



ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
Factors Affecting Personnel Participation in Education Quality Assurance at
Faculty of Mass Communication Technology, Rajamangala University of
Technology Phranakhon

นภาพร ภูเพ็ชร
วินัย คำสุขา
วรวัฒนา พลายพลอยรัตน์
ปิยะศักดิ์ รุจิโกไศย

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณกองทุนเพื่อการวิจัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อโครงการวิจัย	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ชื่อ-นามสกุล	นภาพร ภูเพ็ชร วินัย คำสุชา วรวัฒนา พลายพลอยรัตน์ ปิยะศักดิ์ รุจิโกไศย
คณะ	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ	2567

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 2) เปรียบเทียบลักษณะทางประชากรกับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะ จำนวน 47 คน ได้มาด้วยวิธีการวิธีการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) 3.41 โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ ท่านได้นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของตน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) 3.77 การนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการวางแผนการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาในครั้งต่อไป มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) 3.73 และการเข้าร่วมการอบรมหรือสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) 3.71 2) การเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรกับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา ผลการวิเคราะห์พบว่า เพศ อายุ ประเภทบุคลากร สถานะ และอายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน ต่างกันไม่ส่งผลให้การมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ ตำแหน่งงานต่างกัน ส่งผลให้การมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะระหว่างกลุ่มหัวหน้างานกับกลุ่มไม่มีตำแหน่งบริหาร และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา คือ ทักษะคิด การรับรู้ และ

แรงจูงใจ พบว่า แรงจูงใจเพียงปัจจัยเดียวที่ส่งผลเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยด้านแรงจูงใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วยก็จะส่งผลให้การมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเพิ่มขึ้น .443 หน่วย หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 44.30

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมของบุคลากร งานประกันคุณภาพการศึกษา แรงจูงใจ ทักษะ การรับรู้



Research Title	Factors Affecting Personnel Participation in Education Quality Assurance at Faculty of Mass Communication Technology, Rajamangala University of Technology Phranakhon
Authors	Napaporn Phuphet Vinai Kamsukha Worawattana Plaiployrat Piyasak Ruchikosai
Faculty	Faculty of Mass Communication Technology
University	Rajamangala University of Technology Phra Nakhon
Academic Year	2024

Abstract

The objectives of the project study were (1) to examine the participation of personnel in quality assurance activities at the Faculty of Mass Communication Technology, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon; (2) to compare demographic characteristics with the level of participation in quality assurance activities; and (3) to investigate factors influencing personnel participation in quality assurance activities at the Faculty. The sample consisted of 47 academic and support staff involved in the Faculty's quality assurance processes, selected using Krejcie and Morgan's table. Data were collected through questionnaires and analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. The findings revealed that overall personnel participation in quality assurance activities was at a moderate level ($\bar{x} = 3.41$). The highest mean scores were found for applying evaluation results and recommendations to improve one's work performance ($\bar{x} = 3.77$), using evaluation results as a guideline for planning future quality assurance activities ($\bar{x} = 3.73$), and attending training or seminars related to quality assurance ($\bar{x} = 3.71$). Analysis of demographic characteristics showed that gender, age, personnel type, employment status, and tenure in the current position did not significantly affect participation, while job position did significantly affect participation at the .05 level, particularly between supervisors and non-administrative staff. Attitude, awareness, and motivation were

identified as factors influencing participation in quality assurance activities. Among these, only motivation had a significant positive effect on participation at the .05 level; an increase of one unit in motivation was associated with an increase of .443 units, or 44.30%, in personnel participation in quality assurance activities at the Faculty of Mass Communication Technology, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon.

Keywords: Personnel Participation, Quality Assurance, Motivation, Attitude, Awareness



กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้รับทุนอุดหนุน โครงการวิจัยการพัฒนางานวิจัยสู่งานประจำ (R2R) มหวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ และสถาบันวิจัยและพัฒนา มหวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ให้การสนับสนุนทุนวิจัย และบุคลากรของคณะทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือ และที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จึงทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วง ไปด้วยดี ผู้วิจัยหวังว่าผลงานวิจัยนี้คงเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์ต่อไป

คณะผู้วิจัย



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	2
1.3 ขอบเขตการวิจัย	3
1.4 กรอบแนวคิด	4
1.5 สมมติฐานการวิจัย	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้	9
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	13
2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม	15
2.5 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา	21
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	30
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	30
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	31
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	33
3.4 สถิติที่ใช้และการวิเคราะห์ข้อมูล	33

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการดำเนินงาน	35
4.1 ลักษณะทางประชากร	35
4.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษา	41
4.3 การมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร	46
4.4 การเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรกับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา	48
4.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา	53
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	56
5.1 สรุปผลการศึกษา	56
5.2 อภิปรายผล	58
5.3 ข้อเสนอแนะ	60
บรรณานุกรม	62
ภาคผนวก	65
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	66
ภาคผนวก ข ผลการประเมิน IOC โดยผู้เชี่ยวชาญ	73
ภาคผนวก ค ผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน IOC	79
ภาคผนวก ง การประเมินจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	83
ประวัติผู้วิจัย	86

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1.1	ระยะเวลาในการดำเนินการ	3
4.1	จำนวน และร้อยละของลักษณะทางประชากร จำแนกตามเพศ	35
4.2	จำนวน และร้อยละของลักษณะทางประชากร จำแนกตามอายุ	36
4.3	จำนวน และร้อยละของลักษณะทางประชากร จำแนกตามตำแหน่งงาน	37
4.4	จำนวน และร้อยละของลักษณะทางประชากร จำแนกตามประเภทบุคลากร	38
4.5	จำนวน และร้อยละของลักษณะทางประชากร จำแนกตามสถานะ	39
4.6	จำนวน และร้อยละของลักษณะทางประชากร จำแนกตามอายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน	40
4.7	ผลประเมินคุณภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษา	41
4.8	ผลประเมินคุณภาพการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร	46
4.9	การเปรียบเทียบลักษณะประชากรกับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามเพศ	49
4.10	การเปรียบเทียบลักษณะประชากรกับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามอายุ	49
4.11	การเปรียบเทียบลักษณะประชากรกับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามตำแหน่งงาน	50
4.12	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งงาน	50
4.13	การเปรียบเทียบลักษณะประชากรกับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามประเภทบุคลากร	51
4.14	การเปรียบเทียบลักษณะประชากรกับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามสถานะ	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.15	การเปรียบเทียบลักษณะประชากรกับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามอายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน	52
4.16	ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ กำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของ ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณที่ปรับแก้ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของปัจจัยที่ศึกษา (ทัศนคติ การรับรู้ และแรงจูงใจ)	53
4.17	การวิเคราะห์ความแปรปรวนการถดถอยพหุคูณแบบปกติของปัจจัยที่ศึกษา (ทัศนคติ การรับรู้ และแรงจูงใจ)	53
4.18	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	54
4.19	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	55



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
2.1 AUN-QA Model	23
2.2 AUN-QA Assessment Model at the Programme Level (version 4.0)	24
2.3 เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ	25
3.1 ตารางเจซีและมอร์แกน	30
4.1 แผนภูมิแสดงจำนวน และร้อยละของลักษณะทางประชากร จำแนกตามเพศ	36
4.2 แผนภูมิแสดงจำนวน และร้อยละของลักษณะทางประชากร จำแนกตามอายุ	37
4.3 แผนภูมิแสดงจำนวน และร้อยละของลักษณะทางประชากร จำแนกตามตำแหน่งงาน	38
4.4 แผนภูมิแสดงจำนวน และร้อยละของลักษณะทางประชากร จำแนกตามประเภทบุคลากร	39
4.5 แผนภูมิแสดงจำนวน และร้อยละของลักษณะทางประชากร จำแนกตามประเภทสถานะ	40
4.6 แผนภูมิแสดงจำนวน และร้อยละของลักษณะทางประชากร จำแนกตามอายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน	41

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การประกันคุณภาพการศึกษา คือการพัฒนาคุณภาพของการบริหารจัดการและดำเนินกิจกรรมตามภารกิจของสถานศึกษาทุกระดับเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการทางการศึกษา สถานศึกษาทุกแห่งจะต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินคุณภาพภายในเสนอต่อสภาสถาบัน หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษาได้มีการปรับปรุงมาอย่างต่อเนื่องตามระบบการพัฒนาของสถาบันการศึกษาตามความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สภาพสังคม เศรษฐกิจ ความรู้ และทักษะในอนาคตที่ตลาดแรงงานต้องการ และพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยภารกิจหลักที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องปฏิบัติมี 4 ประการ คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2560) การประกันคุณภาพการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับหลักสูตร ระดับคณะ และระดับสถาบัน โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีการดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน และมหาวิทยาลัยมีแนวโน้มจะเปลี่ยนแปลงการประเมิน โดยการนำเกณฑ์คุณภาพ AUN QA มาใช้ในการประเมินระดับหลักสูตร และเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มาใช้ในการประเมินระดับคณะ และระดับสถาบัน

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการดำเนินการด้านประกันคุณภาพการศึกษา 2 ระดับ ได้แก่ ระดับหลักสูตร และระดับคณะ โดยมีการดำเนินงานมาอย่างต่อเนื่อง โดยการดำเนินงานในระดับหลักสูตรจะมีอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรเป็นผู้ดำเนินการหลัก และอาจารย์ประจำทุกคนของคณะเป็นผู้ร่วมรายงาน และสนับสนุนข้อมูล ทำให้การดำเนินการในแต่ละปีการศึกษาที่มีการรับการประเมินสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และในการดำเนินการประกันคุณภาพระดับคณะ มีรองคณบดีเป็นผู้รับผิดชอบตัวบ่งชี้ และรายงานข้อมูลผลการดำเนินงาน โดยมีบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนทุกคนของคณะสนับสนุนข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลรวมถึงมีการร่วมรายงานผลการดำเนินงานด้วย

ทำให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ซึ่งคณะเทคโนโลยีสารสนเทศฯ ได้รับการประเมินในระดับหลักสูตร และระดับคณะอยู่ในเกณฑ์ดีมากอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหากมหาวิทยาลัยมีการเปลี่ยนแปลงโดยการนำเกณฑ์คุณภาพ AUN QA มาใช้ในการประเมินระดับหลักสูตร และเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มาใช้ในการประเมินระดับคณะ และระดับสถาบันนั้น บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนของคณะก็จะได้รับผลกระทบโดยตรง เนื่องจากมีส่วนร่วมในการรายงานผล และสนับสนุนข้อมูลประกอบการดำเนินงานทั้ง 2 ระดับ

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าบุคลากรมีความสำคัญในการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ถึงแม้ว่าเกณฑ์ในการดำเนินการต่าง ๆ จะเปลี่ยนแปลงไป แต่บุคลากรมีความพร้อม และให้ความร่วมมือ ก็จะส่งผลให้การดำเนินการด้านการประกันคุณภาพการศึกษาสำเร็จได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศฯ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศฯ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรกับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศฯ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศฯ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.3 ขอบเขตการวิจัย

