้ผู้มาติดต่อไปหากกลุ่มคนที่รู้เรื่องลึกซึ่งมากขึ้นได้

3) มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตร และการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกกับมหาวิทยาลัย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การรับรู้ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการรับรู้ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (มทร.พระนคร) ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System โดย รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 300 ชุด ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ ทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และนำผลลัพธ์ที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.1 สรุปผลการวิจัย ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลจากแบบสอบถามการรับรู้ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน พบว่า

- ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 189 คน คิดเป็น 63% และเพศชาย จำนวน 111 คน คิดเป็น 37%

- ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 - 45 ปี จำนวน 184 คน คิดเป็น 61.33% รองลงมา มีอายุระหว่าง 46 - 60 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็น 34% มีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็น 4.67%

- ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 163 คน คิดเป็น 54.33% รองลงมาระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 135 คน คิดเป็น 45% ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็น 0.67%

- ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากร จำนวน 213 คน คิดเป็น 71% และเป็นอาจารย์ จำนวน 87 คน คิดเป็น 29%

- ผู้ตอบแบบสอบถามมาจากหน่วยงาน 9 คณะมากที่สุด จำนวน 143 คน คิดเป็น 47.67% ลำดับที่สองมาจากหน่วยงานสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ (สวส.) จำนวน 48 คน คิดเป็น 16% ลำดับที่สามมาจากหน่วยงานสถาบันวิจัยและพัฒนา (สวพ.) จำนวน 27 คน คิดเป็น 9% ลำดับที่สี่มาจากกองคลัง จำนวน 23 คน คิดเป็น 7.67% ลำดับที่ห้ามาจากกองพัฒนานักศึกษา จำนวน 19 คน คิดเป็น 6.33% ลำดับที่หกมาจากกองนโยบายและแผน จำนวน 18 คน คิดเป็น 6% ลำดับที่เจ็ดมีสองหน่วยงานที่มีจำนวนคนเท่ากัน คือ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน (สวท.) และ กองคลัง จำนวน 10 คน คิดเป็น 3.33% และลำดับสุดท้ายมาจากหน่วยงานกองกลาง จำนวน 2 คน คิดเป็น 0.67%

5.2 สรุปผลการวิจัยส่วนที่ 2 การรับรู้ของบุคลากร มทร.พระนคร ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System ข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ ดังนี้

การวิเคราะห์การรับรู้ของบุคลากร มทร.พระนคร ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System ข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน พบว่า

- ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทราบว่าการประเมิน QS Star Rating System คืออะไร จำนวน 224 คน คิดเป็น 74.67% และมีไม่ทราบว่าการประเมิน QS Star Rating System คืออะไร จำนวน 76 คน คิดเป็น 25.33%

- ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทราบว่าการประเมิน QS Star Rating System มีความสำคัญกับการพัฒนามหาวิทยาลัย จำนวน 224 คน คิดเป็น 74.67% และมีไม่ทราบว่าการประเมิน QS Star Rating System มีความสำคัญกับการพัฒนาวิทยาลัย จำนวน 76 คน คิดเป็น 25.33%

- ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทราบว่าการประเมิน QS Star Rating System เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของท่าน จำนวน 224 คน คิดเป็น 74.67% และมีไม่ทราบว่าการประเมิน QS Star Rating System เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของท่าน จำนวน 76 คน คิดเป็น 25.33%

5.3 สรุปผลการวิจัยส่วนที่ 2 การรับรู้ของบุคลากร มทร.พระนคร ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System ข้อคำถามแบบมาตรวัด

การวิเคราะห์การรับรู้ของบุคลากร มทร.พระนคร ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System ข้อคำถามแบบมาตรวัด ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน พบว่า

- ระดับการรับรู้เกี่ยวกับการประเมินภาพรวมของ QS Star Rating System ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.56 ระดับการรับรู้มาก