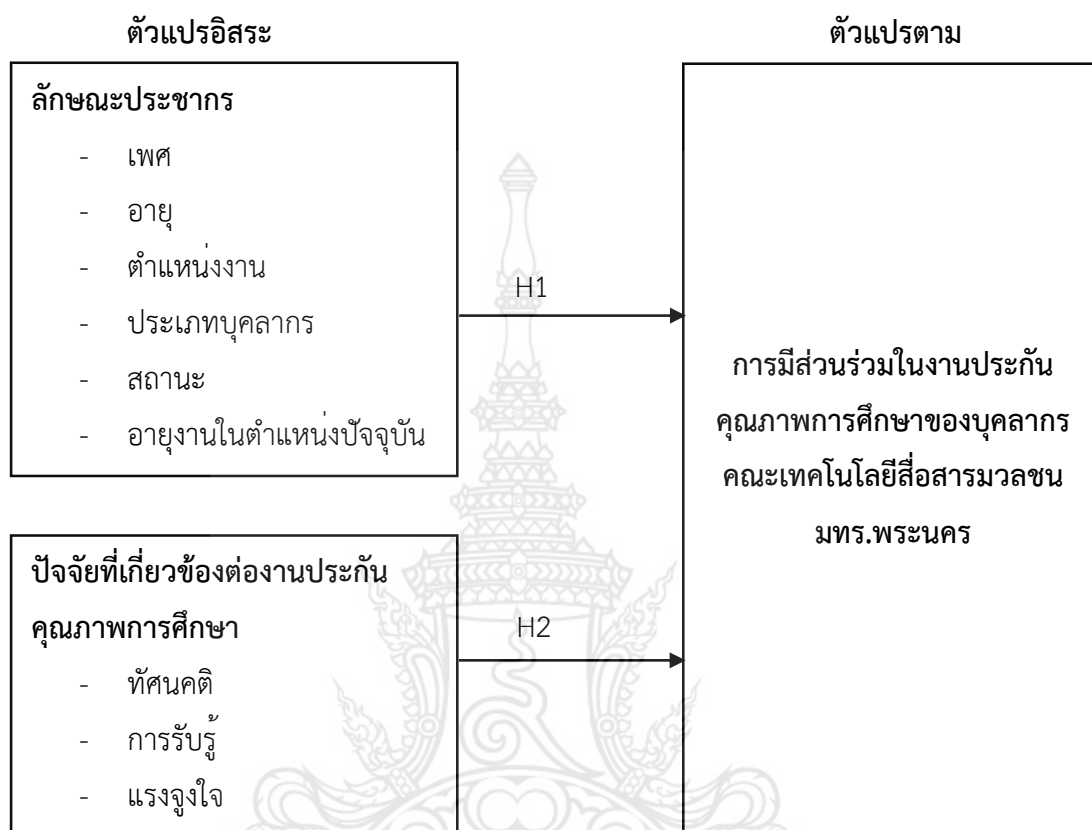
1.3.1 ด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ การรับรู้ แรงจูงใจ และการมีส่วนร่วม รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา

1.3.2 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 53 คน (งานบริหารงานบุคคล คณะเทคโนโลยีสารสนเทศฯ, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะ โดยทำการกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (TSIS, 2020) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 47 คน

1.4 กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.5 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะประชากรต่างกันการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครแตกต่างกัน

- เพศต่างกันการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครแตกต่างกัน

- อายุต่างกันการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครแตกต่างกัน

- ตำแหน่งงานต่างกันการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครแตกต่างกัน

- ประเภทบุคลากรต่างกันการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครแตกต่างกัน

- สถานะต่างกันการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยี
สื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครแตกต่างกัน

- อายุงานในตำแหน่งปัจจุบันต่างกันการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของ
บุคลากรคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

- สมมติฐานที่ 2.1 ทศนคติที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของ
บุคลากรคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

- สมมติฐานที่ 2.2 การรับรู้ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของ
บุคลากรคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

- สมมติฐานที่ 2.3 แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของ
บุคลากรคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ลักษณะประชากร หมายถึง บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนของ
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง ประเภทบุคลากร ตำแหน่งงาน และ
อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน

1.6.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง สิ่งที่มีความ
เกี่ยวข้องที่ทำให้บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนของคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน
มีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย

1) ทศนคติ หมายถึง ความคิด ความรู้สึก หรือความเชื่อของบุคลากรคณะเทคโนโลยี
สื่อสารมวลชนต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา

2) การรับรู้ หมายถึง การรับรู้ถึงความสำคัญ ความเข้าใจ การเปิดรับ ความสนใจ และ
การเลือกรับรู้ในการประกันคุณภาพการศึกษา

3) แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งผลักดันจากภายในและภายนอกตัวบุคคลมีความสัมพันธ์
โดยตรงกับงานที่ทำการประกันคุณภาพการศึกษา

1.6.5 การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ตัดสินใจอย่างมีเหตุผลในการ
เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมหรือกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีส่วนร่วมรับผิดชอบ
ในกระบวนการดำเนินงานเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน (มุกดา จิตพรมมา, 2552 อ้างถึง
ใน นิรากร พันธุ์หอม, 2559)

1.6.6 การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การพัฒนาคุณภาพของการบริหารจัดการและดำเนินกิจกรรมตามภารกิจของสถานศึกษาทุกระดับเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2560)

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทราบถึงทัศนคติ การรับรู้ และแรงจูงใจของบุคลากรในการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา

1.7.2 ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดการดำเนินการด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศฯ เพื่อให้การดำเนินการมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล



บทที่ 2

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม
- 2.5 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ

ทัศนคติ คือ ผลลัพธ์จากความคิด ความเชื่อ ความคิดเห็นของตนเองและผู้อื่น รวมถึงความรู้และความรู้สึกที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ บุคคล หรือสถานการณ์ใด ๆ ทัศนคติสามารถนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธสิ่งนั้น ๆ และยังมีแนวโน้มที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลได้ (วิทวัส จันทราภ, 2558)

ทัศนคติ หมายถึง ความคิด ความรู้สึก หรือความเชื่อของบุคคล ซึ่งส่งผลต่อแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรม เป็นปฏิกิริยาตอบโต้ต่อสิ่งต่าง ๆ โดยการประเมินว่าชอบหรือไม่ชอบ นอกจากนี้ทัศนคดียังมีบทบาทในการตัดสินใจและกำหนดพฤติกรรม ที่อาจส่งผลกระทบทั้งในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อบุคคลอื่น สิ่งของ หรือสถานการณ์รอบตัว ทัศนคติสามารถเรียนรู้และปรับเปลี่ยนได้ผ่านประสบการณ์ที่ผ่านมา อีกทั้งยังสามารถรับรู้หรือตีความได้จากคำพูดและพฤติกรรมของบุคคล ทั้งในบริบทที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (อรกานต์ สุคนธวิโรจน์, 2560)

คุณลักษณะของทัศนคติ สามารถอธิบายได้ดังนี้ (นิศารัตน์ จิรรุ่งแสงสถิต, 2557)

- 1) ทัศนคติเป็นสิ่งที่มิอยู่ในภายใน กล่าวคือ เป็นเรื่องของระเบียบความนึกคิดที่เกิดขึ้นภายในใจของแต่ละบุคคล
- 2) ทัศนคติไม่ใช่สิ่งที่มีมาแต่กำเนิด แต่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ที่ตนเองได้ไปเกี่ยวข้องอยู่ด้วยในภายนอก และทัศนคตินั้นจะก่อตัวหลังจากการประเมินจากที่ได้ไปเกี่ยวข้องกับสิ่งภายนอกดังกล่าวแล้วแสดงว่า ทัศนคติที่มีอยู่จะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้

3) ทศนคติจะมีลักษณะมั่นคงถาวรกล่าวคือ หลังจากทศนคติได้ก่อตัวขึ้นมาแล้วทศนคตินั้นจะมีความมั่นคงถาวรตามสมควร และจะไม่มีเปลี่ยนแปลงในทันทีที่ได้รับตัวกระตุ้นที่แตกต่างไป ทั้งนี้เพราะทศนคติที่ก่อตัวขึ้นมาแล้วนั้นจะมีกระบวนการคิด วิเคราะห์ประเมิน และสรุป จัดระเบียบจนกลายเป็นความเชื่อ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงอีกครั้งย่อมต้องใช้เวลาเพื่อให้เป็นไปตามกระบวนการดังกล่าวข้างต้นด้วย

4) ทศนคติจะมีความหมายที่อ้างอิงถึงตัวบุคคลและสิ่งของเสมอ โดยทศนคติไม่ได้เกิดขึ้นมาจากภายในแต่เป็นสิ่งที่ก่อตัว หรือเรียนรู้จากสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลาย ๆ สิ่งที่มีตัวตนที่สามารถอ้างอิงได้ โดยสิ่งที่ใช้อ้างอิงเพื่อการสร้างทศนคติที่กล่าวมานั้น อาจจะเป็นตัวบุคคล กลุ่มคน สถาบัน สิ่งของ ค่านิยม เรื่องราวทางสังคม หรือแม้แต่ความนึกคิดต่าง ๆ

จากการศึกษาของ ภฤศ ศิลปโพรกุล (2565) อธิบายถึงทศนคติไว้ว่า เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล มีการจัดระเบียบของแนวความคิด ความเชื่อ อุปนิสัย และสิ่งจูงใจที่เกี่ยวข้องกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยการจัดระเบียบนั้นจะเกิดขึ้นหลังจากที่ได้มีการประเมินออกมาเป็นแนวโน้มที่เอนเอียงไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งเสมอ เนื่องด้วยมนุษย์ทุกคนจะมีกลไกที่ทำหน้าที่ในการประเมินสิ่งต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ไม่มีมนุษย์คนใดที่จะมีใจเป็นกลาง เห็นทุกอย่างมีคุณค่าเท่ากัน เพราะทุกคนต่างก็มีคุณลักษณะของแรงจูงใจ สิ่งเร้า และอารมณ์ (Motivational and Emotional Characteristics) ที่แตกต่างกันออกไป โดยได้ให้องค์ประกอบของทศนคติไว้ 3 ส่วนดังนี้

1) องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Component) คือ ความรู้ (Knowledge) การรับรู้ต่าง ๆ

2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) คือ ความรู้สึก (Feeling) และอารมณ์ (Emotion) ของแต่ละบุคคลต่อความคิดหรือต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในลักษณะชอบหรือไม่ชอบ ดีหรือไม่ดี

3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Conative Component) คือ แนวโน้มของการ กระทำ หรือพฤติกรรมในลักษณะที่สอดคล้องกับองค์ประกอบอื่น ๆ