- ระดับการรับรู้เกี่ยวกับเกี่ยวกับหัวข้อการประเมินของ QS Star Rating System ด้านการสอน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.42 ระดับการรับรู้มาก

- ระดับการรับรู้เกี่ยวกับเกี่ยวกับหัวข้อการประเมินของ QS Star Rating System ด้านการจ้างงาน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.31 ระดับการรับรู้ปานกลาง

- ระดับการรับรู้เกี่ยวกับเกี่ยวกับหัวข้อการประเมินของ QS Star Rating System ด้านความเป็นสากล ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.54 ระดับการรับรู้มาก

- ระดับการรับรู้เกี่ยวกับเกี่ยวกับหัวข้อการประเมินของ QS Star Rating System ด้านการวิจัย ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.58 ระดับการรับรู้มาก

- ระดับการรับรู้เกี่ยวกับเกี่ยวกับหัวข้อการประเมินของ QS Star Rating System การพัฒนาด้านวิชาการ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.53 ระดับการรับรู้มาก

- ระดับการรับรู้เกี่ยวกับเกี่ยวกับหัวข้อการประเมินของ QS Star Rating System ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.49 ระดับการรับรู้มาก

- ระดับการรับรู้เกี่ยวกับเกี่ยวกับหัวข้อการประเมินของ QS Star Rating System ด้านจุดแข็งของหลักสูตร ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.44 ระดับการรับรู้มาก
- ระดับการรับรู้เกี่ยวกับเกี่ยวกับหัวข้อการประเมินของ QS Star Rating System ด้านศิลปะและวัฒนธรรม ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.45 ระดับการรับรู้มาก
- ระดับการรับรู้เกี่ยวกับเกี่ยวกับหัวข้อการประเมินของ QS Star Rating System ด้านนวัตกรรม ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.51 ระดับการรับรู้มาก
- ระดับการรับรู้เกี่ยวกับเกี่ยวกับหัวข้อการประเมินของ QS Star Rating System ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.50 ระดับการรับรู้มาก
- ระดับการรับรู้เกี่ยวกับเกี่ยวกับหัวข้อการประเมินของ QS Star Rating System ด้านความเท่าเทียม ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.40 ระดับการรับรู้ปานกลาง

5.4 สรุปผลการวิจัยส่วนที่ 3 การมีส่วนร่วมของบุคลากร มทร.พระนคร ต่อการประเมิน QS Star Rating System

การวิเคราะห์ผลการมีส่วนร่วมของบุคลากร มทร.พระนคร ต่อการประเมิน QS Star Rating System โดยเป็นคำถามที่สามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 ตัวเลือก (Multiple Response Questions) และมีจำนวนตัวเลือกทั้งหมด 11 ตัวเลือก ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน พบว่า

- ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกการมีส่วนร่วมในหัวข้อการวิจัยมากที่สุดเป็นอันดับแรก 143 ครั้ง
- อันดับที่สอง คือการมีส่วนร่วมในหัวข้อการสอน 129 ครั้ง
- อันดับที่สาม คือการมีส่วนร่วมในหัวข้อสิ่งอำนวยความสะดวก 110 ครั้ง
- อันดับที่สี่ คือการมีส่วนร่วมในหัวข้อการพัฒนาด้านวิชาการ 105 ครั้ง
- อันดับห้า คือการมีส่วนร่วมในหัวข้อความรับผิดชอบต่อสังคม 81 ครั้ง
- อันดับหก คือการมีส่วนร่วมในหัวข้อนวัตกรรม 75 ครั้ง
- อันดับเจ็ด คือการมีส่วนร่วมในหัวข้อความเป็นสากล 61 ครั้ง
- อันดับแปด คือการมีส่วนร่วมในหัวข้อการจ้างงาน 57 ครั้ง
- อันดับเก้า คือการมีส่วนร่วมในหัวข้อความเท่าเทียม 54 ครั้ง

5.5 ข้อเสนอแนะในการวิจัย

- 1) ควรให้ผู้ที่มีส่วนร่วมได้รับความรู้เกี่ยวกับการประเมิน QS Star Rating System เพื่อให้มหาวิทยาลัยพร้อมในทุกด้านสำหรับการประเมิน
- 2) ควรศึกษาถึงกระบวนการให้ได้มาซึ่งคะแนนระดับห้าดาว และสื่อสารให้บุคลากรทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัยเข้าใจให้ตรงกันเพื่อร่วมช่วยกันพัฒนามหาวิทยาลัย

บรรณานุกรม

- กัญญวีย์ ศรีสวัสดิ์พงษ์ และ ประจักษ์ บัวผัน. (2554). การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น. สืบค้นจาก https://rtt.kku.ac.th/ejournal/pa_upload_pdf/62675.pdf
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2554). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. ภาควิชาสถิติคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกศินี ชาวนา, ณ์ฐมน ตั้งพานทอง, นัทกร ประจตุลปะ, และ อริยา ธัญพีช. (2556). การศึกษาระดับการรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีต่อค่านิยมมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อวางแผนการพัฒนาและปลูกฝังค่านิยมให้คงอยู่อย่างยั่งยืน. เวชบัณฑิตยสาร. 6(2), 51-57.
- จริยาพร สุขน้อย, ธีรวัฒน์ ฤทธาภิรมย์ และนุสรา สุคนธ์. (2562). การศึกษาพฤติกรรมการรับรู้และเข้าใจวัฒนธรรมความปลอดภัย (Patient and Personnel Safety : 2P Safety) ของบุคลากรโรงพยาบาลป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง. กระทรวงสาธารณสุข. สืบค้นจาก http://data.ptho.moph.go.th/ptvichakarn62/uploads/60757_0202_20190605222226.pdf
- จันทน์ รุ่งเรืองธนาผล และ เมธสิทธิ์ พูลดี. (2561). การรับรู้การเป็น Thailand 4.0 ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- จรรุวรรณ รากเงิน, สุเทพ เมย์ไธสง และ กุศล ศรีสารคาม. (2560). การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนกรกฎาคม-ธันวาคม 2560, 174-186.
- จินตวีร์ เกษมสุข. (2561). แนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อการพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืน. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ปีที่ 26 ฉบับที่ 50 มกราคม-เมษายน 2561, 169-186.
- นฤมล จิตรเอื้อ และ วิโรจน์ เกษภูาลักษณ์. (2561). การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมผ่านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2561, 349-380
- นิตยา สุภาภรณ์. (2552). การรับรู้ของประชาชนต่อความอยู่ดีมีสุขในชุมชนบางไผ่. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัย

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภารดี เทพคายน. (2564). การศึกษาระดับการรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ต่อนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงาน. สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สืบค้นจาก <http://www.km.nida.ac.th/th/images/PDF/research /paradeere134.pdf>
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (2566). ตารางสรุปจำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนประกอบการจัดทำข้อมูล SAR ประจำปีการศึกษา 2565. สืบค้นจาก <https://hrm.offpre.rmutp.ac.th/wordpress/?p=9500>
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (2566). แผนพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570). สืบค้นจาก <https://ppd.offpre.rmutp.ac.th/>
- ลัดดาวรรณ นนปะติ และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2559). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลวัดละมุด อำเภอ นครชัยศรี จังหวัดนครปฐม. วารสารการบริหารปกครอง, ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2559), 289-305.
- วศินี จิตภูษา. (2560). ความพึงพอใจของบุคลากรในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. วารสารสาระคาม, ปีที่ 8 ฉบับที่ 2, 102-115.
- วัชณันท์ ปลื้มใจ, ปกรณ์ ลิ้มโยธิน และ สิริลักษณ์ ทองพูน. (2559). การรับรู้และทัศนคติที่ประชาชนมีต่อกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่. วารสารการประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 7, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, 567-582.
- สวิตา อยู่สุขชี และ อรคนางค์ นวลเจริญ. (2565). การสื่อสารการตลาดดิจิทัลเพื่อสร้างการรับรู้ของ OTOP นวัตวิถี บ้านพู่แค อ.เฉลิมพระเกียรติ จ.สระบุรี. วารสารสุทธิปริทัศน์, ปีที่ 36 ฉบับที่ 2 เมษายน-มิถุนายน 2565, 83-98.
- สุปราณี เทวรักษ์พิทักษ์. (2554). การมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากร คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่มีต่อการจัดทำโครงการสนองยุทธศาสตร์. มหาวิทยาลัยแม่โจ้. สืบค้นจาก http://webpac.library.mju.ac.th:8080/mm/fulltext/research/2556/supranee_tewarugpitug_2554/fulltext.pdf