นอกจากนี้ยังมีทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาสังคม ที่ได้รับการพัฒนาโดย Icek Ajzen ขึ้นเมื่อ ค.ศ. 1985 จนกระทั่งถึง ค.ศ. 2002 ทฤษฎีนี้ถูกพัฒนาจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action: TRA) ของ Icek Ajzen และ Martin Fishbein เพื่อแก้ไขในเรื่องข้อจำกัดในด้านพฤติกรรมของบุคคลที่มีเจตนาในการควบคุมพฤติกรรม ซึ่งมีปัจจัยหนึ่งเกี่ยวกับทศนคติที่มีอิทธิพลต่อการก่อให้เกิดเจตนา ก็คือ ทศนคติต่อพฤติกรรม (Attitude Toward the Behavior) เป็นการประเมินของบุคคลที่มีต่อภาพรวมของพฤติกรรม รวมไปถึงผลที่ตามมาของพฤติกรรม ซึ่งมีทั้งด้านบวกและด้านลบ คือ ถ้าผลการประเมินต่อผลที่ตามมาของพฤติกรรมที่บุคคลได้กระทำเป็นทางด้านบวก บุคคลจะมีทศนคติ

ที่ดีต่อพฤติกรรมในทางตรงกันข้ามถ้าผลการประเมินต่อผลที่ตามมาของพฤติกรรมที่บุคคลได้กระทำเป็นทางดำนลบ บุคคลจะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อพฤติกรรมนั้น (Ajzen, 1991)

จากที่กล่าวมาข้างต้น การศึกษาทัศนคติที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษามีความสำคัญ เพราะทัศนคติเป็นตัวแปรที่มีผลต่อพฤติกรรม การเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลง ทัศนคติที่ดีสามารถนำไปสู่การมีส่วนร่วมที่มากขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้

Assael (1998) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการของบุคคลในการเลือก (Select) ประมวล (Organize) และตีความ (Interpret) รวมถึงสิ่งเร้าจน เกิดเป็นภาพรวมของสิ่งนั้น ๆ ทั้งนี้ การรับรู้ของแต่ละคนจึงแตกต่างกันเนื่องจากการเลือกรับรู้ขึ้นอยู่กับความต้องการ และค่านิยม รวมถึงความคาดหวังของบุคคลเป็นสำคัญ

Schiffman and Kanuk (2004) อธิบายว่าการรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่ปัจเจกบุคคล เลือกจัดระเบียบ และตีความสิ่งเร้าให้เกิดเป็นภาพของสิ่งต่าง ๆ ในโลกอย่างมีความหมายสอดคล้องกัน

อีกทั้ง Assael (1998) ยังกล่าวถึงการเลือกรับรู้ (Perceptual Selection) ว่าหมายถึง ความต้องการของบุคคลที่มีต่อการเปิดรับสิ่งเร้า และให้ความสนใจต่อสิ่งเร้านั้น โดยที่บุคคลนั้นจะสนใจ และเลือกสิ่งเร้าใด จะขึ้นอยู่กับความต้องการ และทัศนคติของแต่ละบุคคลเอง ทั้งนี้ กระบวนการเลือกรับรู้บุคคลนั้นจะต้องเห็น หรือได้ยินสิ่งเร้าสิ่งนั้นก่อนแล้ว จึงเกิดการตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้น ซึ่งกระบวนการเลือกรับรู้ ประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1) การเปิดรับ (Exposure) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ถึงสิ่งเร้าด้วยประสาทสัมผัส ไม่ว่าจะเป็นการมองเห็น การได้ยิน การสัมผัส หรือการได้กลิ่น เป็นต้น การเปิดรับสิ่งเร้าอาจจะเกิดขึ้นหรือไม่เกิดขึ้นก็ได้ ซึ่งความสนใจของบุคคล และความเกี่ยวพันของบุคคลต่อสิ่งเร้านั้น จะมีผลต่อระดับความตั้งใจที่แต่ละบุคคลจะมีให้กับสิ่งเร้านั้นต่อไป

2) ความสนใจ (Attention) คือ ความสามารถในการรับรู้ที่บุคคลเลือกสนใจในสิ่งเร้าใดสิ่งเร้าหนึ่งในเวลานั้น

3) การเลือกรับรู้ (Selective Perception) คือ การที่บุคคลเลือกรับรู้สิ่งเร้า เพราะว่าบุคคลแต่ละคนนั้นมีความต้องการ ทัศนคติ ประสบการณ์ และบุคลิกส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน หมายความว่า คนสองคนอาจรับรู้ต่อสิ่งเร้าเดียวกันแต่แตกต่างกัน ทั้งนี้ การเลือกรับรู้จะเกิดขึ้นในทุก ๆ ขั้นตอนของกระบวนการรับรู้

ในการเลือกรับรู้นั้นตามแนวคิดของ ชีรพันธุ์ โล่ทองคำที่อธิบายถึงกระบวนการเลือกรับรู้ (Selective Perception) ไว้ว่า กระบวนการเลือกรับรู้นั้น ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ (Marketeer Team, 2564, ออนไลน์)

1) การเลือกเปิดรับ (Selective Exposure) หมายถึง การที่บุคคลจะมีการเลือกรับข้อมูลนั้น ๆ หรือไม่ก็ได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับตัวของแต่ละบุคคล

2) การเลือกสนใจ (Selective Attention) หมายถึง บุคคลเลือกมุ่งให้ความสนใจไปที่ข้อมูลใดและขณะเดียวกันจะไม่สนใจ เพียงแต่ผ่านหูผ่านตาไปเท่านั้นกับข้อมูลใด ๆ ก็ได้ ขึ้นอยู่กับความสนใจของตนเองเป็นสำคัญ

3) การเลือกตีความ (Selective Comprehension) หมายถึง บุคคลเลือกสนใจที่จะรับรู้ข้อมูลอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว ก็จะแปลความหมายข้อมูลดังกล่าวที่ได้รับไปตามทัศนคติ ความเชื่อ แรงจูงใจ และประสบการณ์ของตนเอง ซึ่งอาจจะไม่ตรงตามความต้องการของผู้ให้ข้อมูลก็ได้ ดังนั้น นักการตลาดต้องทำความเข้าใจในประเด็นดังกล่าวด้วย

4) การเลือกจดจำ (Selective Retention) หมายความว่าข้อมูลต่าง ๆ ที่บุคคลได้เห็น ได้ยิน และได้อ่านและผ่านกระบวนการการรับรู้และขึ้นตีความหมายแล้ว แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า บุคคลนั้นจะสามารถจดจำข้อมูลทั้งหมดได้ อาจจะจดจำเฉพาะข้อมูลบางอย่างหรือบางส่วนที่มีลักษณะโดดเด่นเฉพาะจนทำให้จดจำได้ หรือข้อมูลที่ตรงกับความสนใจและความต้องการของตนเท่านั้น

Shramm (1973) กล่าวว่า บุคคลมีแนวโน้มที่จะเปิดรับข่าวสารอยู่ตลอดเวลา ซึ่งปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดสามารถแบ่งได้ ดังนี้

1) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพและจิตวิทยาส่วนบุคคล เป็นแนวคิดทางพฤติกรรมศาสตร์ที่มีรากฐานจากทฤษฎีจิตวิทยา ซึ่งอธิบายถึงอิทธิพลของสิ่งเร้า การตอบสนอง การเสริมแรง และกระบวนการเรียนรู้ โดยมีแนวคิดหลักว่า "บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกันอย่างมากในด้านบุคลิกภาพและจิตวิทยาส่วนบุคคล" ความแตกต่างนี้เกิดจากประสบการณ์ในการอบรมเลี้ยงดูและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ไม่เหมือนกัน ส่งผลต่อระดับสติปัญญา ความคิด ทัศนคติ ตลอดจนกระบวนการรับรู้ เรียนรู้ และแรงจูงใจของบุคคล

บุคลิกภาพส่วนตัวของแต่ละบุคคลมีบทบาทสำคัญในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม การสื่อสาร โดยเฉพาะในแง่ของ

- การเลือกเปิดรับ (Selective Exposure) เป็นการเลือกข้อมูลที่ตรงกับความสนใจหรือความเชื่อเดิม

- การเลือกรับรู้ (Selective Perception) เป็นการตีความข้อมูลตามกรอบแนวคิดหรือประสบการณ์ของตนเอง

- การเลือกจดจำ (Selective Retention) เป็นการจดจำเฉพาะข้อมูลที่สอดคล้องกับความคิดเห็นหรือทัศนคติของตน

สิ่งเหล่านี้แตกต่างกันไปตาม กรอบแห่งการอ้างอิง (Frame of Reference) ซึ่งสะสมมาตั้งแต่อดีต และมีผลต่อการสื่อสารในปัจจุบัน

2) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ทางสังคม เป็นปัจจัยที่กำหนดพฤติกรรมการสื่อสารของบุคคล เนื่องจากมนุษย์มักใช้ กลุ่มสังคมที่ตนเองสังกัดอยู่เป็นกลุ่มอ้างอิง (Reference Group) ในการตัดสินใจแสดงพฤติกรรมหรือความคิดเห็นต่าง ๆ เมื่อบุคคลแสดงออกหรือแสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องกับค่านิยมของกลุ่ม พวกเขาจะได้รับการยอมรับและเป็นที่ชื่นชมจากสมาชิกในกลุ่ม ในทางตรงกันข้าม หากความคิดเห็นหรือพฤติกรรมขัดแย้งกับค่านิยมของกลุ่ม อาจทำให้บุคคลนั้นถูกปฏิเสธหรือถูกกีดกันจากกลุ่ม ด้วยเหตุนี้ บุคคลจึงมีแนวโน้มที่จะปรับตัวให้สอดคล้องกับกลุ่ม ทั้งในแง่ของ ความคิด ทัศนคติ และพฤติกรรม เพื่อให้ได้รับการยอมรับ และสามารถดำรงสถานะของตนในสังคมได้อย่างมั่นคง

3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมนอกระบบการสื่อสาร เป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานจากทฤษฎีสังคมวิทยาและจิตวิทยาสังคม ซึ่งมองว่าลักษณะพื้นฐานบางอย่างของบุคคลสามารถใช้แบ่งกลุ่มทางสังคมได้ เช่น เพศ อาชีพ ระดับการศึกษา และรายได้ แนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่า บุคคลที่อยู่ในกลุ่มทางสังคมเดียวกันมักจะมีรูปแบบการรับสารที่คล้ายคลึงกัน และตอบสนองต่อเนื้อหาที่ได้รับในลักษณะที่ไม่แตกต่างกันมากนัก เนื่องจากมีพื้นฐานประสบการณ์และมุมมองทางสังคมที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้น สภาพแวดล้อมทางสังคมจึงมีบทบาทสำคัญต่อการรับรู้และการตอบสนองต่อการสื่อสารของบุคคล โดยเป็นปัจจัยที่กำหนดพฤติกรรมและทิศทางของการสื่อสารในระดับสังคมโดยรวม

นอกจากนี้ การรับรู้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการทำงานและการยอมรับในองค์กร เนื่องจากแต่ละบุคคลอาจมองเห็นสิ่งเดียวกันแต่กลับตีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ ซึ่งอาจทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง วิเชียร วิทยอุดม (2547 อ้างถึงใน ภารดี เทพคายน์, 2564) ได้แบ่งปัจจัยเหล่านี้ออกเป็น 3 ส่วนหลัก ได้แก่

1) ผู้รับรู้ (Perceiver) บุคคลที่รับรู้สิ่งต่าง ๆ จะตีความข้อมูลตามลักษณะเฉพาะตัวของตนเอง เช่น ทัศนคติ แรงจูงใจ ความสนใจ ประสบการณ์ที่ผ่านมา และความคาดหวัง สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อมุมมองและการแปลความหมายของสิ่งที่เห็น

2) เป้าหมายของการรับรู้ (Target) ลักษณะของสิ่งที่ถูกมองหรือเป้าหมายของการรับรู้มีผลต่อการสังเกตและการตีความ ตัวอย่างเช่น คนที่พูดเสียงดังมักได้รับความสนใจมากกว่าคนที่เงียบ นอกจากนี้ ขนาด สี เสียง และองค์ประกอบอื่น ๆ ของเป้าหมายสามารถส่งผลต่อการรับรู้ เพราะเรามักมองเป้าหมายในบริบทของสิ่งแวดล้อมรอบข้างเสมอ

3) สถานการณ์ของการรับรู้ (Situation) สภาพแวดล้อมขณะเกิดการรับรู้มีบทบาทสำคัญ แม้ผู้รับรู้และเป้าหมายจะเป็นสิ่งเดิม แต่หากสถานการณ์เปลี่ยนไป การรับรู้ก็อาจเปลี่ยนแปลงได้ ปัจจัยแวดล้อม เช่น เวลา แสง เสียง อุณหภูมิ และเงื่อนไขของสถานการณ์ ส่งผลให้บุคคลรับรู้สิ่งเดียวกันแตกต่างกันไป

ดังนั้น การทำความเข้าใจปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการทำงานและการบริหารองค์กร เพื่อช่วยลดความเข้าใจผิดและส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

แสงเดือน ทวีสิน (2545 อ้างถึงใน ภารดี เทพคายน, 2564) อธิบายว่าการรับรู้ของมนุษย์มีลักษณะสำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1) มีพื้นฐานความรู้หรือประสบการณ์เดิม (Knowledge-Based) การรับรู้เกิดขึ้นได้ดีเมื่อบุคคลมีความรู้หรือประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ หากไม่มีความรู้โดยตรง อย่างน้อยต้องเคยมีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นมาก่อน

2) อาศัยการวิเคราะห์และตีความ (Inferential Processing) มนุษย์ไม่สามารถรับข้อมูลทุกอย่างได้พร้อมกัน ดังนั้นจึงต้องใช้การวิเคราะห์ ตั้งสมมติฐาน และเชื่อมโยงข้อมูลที่ได้รับเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่สมบูรณ์ที่สุด

3) สามารถแยกแยะข้อมูลสำคัญ (Categorical Perception) บุคคลต้องสามารถจำแนกและจัดกลุ่มข้อมูลได้อย่างถูกต้อง โดยอาศัยความจำจากประสบการณ์เดิมมาช่วยในการตัดสินใจและทำความเข้าใจสิ่งที่รับรู้

4) มีความเชื่อมโยงระหว่างข้อมูล (Relational Processing) การรับรู้ไม่ได้เกิดขึ้นแบบแยกส่วน แต่เป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงข้อมูลหลายประเภทเข้าด้วยกัน ทำให้สามารถทำความเข้าใจสิ่งที่รับรู้ในบริบทที่กว้างขึ้น

5) สามารถปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ (Adaptive Perception) บุคคลต้องสามารถปรับเปลี่ยนและนำความรู้หรือประสบการณ์เดิมมาใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่กำลังรับรู้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์

6) เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ (Automatic Processing) กระบวนการรับรู้ส่วนใหญ่เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ สมองจะประมวลผลข้อมูล แปลความหมายจากสิ่งที่สัมผัส และรับรู้สิ่งเร้าในรูปแบบที่มีความหมายโดยไม่ต้องใช้ความพยายามมากนัก

การทำความเข้าใจลักษณะสำคัญของการรับรู้จะช่วยให้สามารถวิเคราะห์และประเมินข้อมูลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงสามารถนำไปใช้ในการสื่อสารและการทำงานร่วมกันในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า การรับรู้มีบทบาทสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรแต่ละคนมีพื้นฐานประสบการณ์ ความเชื่อ และทัศนคติที่แตกต่างกัน ส่งผลให้

การรับรู้เกี่ยวกับนโยบายและกระบวนการประกันคุณภาพแตกต่างกันไป หากสามารถทำให้บุคลากรมีความเข้าใจที่ถูกต้อง มองเห็นคุณค่าของงานประกันคุณภาพ และได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสม จะช่วยให้พวกเขาเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพมากขึ้นในกระบวนการพัฒนาคุณภาพของสถาบันการศึกษา

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หมายถึง พลังทั้งจากภายในและภายนอก ซึ่งช่วยกระตุ้นพฤติกรรมให้บุคคลทำในสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นตามกระบวนการจูงใจของแต่ละบุคคล (ณัฐกร มั่นจิตต์, 2563)

Siriwan (2007 อ้างถึงใน พิชชาพร สันติตรานนท์ ปราโมช ธรรมกรณ์ และสักรินทร์ อยู่ผ่อง, 2566) ลักษณะของปัจจัยด้านการจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ ปัจจัยด้านการจูงใจภายในเป็นสิ่งที่ผลักดันจากภายในตัวบุคคลมีความสัมพันธ์โดยตรงกับงานที่ทำ และปัจจัยด้านการจูงใจภายนอกเป็นสิ่งที่ผลักดันภายนอกตัวบุคคลเกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกของงาน

ปัจจัยกระตุ้น (Motivation) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความชอบและรักงาน ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคล ในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีอยู่ 5 ประการ คือ (Hertzberg and others, 1959 อ้างถึงใน ทองคำ พันธ์ยานวง, 2561)

1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จในงานนั้นอย่างยิ่ง

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับอาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่งให้ถึงความยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นผลสำเร็จ

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบเพียงคนเดียว

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหญ่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกฝนอบรม

โดย สุวรรณ ศิริรักษา จิตาภา ถิรศิริกุล และชาญชัย จิตรเหล้าอาพร (2565) ได้ศึกษาปรัชญาทางสังคมศาสตร์และการวิเคราะห์ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก ได้อธิบายถึงความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Motivation Factors) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) กล่าวได้ว่ามนุษย์จะอยู่ในบริบทสังคมหรือสภาพแวดล้อมที่ต่างกักันนั้นแรงจูงใจจะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐาน 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ซึ่งเป็นสาเหตุหลักที่จะส่งผลให้งานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีความเชื่อว่า ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพได้ ย่อมขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงาน จะเพิ่มความสนใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้เกิดผลผลิตที่สูงขึ้น

โดยปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยประกอบด้วย 5 ปัจจัยหลัก ได้แก่

1) ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี

2) การได้รับการยอมรับและการยกย่อง หมายถึง การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ซึ่งช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจและแรงจูงใจในการทำงาน

3) ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งอาจส่งผลต่อความพึงพอใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

4) ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานที่มีความสำคัญ พร้อมกับมีอำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงาน

5) ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง โอกาสในการเติบโตและเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความพึงพอใจของบุคคลในสายอาชีพ

ขณะที่ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งแม้จะไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจโดยตรง แต่สามารถป้องกันความไม่พึงพอใจจากการทำงานได้ โดยประกอบด้วย 9 ปัจจัยหลัก ได้แก่

- 1) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการดำเนินงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม
- 2) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ระดับเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการที่ได้รับ ซึ่งส่งผลต่อความมั่นคงและขวัญกำลังใจของบุคลากร
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงาน
- 4) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การสร้างความร่วมมือและความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน
- 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การทำงานร่วมกันภายในองค์กรที่เป็นไปอย่างราบรื่นและเป็นมิตร
- 6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น สถานที่ทำงาน อุปกรณ์ และบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพการทำงาน
- 7) รูปแบบการบริหารและภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนำองค์กร รวมถึงความยุติธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงาน
- 8) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อมั่นของพนักงานต่อความมั่นคงของตำแหน่งงานและองค์กร
- 9) สถานะของอาชีพ หมายถึง ลักษณะของงานหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น การได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมที่ช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

ในการศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กรมีความสำคัญต่อการพัฒนางาน เนื่องจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อความมุ่งมั่นในการทำงานและประสิทธิภาพของบุคลากร ปัจจัยกระตุ้น เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ และโอกาสความก้าวหน้า สามารถเสริมสร้างความพึงพอใจและกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี ขณะเดียวกัน ปัจจัยค้ำจุน เช่น นโยบายองค์กร สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ก็มีบทบาทในการลดความไม่พึงพอใจและช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง และมีเสถียรภาพ การทำความเข้าใจแรงจูงใจของบุคลากรจึงช่วยให้องค์กรสามารถออกแบบมาตรการสนับสนุนที่เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของงานและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ตัดสินใจอย่างมีเหตุผลในการเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมหรือกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่งของหน่วยงาน โดยมีส่วนร่วมรับผิดชอบ

ในกระบวนการดำเนินงานเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน (มุกดา จิตพรมมา, 2552 อ้างถึงใน นิรากร พันธุ์หอม, 2559)

William Erwin (1976 อ้างถึงใน วชิรวัชร งามละม่อม, 2559) อธิบายว่าการมีส่วนร่วมหมายถึง กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ แก้ปัญหาของตนเอง

Cohen and Uphoff (1981 อ้างถึงใน วชิรวัชร งามละม่อม, 2559) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง สมาชิกของชุมชนหรือองค์กรต้องเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องใน 4 มิติ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมการตัดสินใจว่าควรทำอะไร และทำอย่างไร 2) การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา รวมทั้งลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ

Huntington & Nelson (1975 อ้างถึงใน สมบัติ นามบุรี, 2562) เห็นว่า ลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชนจะพิจารณาจากกิจกรรมและการบริหาร ซึ่งจะต้องมีการศึกษาควบคู่กันไป ในระดับกิจกรรมนั้น จะเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการทำให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมมากที่สุด ส่วนในด้านการบริหารนั้น จะเป็นลักษณะของผู้มีอำนาจหน้าที่ที่จะเปิดทางให้ประชาชนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น หรือแสดงออกถึงการเข้าร่วมในกิจกรรม โดย Huntington & Nelson ได้มีหลักในการพิจารณาถึงลักษณะการมีส่วนร่วม มีรายละเอียดดังนี้

1) กิจกรรม ลักษณะของการมีส่วนร่วมประเภทนี้ให้ดูจากกิจกรรมที่เข้าร่วม เช่น ด้านการเมือง อาจพิจารณาจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเลือกตั้ง การลงประชามติ การประท้วง กรณีที่รัฐมีโครงการที่มีผลกระทบต่อประชาชน เป็นต้น ว่าสามารถกระทำได้เพียงใด

2) ระดับการบริหาร โครงสร้างขององค์กรหนึ่งจะต้องมีสายการบังคับบัญชา ดังนั้น การมีส่วนร่วมจะพิจารณาได้จาก

- การมีส่วนร่วมในแนวราบ ทุกแผนกทุกฝ่ายจะมีความเสมอกันในตำแหน่ง ดังนั้น การมีส่วนร่วมในแนวราบจึงเป็นไปอย่างหลวม ๆ ไม่จริงจัง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีสถานะหรือตำแหน่งเท่ากัน