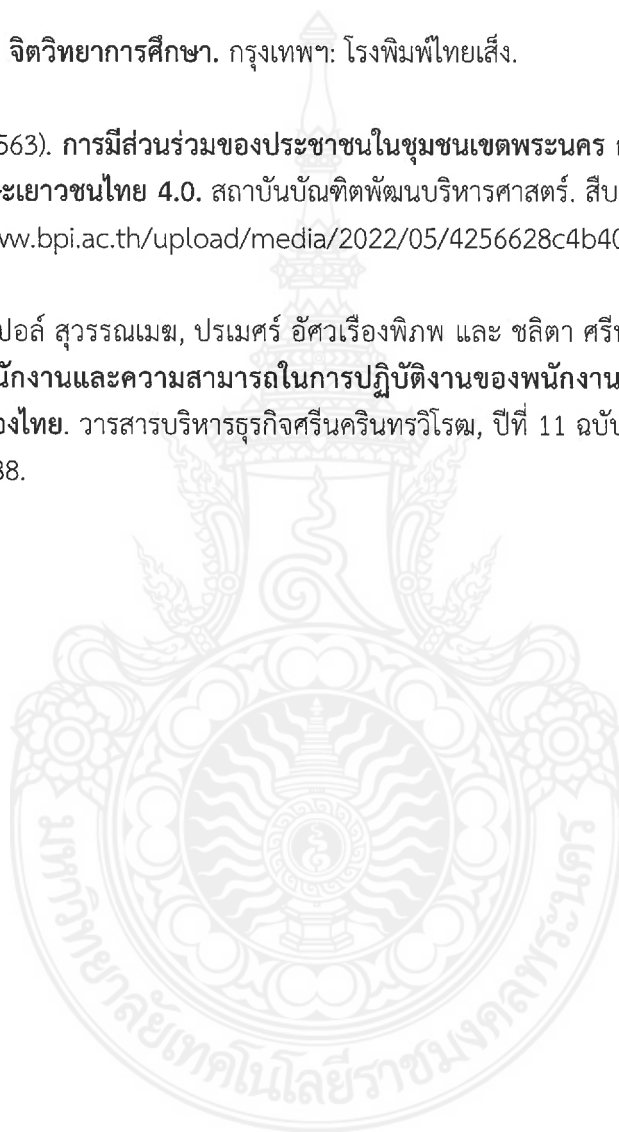
บรรณานุกรม (ต่อ)

สุภษา แก้วเกรียงไกร, กัลยาณี ประสมศรี, มณฑา ชาวโพธิ์ และ รวิสรารูปสวย. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทาน. กองแผนงาน กรมชลประทาน. สืบค้นจาก <http://kmcenter.rid.go.th/kcplan/KM%20Data/Research/Reserch%20PMQA.pdf>

แสงเดือน ทวีสิน. (2545). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยเส็ง.