- การมีส่วนร่วมแนวตั้ง เป็นการมีส่วนร่วมตามสายการบังคับบัญชา เช่น มีหัวหน้าลูกน้อง มีฝ่าย แผนกต่าง ๆ ลดหลั่นกันไป เป็นต้น การทำงานจึงมีการตรวจสอบตามลำดับชั้น การแสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่นจะได้รับการตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชา

- การมีส่วนร่วมทั้งแนวราบและแนวตั้งนั้น ในบางครั้งจะต้องทำงานร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น จึงต้องแสดงบทบาทตาสถานภาพของแนวราบและแนวตั้ง

กิตติพงษ์ อิมประครองศิลป์ และ นภณัฐ ชมพู (2564) ได้เรียบเรียงเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม และผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) ไว้ดังนี้

การมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมโยงและความเต็มใจของพนักงานในการมีส่วนร่วมกับองค์กรอย่างแท้จริง พนักงานที่มีความผูกพันจะมีแรงจูงใจในการทำงาน พร้อมให้ความร่วมมือกับองค์กรด้วยความสมัครใจ นอกจากนี้ ยังหมายถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความเป็นเจ้าของร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่ความภักดีต่อองค์กรในระยะยาว หากองค์กรสามารถสร้างความผูกพันให้กับพนักงานได้ จะช่วยเพิ่มพลังในการทำงาน กระตุ้นแรงจูงใจ และส่งเสริมประสิทธิภาพโดยรวม ทำให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขันและเติบโตอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย

1) ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกอิมเอ็ม ยินดี และมีความสุขกับการทำงาน โดยไม่มีความทุกข์หรือความกดดัน พนักงานที่พึงพอใจมักมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เห็นด้วยกับแนวทางการดำเนินงาน และรู้สึกดีกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจสามารถแสดงออกได้ทั้งทางพฤติกรรมและความรู้สึกภายใน ซึ่งเป็นสิทธิส่วนบุคคลในการเปิดเผยหรือเก็บไว้ อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การทำงานอย่างมีความสุข มีความรักในงาน เต็มใจทำงาน และทุ่มเทให้กับงาน โดยไม่รู้สึกว่าถูกบังคับ ทั้งยังส่งเสริมให้สามารถทำงานในระยะยาวได้อย่างมีความสุข

2) การมีส่วนร่วมและความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) หมายถึง การแสดงออกหรือการกระทำที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมและงานขององค์กร ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากความเต็มใจหรือไม่ก็ได้ อย่างไรก็ตาม การมีส่วนร่วมที่มีคุณภาพมักเกิดจากความพึงพอใจในงานเป็นพื้นฐาน เมื่อพนักงานรู้สึกพึงพอใจ จะนำไปสู่ความมีส่วนร่วมที่เข้มแข็งขึ้น และพัฒนาสู่ความผูกพันกับองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันสูงจะให้ความร่วมมือกับองค์กรอย่างกระตือรือร้น รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ซึ่งช่วยผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคลากรนั้น อาจส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organization Royalty) กล่าวคือ การปลาบปลื้มไปจนถึงผูกพันกับองค์กรขั้นสูงสุดที่สามารถอยู่เคียงข้างทั้งยามสุขและยามทุกข์ ร่วมกันเผชิญและแก้ไขปัญหาขององค์กร ตลอดจนร่วมกันยินดีกับความสำเร็จด้วยความปลาบปลื้มใจอย่างแท้จริง ความจงรักภักดีนั้นยังเป็นการรู้สึกรักและผูกพันตลอดจนหวงแหนองค์กร ต้องการจะปกป้องและเชิดชูองค์กรตามแต่สถานการณ์ที่เจอ ยอมทำทุกอย่างเพื่อองค์กรอย่างเต็มใจและเต็มที่ ผลักดันองค์กรทุกวิถีทางให้ประสบความสำเร็จ และไม่คิดจะไปจากองค์กรไม่ว่ากรณีใด ๆ ก็ตาม ซึ่งการที่จะเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรได้นั้นสามารถเกิดขึ้นได้

เป็นลำดับขึ้นจากความพึงพอใจในองค์กร สู่การมีส่วนร่วมและพัฒนาความผูกพัน จนเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ภูมิใจในองค์กร และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรในที่สุด

ในปัจจุบัน การมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) ไม่เพียงแต่เป็นแนวคิดเชิงทฤษฎีเท่านั้น แต่ยังมีผลสำคัญในเชิงปฏิบัติสำหรับการบริหารองค์กรและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยหมายถึงกระบวนการวัดระดับความผูกพันและความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร รวมถึงการส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนร่วมมากขึ้น องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคลากร มักดำเนินการประเมินความพึงพอใจของพนักงานผ่านแบบสอบถามหรือกระบวนการอื่น ๆ เพื่อตรวจสอบระดับความผูกพันและแนวโน้มของพนักงานในช่วงเวลาต่าง ๆ ข้อมูลที่ได้ช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนและกำหนดแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจ ทุ่เมเทศักยภาพอย่างเต็มที่ และร่วมกันผลักดันองค์กรสู่ความสำเร็จ ด้วยเหตุนี้การมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคลากรจึงกลายเป็นหนึ่งในกลยุทธ์เชิงปฏิบัติที่องค์กรยุคใหม่ให้ความสำคัญ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้นและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในระยะยาว

ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างการมีส่วนร่วมและความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) ให้เพิ่มสูงขึ้นได้นั้นมีอยู่หลายปัจจัยด้วยกัน ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับแต่ละองค์กร ตลอดจนแต่ละอุตสาหกรรมหรือรูปแบบธุรกิจด้วย เพราะบางปัจจัยก็มีผลต่อการสร้างการมีส่วนร่วมและความผูกพันของพนักงานช่วยให้องค์กรได้ดีขึ้น แต่บางปัจจัยก็ไม่มีผลในการเพิ่มการมีส่วนร่วมและความผูกพันของพนักงานเช่นกัน โดยปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่สามารถช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมและความผูกพันให้กับพนักงานในองค์กรได้ มีดังนี้ (กิตติพงศ์ อัมประครองศิลป์ และนภณัฐ ชมพู, 2564)

1) เป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร (Goal & Vision) องค์กรที่มีเป้าหมายชัดเจนและมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น หากพนักงานมีความศรัทธาในเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร อาจนำไปสู่ความจงรักภักดีและการทุ่มเทเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ องค์กรขนาดใหญ่และองค์กรสมัยใหม่จึงให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความผูกพันของพนักงานตั้งแต่แรกเริ่ม

2) ผลตอบแทนและสวัสดิการ (Income & Benefit) ค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมและความผูกพันของพนักงาน การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และมีแผนพัฒนาในระยะยาว ย่อมช่วยสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร นอกจากค่าตอบแทนแล้ว สวัสดิการที่ตอบโจทย์ความต้องการของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็น

ด้านสุขภาพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต หรือการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ล้วนมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

3) หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน (Supervisor & Colleague) สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร หัวหน้างานที่มีภาวะผู้นำ บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และให้ความเป็นธรรมแก่ลูกน้อง ย่อมช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ในขณะเดียวกัน การมีเพื่อนร่วมงานที่สนับสนุนกันและทำงานเป็นทีมได้อย่างราบรื่นก็ช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความผูกพันของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญ

4) งานที่ทำกับความรับผิดชอบต่องาน (Work & Responsibility) เนื้องานและขอบเขตความรับผิดชอบมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน งานที่ตรงกับความสนใจและความสามารถของพนักงานจะช่วยให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานและสร้างคุณค่าให้กับองค์กร ในทางกลับกัน หากพนักงานไม่ได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสม หรือมีภาระงานที่หนักเกินไป อาจทำให้เกิดความเครียดและความไม่พึงพอใจ ซึ่งส่งผลต่อการมีส่วนร่วมและความผูกพันของพนักงาน

5) ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร (Brand Image) กล่าวคือ ภาพลักษณ์ขององค์กรเป็นอีกปัจจัยที่มีผลต่อการดึงดูดและรักษาพนักงาน องค์กรที่มีชื่อเสียงในด้านความน่าเชื่อถือและคุณค่าทางสังคมสามารถสร้างแรงจูงใจให้พนักงานต้องการเข้าร่วมและมีส่วนร่วมในองค์กร การพัฒนาและรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและความผูกพันของพนักงาน

6) ผลิตภัณฑ์ที่ประสบความสำเร็จ (Successful Product) ความสำเร็จของผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กรมีผลต่อความภาคภูมิใจและความผูกพันของพนักงาน พนักงานที่เห็นว่าองค์กรมีผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและได้รับการยอมรับในตลาด ย่อมมีแนวโน้มที่จะรู้สึกภูมิใจและต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรต่อไป ความสำเร็จของผลิตภัณฑ์ยังส่งผลต่อความมั่นคงขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานในระยะยาว

7) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) การพัฒนาศักยภาพพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความผูกพันของพนักงาน องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม การเพิ่มพูนทักษะ และการพัฒนาเส้นทางอาชีพของพนักงาน ย่อมช่วยสร้างความรู้สึผูกพันและความมั่นใจในอนาคตของพนักงานกับองค์กร การมีแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นระบบ จะช่วยให้พนักงานมองเห็นโอกาสในการเติบโตและพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับองค์กรมากขึ้น

8) การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) กล่าวคือ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเป็นรากฐานสำคัญของการมีส่วนร่วมและความผูกพันของพนักงาน องค์กรที่มีระบบการจัดการด้านบุคคลที่ดี ตั้งแต่การสรรหา ค่าตอบแทน สวัสดิการ ไปจนถึงการพัฒนาพนักงาน ย่อมช่วยให้พนักงานมีความมั่นใจในองค์กรและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรต่อไป การให้ความสำคัญกับปัญหาด้านบุคคลและบริหารงานอย่างเป็นระบบ จะช่วยลดอัตราการลาออกและเพิ่มความผูกพันของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนั้น ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งเสริมความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรสามารถวิเคราะห์ได้ใน 3 ระดับ ดังนี้

1) ระดับองค์กร (Organizational Level) ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายขององค์กรให้มีความเป็นไปได้จริง โดยไม่สูงเกินไปจนก่อให้เกิดความกดดันต่อพนักงาน ทั้งนี้ เป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถบรรลุได้จะช่วยสร้างแรงจูงใจและเป็นศูนย์กลางในการขับเคลื่อนความสำเร็จร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์กร ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างความผูกพันในองค์กร

2) ระดับฝ่ายงาน (Departmental Level) ในระดับฝ่ายงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้หัวหน้าฝ่ายและทีมงานตระหนักถึงบทบาทและความสำคัญของแต่ละหน่วยงานภายในองค์กร การสร้างความเข้าใจร่วมกัน การเสริมสร้างความไว้วางใจ และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้เกิดความร่วมมือและความผูกพันภายในองค์กรที่เข้มแข็งขึ้น