ธัญญาลักษณ์ ใจเที่ยง. (2563). การมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ต่อการพัฒนาทักษะเยาวชนไทย 4.0. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สืบค้นจาก <https://www.bpi.ac.th/upload/media/2022/05/4256628c4b407cac3.pdf>

อภิวรรณ กรมเมือง, โอปอล์ สุวรรณเมฆ, ประเมศร์ อัสวเรืองพิภพ และ ชลิตา ศรีนวล. (2563). การมีส่วนร่วมของพนักงานและความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ของไทย. วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ, ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2563, 75-88.



ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถาบันวิจัยและพัฒนา...งานบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.....

โทรศัพท์ ๐ ๒๖๖๕ ๓๗๗๗ ต่อ ๘๑๘๑

ที่...อว.๑๖๕๒.๑๑/๒๐๓๕ วันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง...ขอความอนุเคราะห์ถอนแบบสอบถามโครงการวิจัยสถาบัน.....

เรียน หัวหน้าหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ตามที่ สถาบันวิจัยและพัฒนา ได้ดำเนินโครงการวิจัยสถาบัน เรื่อง โครงการวิจัยเรื่อง การรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System ซึ่งผลการวิจัยเพื่อสร้างการรับรู้และให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความพร้อมสำหรับการประเมิน QS Star Rating System ในครั้งต่อไป

ในการนี้ สถาบันวิจัยและพัฒนา ขอความอนุเคราะห์บุคลากรในหน่วยงานของท่านตอบโดยสแกน QR Code แนบท้ายหนังสือฉบับนี้ ภายในวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอบขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(นายชลากร อุดมรักษาสกุล)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา



QR Code แบบสอบถาม

แบบสอบถาม โครงการวิจัย
เรื่อง “การรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System”

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินโครงการวิจัย เรื่อง "การรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System" ซึ่งได้รับงบประมาณจาก โครงการวิจัยสถาบันประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 และมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลการรับรู้และการมีส่วนร่วมของ บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการรับประเมิน QS Star Rating System

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ

- ชาย
 หญิง

2. อายุ

- น้อยกว่า 25 ปี
 25 - 45 ปี
 46 - 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งปัจจุบัน

- อาจารย์
 บุคลากร

5. หน่วยงานของท่าน

- หน่วยงาน 9 คณะ
 สถาบันวิจัยและพัฒนา
 สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
 กองกลาง
 กองคลัง
 กองนโยบายและแผน
 กองบริหารงานบุคคล
 กองพัฒนานักศึกษา

ส่วนที่ 2 การรับรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต่อการประเมิน QS Star Rating System

1. ท่านทราบหรือไม่ว่า การประเมิน QS Star Rating System คืออะไร
 - ทราบ
 - ไม่ทราบ
2. ท่านทราบหรือไม่ว่า การประเมิน QS Star Rating System มีความสำคัญกับการพัฒนามหาวิทยาลัย
 - ทราบ
 - ไม่ทราบ
3. ท่านทราบหรือไม่ว่า การประเมิน QS Star Rating System เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของท่าน
 - ทราบ
 - ไม่ทราบ
4. ท่านรับรู้เกี่ยวกับหัวข้อการประเมิน QS Star Rating System ในเรื่องต่อไปนี้

ประเด็นคำถาม	ระดับ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1) ท่านรับรู้เกี่ยวกับการประเมิน QS Star Rating System ภาพรวม					
2) ท่านรับรู้เกี่ยวกับหัวข้อการประเมิน QS Star Rating System เรื่องการสอน					
3) ท่านรับรู้เกี่ยวกับหัวข้อการประเมิน QS Star Rating System เรื่องการจ้างงาน					
4) ท่านรับรู้เกี่ยวกับหัวข้อการประเมิน QS Star Rating System เรื่องความเป็นสากล					
5) ท่านรับรู้เกี่ยวกับหัวข้อการประเมิน QS Star Rating System เรื่องการวิจัย					
6) ท่านรับรู้เกี่ยวกับหัวข้อการประเมิน QS Star Rating System เรื่องการพัฒนาด้านวิชาการ					
7) ท่านรับรู้เกี่ยวกับหัวข้อการประเมิน QS Star Rating System เรื่องสิ่งอำนวยความสะดวก					
8) ท่านรับรู้เกี่ยวกับหัวข้อการประเมิน QS Star Rating System เรื่องจุดแข็งของหลักสูตร					
9) ท่านรับรู้เกี่ยวกับหัวข้อการประเมิน QS Star Rating System เรื่องศิลปและวัฒนธรรม					