3) ระดับบุคคล (Individual Level) ในระดับบุคคล ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานเสมือนเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ (Partner) โดยรับฟังความคิดเห็น ทำความเข้าใจเป้าหมายของพนักงานแต่ละคน และให้การสนับสนุนที่เหมาะสม นอกจากนี้ การชื่นชมและให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลงานดีจะช่วยสร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระยะยาว

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จของการดำเนินงานขององค์กร โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ได้แก่ เป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร ผลตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสในการพัฒนา และลักษณะงานที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมสามารถวิเคราะห์ได้ใน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับองค์กร ระดับฝ่ายงาน และระดับบุคคล ดังนั้น การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่องค์กรการศึกษาควรให้ความสำคัญในการวางแผนนโยบายและแนวทางปฏิบัติ

2.5 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การพัฒนาคุณภาพของการบริหารจัดการและดำเนินกิจกรรมตามภารกิจของสถานศึกษาทุกระดับเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการทางการศึกษา สถานศึกษาทุกแห่งจะต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินคุณภาพภายในเสนอต่อสภาสถาบันหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2560)

การประกันคุณภาพภายใน เป็นการสร้างระบบและกลไกในการพัฒนา ติดตามตรวจสอบ และประเมินการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นไปตามนโยบาย เป้าหมายและระดับคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดโดยสถานศึกษาและหรือหน่วยงานต้นสังกัด โดยหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่า การประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำรายงานประจำปี ที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายในเสนอต่อสภาสถาบัน หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาและเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและ เพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2560)

การประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การกำกับมาตรฐาน องค์ประกอบที่ 2 บัณฑิต องค์ประกอบที่ 3 นักศึกษา องค์ประกอบที่ 4 อาจารย์ องค์ประกอบที่ 5 หลักสูตรการเรียนการสอน การประเมินผู้เรียน และองค์ประกอบที่ 6 สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรครอบคลุม เรื่องการส่งเสริมพัฒนานักศึกษา การวางระบบกระบวนการจัดการเรียนการสอน จำนวนอาจารย์ต่อนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา (โดยเฉพาะการคณานิพนธ์ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร) ผลงานทางวิชาการ ผลงานวิจัยของคณาจารย์ สื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน ห้องสมุด และแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ การดำเนินการตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งคุณภาพบัณฑิต ซึ่งจะพิจารณาจากการมีงานทำหรือประกอบอาชีพ อิสระ คุณภาพผลงานตีพิมพ์และเผยแพร่ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การผลิตบัณฑิต องค์ประกอบที่ 2 การวิจัย องค์ประกอบที่ 3 การบริการวิชาการ องค์ประกอบที่ 4 การทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม และองค์ประกอบที่ 5 การบริหาร การจัดการตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประกัน

คุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะจะต้องดำเนินการให้ครอบคลุมการดำเนินงานของคณะ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของแต่ละหลักสูตรที่คณะดูแล รวมทั้งกิจกรรมนักศึกษา การบริการนักศึกษา การให้บริการทางวิชาการ การวิจัย การบริหารจัดการ และการประกันคุณภาพ ของคณะ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2560)

ตั้งแต่ปีการศึกษา 2566 มีแนวทางในการดำเนินการด้านประกันคุณภาพการศึกษา โดยมหาวิทยาลัยการเปลี่ยนแปลงการประเมิน โดยการนำเกณฑ์คุณภาพ AUN QA มาใช้ในการประเมิน ระดับหลักสูตร และเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) มาใช้ในการ ประเมินระดับคณะ และระดับสถาบัน และตั้งเป้าหมายว่าหลักสูตรทุกหลักสูตรจะต้องมีการประเมิน โดยใช้เกณฑ์คุณภาพ AUN QA และในระดับคณะมีการประเมินโดยเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อ การดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) ในปีการศึกษา 2570 ซึ่งรายละเอียดของเกณฑ์การประเมิน ดังกล่าว มีดังนี้

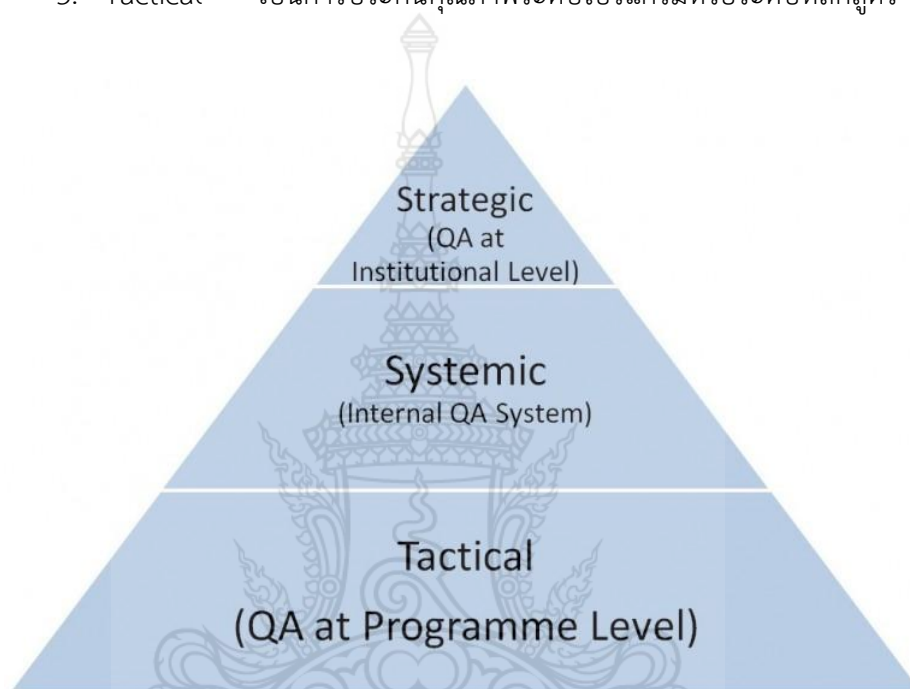
1) เกณฑ์คุณภาพ AUN QA มีรายละเอียดดังนี้ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร, 2568)

การประกันคุณภาพมหาวิทยาลัยอาเซียน (ASEAN University Network Quality Assurance : AUNQA) คือ ความร่วมมือของสถาบันอุดมศึกษาระหว่างประเทศสมาชิกสมาคม ประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้หรืออาเซียน มีจุดมุ่งหมายในการจัดตั้งเพื่อส่งเสริม ความร่วมมือทางด้านการศึกษา อันเป็นกลไกสำคัญในการสร้างรากฐานให้กับสังคมและความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันในภูมิภาค ก่อตั้งขึ้นเมื่อเดือนพฤศจิกายน ค.ศ 1995 (พ.ศ.2538) รวม 13 สถาบัน ต่อมาได้ขยายความร่วมมือระหว่างอาเซียนเพิ่มมากขึ้น ทำให้สมาชิกเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน เพิ่มจำนวนเป็น 26 สถาบัน จาก 10 ประเทศอาเซียน

โดยสำนักงานเลขาธิการเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน (AUN Secretariat) ตั้งอยู่ที่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประเทศไทย ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาไทยที่เข้าเป็นสมาชิกมี 4 มหาวิทยาลัย คือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยบูรพา และมหาวิทยาลัยมหิดล AUN-QA ได้เปิดรับสมาชิกสมทบ (Associate Membership) ตั้งแต่ต้นปี 2556 นับถึงปัจจุบัน มีสมาชิกสมทบทั้งสิ้น 27 มหาวิทยาลัย จาก 7 ประเทศอาเซียน เครือข่ายการประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยอาเซียน (ASEAN University Network Quality Assurance : AUNQA) AUNQA โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างกลไกการประกันคุณภาพและมาตรฐานอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัย สมาชิกให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

การประกันคุณภาพมหาวิทยาลัยอาเซียน (ASEAN University Network Quality Assurance : AUNQA) ประกอบด้วย 3 มิติ คือ

1. Strategic เป็นการประกันคุณภาพระดับสถาบันการศึกษา
2. Systemic เป็นการประกันคุณภาพระบบการประกันคุณภาพภายใน
3. Tactical เป็นการประกันคุณภาพระดับโปรแกรมหรือระดับหลักสูตร

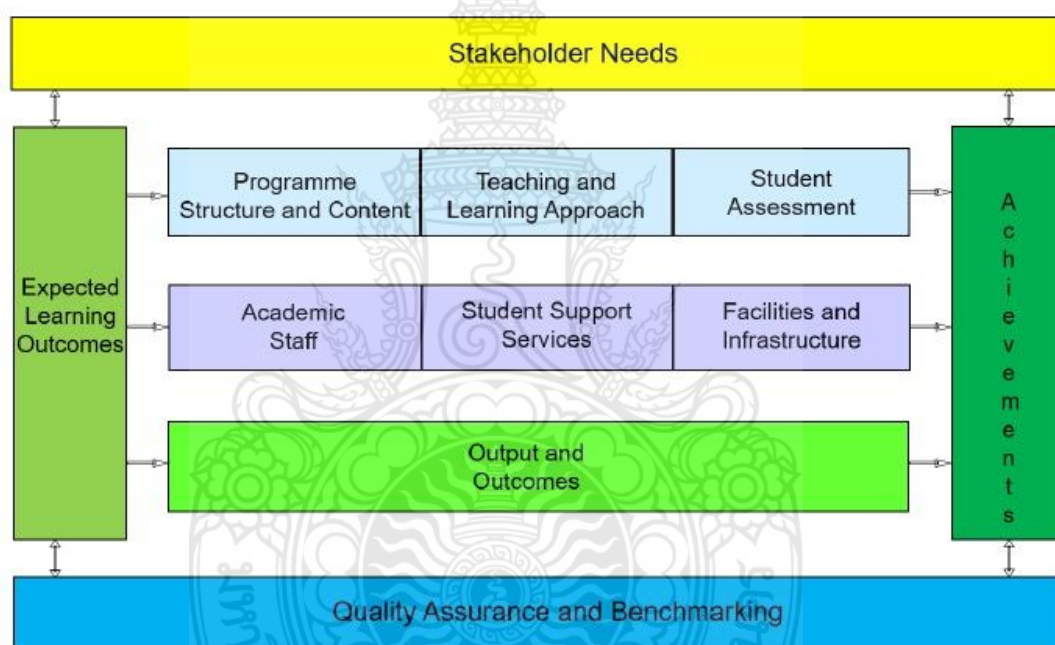


ภาพที่ 2.1 AUN-QA Model (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2568)

รูปแบบการประกันคุณภาพระดับโปรแกรมหรือระดับหลักสูตรเน้นที่การจัดการเรียนการสอน โดยพิจารณาคุณภาพภายใน 3 มิติ คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลผลิต/ผลลัพธ์ โดยมีรูปแบบเริ่มจากผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่จะทำให้เกิดกับตัวผู้เรียน การแปลงผลการเรียนรู้ที่คาดหวังไปสู่โปรแกรมการศึกษาและวิธีที่จะทำให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ผ่านกลยุทธ์การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การประเมินคุณภาพระดับโปรแกรมการศึกษาของ AUNQA ใช้ระบบการประเมินจากคะแนนเต็ม 7 ในลักษณะ Rating scale