ประเด็นคำถาม	ระดับ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
10) ท่านรับรู้เกี่ยวกับหัวข้อการประเมิน QS Star Rating System เรื่องนวัตกรรม					
11) ท่านรับรู้เกี่ยวกับหัวข้อการประเมิน QS Star Rating System เรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม					
12) ท่านรับรู้เกี่ยวกับหัวข้อการประเมิน QS Star Rating System เรื่องความเท่าเทียม					

ส่วนที่ 3 หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมการประเมิน QS Star Rating System ในเรื่องใดดังต่อไปนี้

(สามารถตอบได้มากกว่า 1 ตามการมีส่วนร่วมในหน่วยงาน)

ประเด็นที่หน่วยงานมีส่วนร่วม	มีส่วนร่วม	ไม่มีส่วนร่วม
1) หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมการประเมิน QS Star Rating System เรื่องการสอน		
2) หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมการประเมิน QS Star Rating System เรื่องการจ้างงาน		
3) หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมการประเมิน QS Star Rating System เรื่องความเป็นสากล		
4) หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมการประเมิน QS Star Rating System เรื่องการวิจัย		
5) หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมการประเมิน QS Star Rating System เรื่องการพัฒนาด้านวิชาการ		
6) หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมการประเมิน QS Star Rating System เรื่องสิ่งอำนวยความสะดวก		
7) หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมการประเมิน QS Star Rating System เรื่องจุดแข็งของหลักสูตร		
8) หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมการประเมิน QS Star Rating System เรื่องศิลปและวัฒนธรรม		
9) หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมการประเมิน QS Star Rating System เรื่องนวัตกรรม		
10) หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมการประเมิน QS Star Rating System เรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม		
11) หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมการประเมิน QS Star Rating System เรื่องความเท่าเทียม		

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ทีมวิจัยขอขอบคุณที่ท่านสละเวลาตอบแบบสอบถาม



ประวัตินักวิจัย

ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย) : นางสาวชาวิณี บินกาซีเมน

ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) : Miss Chavinee Binkasemen

ตำแหน่ง : เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ

หน่วยงาน : สถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 399 อาคารรพี
ถนนสามเสน แขวงวชิรพยาบาล เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300
เบอร์ติดต่อ 02-665-3777 ต่อ 8181
E-mail : chavinee.b@rmutp.ac.th

ประวัติการศึกษา

ระดับการศึกษา	คุณวุฒิ	ปีที่จบการศึกษา
ปริญญาโท	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ (มหาวิทยาลัยรามคำแหง)	2562
ปริญญาตรี	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป (มรภ.บ้านสมเด็จเจ้าพระยา)	2540

ประวัตินักวิจัย

ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย) : นางสาววัลลภา ฟักประไพ
 ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) : Miss Wallapa Fakprapai
 ตำแหน่ง : เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ
 หน่วยงาน : สถาบันวิจัยและพัฒนา
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 399 อาคารรพี
 ถนนสามเสนน แขวงวิหิตพยาบาล เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300
 เบอร์ติดต่อ 02-665-3777 ต่อ 8182
 E-mail : wallapa.f@mutp.ac.th

ประวัติการศึกษา

ระดับการศึกษา	คุณวุฒิ	ปีที่จบการศึกษา
ปริญญาโท	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ (มหาวิทยาลัยรามคำแหง)	2561
ปริญญาตรี	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการตลาด (มรภ.สวนสุนันทา)	2551