เกณฑ์การประเมินคุณภาพระดับโปรแกรมหรือระดับหลักสูตรการศึกษา ประกอบด้วย เกณฑ์ AUN-QA (Version 4.0) จำนวน 8 ข้อ และในแต่ละเกณฑ์ยังประกอบด้วยเกณฑ์การพิเคราะห์ย่อย ๆ 53 ตัวบ่งชี้ เกณฑ์หลักในการประเมินคุณภาพ มีดังนี้

1. Expected Learning Outcomes	จำนวน 5 ตัวบ่งชี้
2. Programme Structure and Content	จำนวน 7 ตัวบ่งชี้
3. Teaching and Learning Approach	จำนวน 6 ตัวบ่งชี้
4. Student Assessment	จำนวน 7 ตัวบ่งชี้
5. Academic Staff	จำนวน 8 ตัวบ่งชี้
6. Student Support Services	จำนวน 6 ตัวบ่งชี้
7. Facilities and Infrastructure	จำนวน 9 ตัวบ่งชี้
8. Output and Outcomes	จำนวน 5 ตัวบ่งชี้



ภาพที่ 2.2 AUN-QA Assessment Model at the Programme Level (version 4.0)
(ASEAN University Network, 2020)

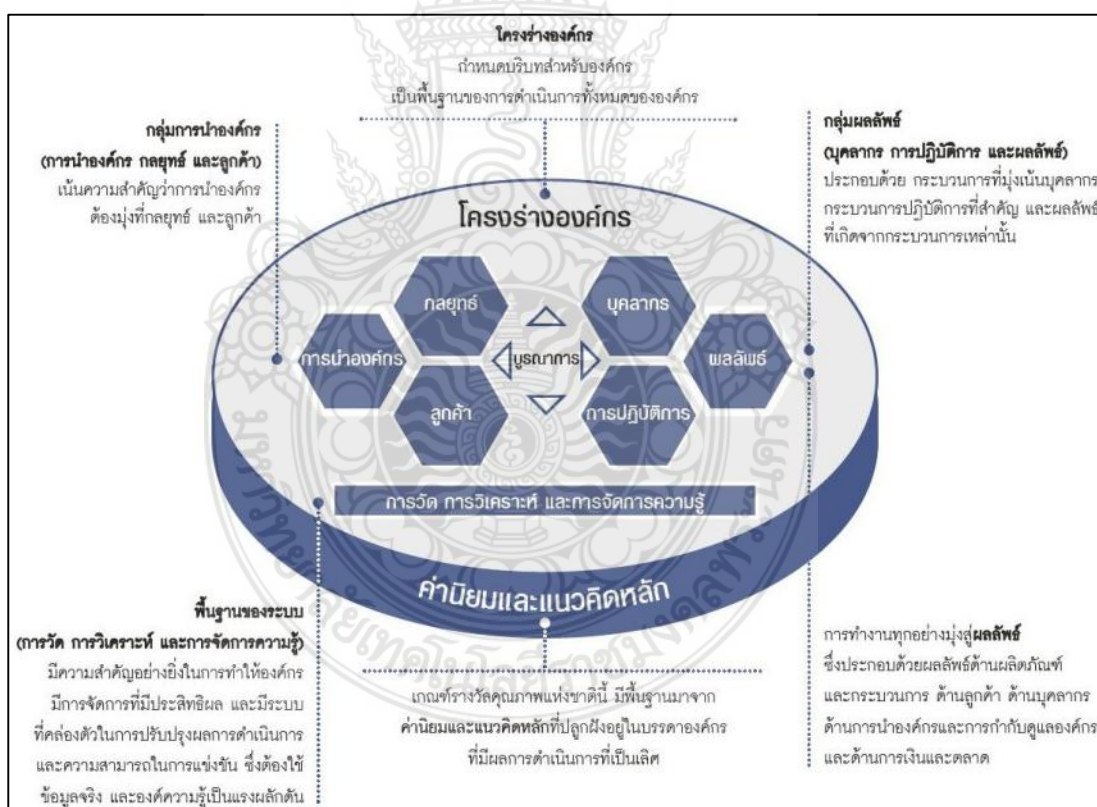
2) เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มีรายละเอียดดังนี้
(มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2568)

EdPEX ย่อมาจาก “Education Criteria for Performance Excellence” หรือ “เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ” ซึ่งเป็นกรอบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการตามแนวทางของเกณฑ์ Malcolm Baldrige National Quality Award: MBNQA ที่เป็นต้นแบบของรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) เกณฑ์ EdPEX คือ กรอบที่ทำให้มอง/คิด

และบริหารองค์กรในเชิงระบบ (มองทุกระบบเชื่อมโยงกันหมด) และช่วยให้ในการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด และยั่งยืน จากจุดเน้นที่เป็นเรื่องหลักของสถาบันของเราจริง ๆ

เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence – EdPEx) ใช้เกณฑ์แบบเดียวกับการประเมินรางวัลคุณภาพแห่งชาติ ใช้กับระดับมหาวิทยาลัยและระดับคณะ เกณฑ์จะตั้งคำถามให้สถาบันพิจารณา ว่าได้ทำสิ่งเหล่านี้แล้วหรือไม่

- 1) มีการดำเนินงานที่เป็นระบบหรือไม่
- 2) นำระบบไปใช้อย่างจริงจัง สม่าเสมอ และทั่วถึงหรือไม่
- 3) ติดตาม ประเมินผล เพื่อพัฒนาระบบให้ดีขึ้นหรือไม่
- 4) ผลการปรับปรุง ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายและทิศทาง ที่มุ่งหวังหรือไม่
- 5) ผลลัพธ์ของการปรับปรุง สร้างความยั่งยืนได้หรือไม่



ภาพที่ 2.3 เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

จากภาพที่ 2.3 สามารถอธิบายได้ดังนี้

1) โครงร่างองค์กร เป็นการบ่งบอกถึงบริบท และ อธิบาย วิธีการปฏิบัติการของ องค์กร สภาพแวดล้อมการดำเนินการ ความ สัมพันธ์ที่สำคัญในการปฏิบัติการและความท้าทาย เชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นแนวทางที่ครอบคลุมระบบการจัดการ การดำเนินการองค์กรโดยรวม

2) ระบบการปฏิบัติการ ประกอบด้วย การนำองค์กร การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นลูกค้า การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน การจัดการกระบวนการ และผลลัพธ์การนำองค์กร การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นลูกค้า ประกอบกันเป็นกลุ่มการนำองค์กร เพื่อเน้นให้เห็น ความสำคัญว่า การนำองค์กรต้องมองเน้นที่กลยุทธ์ ผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้นำระดับสูงต้อง กำหนดทิศทางขององค์กร และแสวงหาโอกาสด้านการจัดการศึกษาในอนาคต การมุ่งเน้น ผู้ปฏิบัติงาน การจัดการกระบวนการ และผลลัพธ์ ประกอบกันเป็นกลุ่มผลลัพธ์ โดยผู้ปฏิบัติงานและ กระบวนการที่สำคัญ มีบทบาททำให้การดำเนินการสำเร็จและนำไปสู่ผลการดำเนินการโดยรวมที่ดี ขององค์กรการปฏิบัติการทุกอย่างมุ่งสู่ผลลัพธ์ ประกอบด้วย ผลลัพธ์ของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด งบประมาณ การเงิน และผลลัพธ์ภายในองค์กรโดยรวมถึงผู้ปฏิบัติงาน การนำองค์กร ธรรมชาติ และความรับผิดชอบต่อสังคม

3) พื้นฐานของระบบ คือ การวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ มีความสำคัญ อย่างยิ่งในการทำให้องค์กรมีการจัดการที่มีประสิทธิผล และมีการปรับปรุงผลการดำเนินการ และความสามารถในการแข่งขัน โดยระบบที่ใช้ข้อมูลจริง และองค์ความรู้เป็นแรงผลักดัน การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้เป็นพื้นฐานของระบบการจัดการผลการดำเนินการโดยรวม

การประเมิน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1) ประเมินกระบวนการ (มีแนวทางที่เป็นระบบ มีการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ มีการเรียนรู้ มีการบูรณาการ)

2) ประเมินผลลัพธ์ (แนวโน้ม การเปรียบเทียบ การบูรณาการ)

คะแนนในแต่ละหมวด (รวม 1,000 คะแนน)

หมวด 1 การนำองค์กร 120 คะแนน

หมวด 2 กลยุทธ์ 85 คะแนน

หมวด 3 ลูกค้า 85 คะแนน

หมวด 4 การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 90 คะแนน

หมวด 5 บุคลากร 85 คะแนน

หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ 85 คะแนน

หมวด 7 ผลลัพธ์ 450 คะแนน

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชลทิพย์ เอี่ยมสะอาด และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์ (2566) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พบว่า การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ อยู่ในระดับปานกลาง จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อายุการทำงาน สังกัดกลุ่มงาน ที่ต่างกัน มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน ขณะที่อายุที่ต่างกัน มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาไม่แตกต่างกัน และความรู้การประกันคุณภาพการศึกษามีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในระดับสูงในทิศทางเดียวกัน และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .505 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วีรบุษ พานทอง (2566) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการพัฒนากิจการปฏิบัติการณ์ขององค์กรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อยู่ในระดับมาก 2) ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อยู่ในระดับมาก และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงานและเจตคติ ได้ร้อยละ 78.30

ฤกษ์ชัย ศรีสมบัติ คมสัน กลางแท่น พลกฤษณ์ หนูทองพล อีระพงศ์ แสงสุวรรณ และกฤตนันท์ จันรัตน์ (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูวิทยาลัยเทคนิคนครปฐม พบว่า 1) ปัจจัยด้านความรู้ ปัจจัยด้านทัศนคติ และปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านความรู้เท่ากับ 0.578 ด้านทัศนคติเท่ากับ 0.431 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านแรงจูงใจเท่ากับ 0.259 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) สมการทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา คือ สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 1.669 + .354 (\text{ความรู้}) + .706 (\text{ทัศนคติ}) + .126 (\text{แรงจูงใจ})$ และสมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = .485 (\text{ความรู้}) + .148 (\text{ทัศนคติ}) + .029 (\text{แรงจูงใจ})$ โดยมีค่าอำนาจในการทำนายการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาได้ร้อยละ 35

ทรัพย์อนันต์ พลະบุตร และสถาพร บริบูรณ์วัฒน์ (2565) ศึกษาแรงจูงใจต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย พบว่า 1) ระดับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน รองลงมาคือการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงผลการดำเนินงาน และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการมีส่วนร่วมในการวางแผน และ 2) บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยมีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษามากที่สุด ได้แก่ งานประจำของหน่วยงานมีความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมาย รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่านมีการยกย่องชมเชยและการยอมรับนับถือ และแรงจูงใจส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาในระดับต่ำสุด ซึ่งอยู่ในระดับเฉยๆ คือ ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถอย่างเป็นธรรมและได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา

อสงไขย ทยานศิลป์ (2560) ศึกษาเรื่อง ทักษะคน การรับรู้ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในโครงการความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของกลุ่มบริษัท สยามพิวรรธน์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติในเชิงบวกต่อโครงการความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ในประเด็นด้านความรับผิดชอบต่อองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) เนื่องจากเป็นการสนับสนุนองค์กรในการทำเพื่อชุมชน และสังคม โดยทัศนคติที่มีต่อโครงการมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในโครงการความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของกลุ่มบริษัท

พัฒน์พล แก้วยม (2559) การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.11$) โดยบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ มากที่สุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่องานประกันคุณภาพการศึกษา งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง มีค่าสูงสุด ($\bar{x} = 3.48$) รองลงมาคือ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด มีงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูง และงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ($\bar{x} = 3.37$ และ 3.35 ตามลำดับ) และ 2) บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับเฉยๆ ($\bar{x} = 2.97$) โดยบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูงมากที่สุด ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานเอาใจใส่ในการช่วย

แก้ไขปัญหาต่าง ๆ จนสำเร็จได้ด้วยดี มีค่าสูงสุด ($\bar{x} = 3.14$) รองลงมา คือ ได้รับคำปรึกษาและข้อเสนอแนะที่ดีจากหัวหน้างาน และผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และต้องการมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์งานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.13$ ทั้งสองประเด็น)

เปี่ยมสุข พุ่งกาวิ (2558) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของบุคลากรสำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรสำนักหอสมุดกลางมีการรับรู้การประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ได้แก่ รายได้ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงปัจจัยด้านทัศนคติ และปัจจัยด้านการรับรู้ในการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ได้แก่ การรับรู้ในการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน และประสบการณ์การทำงานในสำนักหอสมุดกลาง



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การจัดทำงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร คณะผู้จัดทำได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สถิติที่ใช้และการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 53 คน (งานบริหารงานบุคคล คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะ โดยทำการกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (TSIS, 2020) ดังนี้

ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง
10	10	100	80	280	162	800	260	2,800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3,000	341
20	19	120	92	300	169	900	269	3,500	346
25	24	130	97	320	175	950	274	4,000	351
30	28	140	103	340	181	1,000	278	4,500	354
35	32	150	108	360	186	1,100	285	5,000	357
40	36	160	113	380	191	1,200	291	6,000	361
45	40	170	118	400	196	1,300	297	7,000	364
50	44	180	123	420	201	1,400	302	8,000	367
55	48	190	127	440	205	1,500	306	9,000	368
60	52	200	132	460	210	1,600	310	10,000	370
65	56	210	136	480	214	1,700	313	15,000	375
70	59	220	140	500	217	1,800	317	20,000	377
75	63	230	144	550	226	1,900	320	30,000	379
80	66	240	148	600	234	2,000	322	40,000	380
85	70	250	152	650	242	2,200	327	50,000	381
90	73	260	155	700	248	2,400	331	75,000	382
95	76	270	159	750	254	2,600	335	100,000	384

$$n = \frac{X^2 N p(1-p)}{e^2 (N-1) + X^2 p(1-p)}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากร
 e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้
 X^2 = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ($X^2=3.841$)
 p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด $p=0.5$)

TSIS
Research Tips

ภาพที่ 3.1 ตารางเครจซี่และมอร์แกน

เมื่อเปรียบเทียบกับตารางของเครจซี่และมอร์แกนพบว่า จำนวนประชากร 53 คน สามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ความคาดเคลื่อนที่ 95% ทำให้ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 47 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยใช้แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบในการสร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ประเภทบุคลากร สถานะ และอายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน ใช้การวัดข้อมูลระดับนามบัญญัติ (Nominal scale)

ส่วนที่ 2 ทักษะที่ต้องงานประกันคุณภาพการศึกษา ใช้การวัดข้อมูลในระดับอันตรภาค (Interval scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 การรับรู้ต้องงานประกันคุณภาพการศึกษา ใช้การวัดข้อมูลในระดับอันตรภาค (Interval scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แรงจูงใจ ต้องงานประกันคุณภาพการศึกษา ใช้การวัดข้อมูลในระดับอันตรภาค (Interval scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 การมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา ใช้การวัดข้อมูลในระดับอันตรภาค (Interval scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 – 5 ใช้การวัดข้อมูล 5 ระดับของ Liker Scale (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563) โดยมีเกณฑ์พิจารณาคะแนนเฉลี่ย แบ่งได้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

คะแนน	1.00-1.50	หมายถึง	น้อยที่สุด
คะแนน	1.51-2.50	หมายถึง	น้อย
คะแนน	2.51-3.50	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนน	3.51-4.50	หมายถึง	มาก
คะแนน	4.51-5.00	หมายถึง	มากที่สุด

3.2.2 การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1) การทดสอบความตรง (Validity) โดยให้ที่ปรึกษาโครงการวิจัยตรวจสอบเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษา และโครงสร้างแบบสอบถาม รวมถึงให้ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องจำนวน 3 คน ตรวจสอบโครงสร้างแบบสอบถาม ได้แก่

- ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุชุมาล หวังวนิชพันธุ์ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

- ดร.จักรกฤษณ์ พางาม หัวหน้างานธรรมาภิบาลและบริหารทั่วไป กองกฎหมาย
มหาวิทยาลัยมหิดล

- ดร.เมธิกา พ่วงแสง อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลพระนคร

หลังจากนั้นนำมาปรับปรุง ข้อคำถามให้มีความเหมาะสมมากขึ้น เพื่อให้ตรงตาม
วัตถุประสงค์ของงานวิจัย (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2555) โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

- | | | |
|----|---------|--------------------------------|
| 1 | หมายถึง | แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้อง |
| 0 | หมายถึง | ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้อง |
| -1 | หมายถึง | แน่ใจว่าคำถามไม่มีความสอดคล้อง |

แล้วนำข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน มาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ของความ
สอดคล้อง โดยใช้สูตรการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ของความสอดคล้อง (IOC) ดังนี้

$$IOC = \frac{R}{N}$$

- | | | |
|-------|---------|---------------------------------|
| เมื่อ | IOC คือ | ค่าสัมประสิทธิ์ของความสอดคล้อง |
| | R คือ | คะแนนรวมที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนให้ |
| | N คือ | จำนวนผู้เชี่ยวชาญ |

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์ของความสอดคล้อง (IOC) มากกว่า 0.50 ขึ้นไป แสดงว่า คำถาม
ข้อนั้น มีความตรงเชิงเนื้อหา แต่ถ้าได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความสอดคล้อง (IOC) น้อยกว่า 0.50 หรือ
มีค่าเป็นลบ แสดงว่า คำถามข้อนั้นไม่มีความตรงเชิงเนื้อหา

จากการทดสอบหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยใช้ข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์
ของความสอดคล้อง (IOC) ที่ 0.50-1.00 ใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล โดย
แบบสอบถาม และรายละเอียดค่าสัมประสิทธิ์ของความสอดคล้อง (IOC) แสดงในภาคผนวก

2) การประเมินจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยโครงการวิจัยนี้ได้เสนอเพื่อขอรับ
การประเมินจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น (Exemption Review) รหัสโครงการวิจัย
IRB-037-2025 ได้รับการรับรองการประเมินจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลพระนคร ดังนี้

ผลการพิจารณา คือ รับรองโครงการวิจัย

ประเภทโครงการวิจัย : แบบยกเว้น (Exemption Review)

วันที่ออกเอกสารการรับรอง : 28 พฤษภาคม 2568

วันที่สิ้นสุดเอกสารการรับรอง : วันที่สิ้นสุดการดำเนินโครงการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็น บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 48 คน มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

4.1) ประสานงานเพื่อแจ้งข้อมูลการทำวิจัยเบื้องต้นแก่หัวหน้างาน และหน่วยงานต้นสังกัด

4.2) จัดทำบันทึกขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล

4.3) จัดทำบันทึกขอความอนุเคราะห์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

4.4) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขนาดตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยดำเนินการระหว่างเดือนธันวาคม 2567 – มกราคม 2568

4.5) ตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของข้อมูล

3.4 สถิติที่ใช้และการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ลักษณะประชากร โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

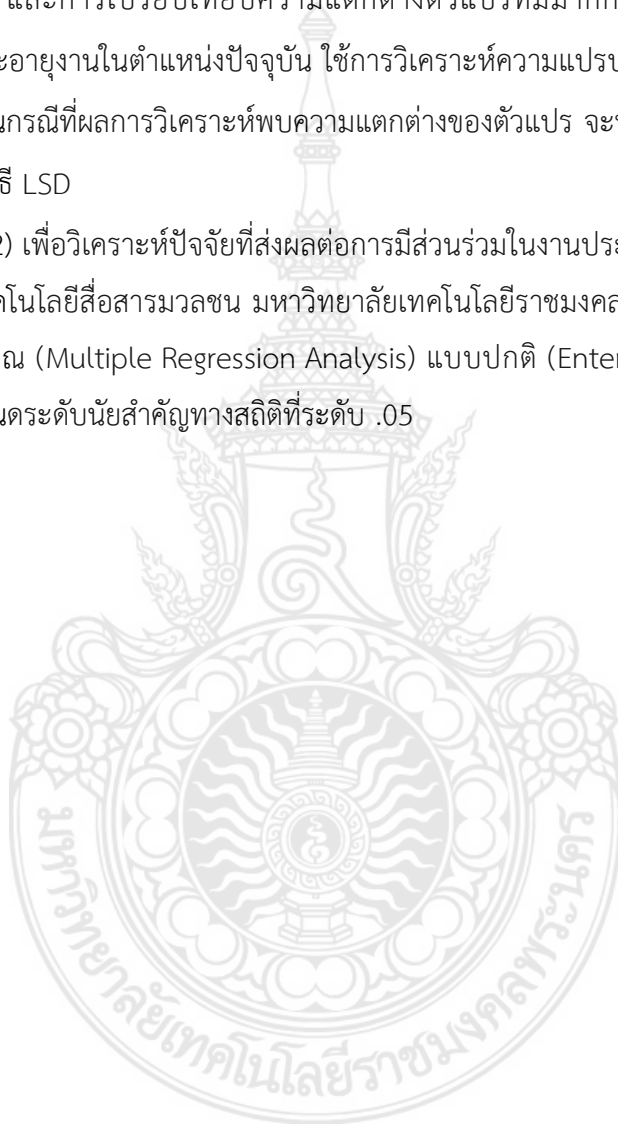
5.2) การวิเคราะห์ทัศนคติต่องานประกันคุณภาพการศึกษา การรับรู้ต่องานประกันคุณภาพการศึกษา แรงจูงใจต่องานประกันคุณภาพการศึกษา และการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.00-1.50	น้อยที่สุด
1.51-2.50	น้อย
2.51-3.50	ปานกลาง
3.51-4.50	มาก
4.51-5.00	มากที่สุด

5.3) การทดสอบสมมติฐาน สามารถกำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อการทดสอบสมมติฐานดังนี้

5.3.1) การเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะประชากรกับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา 2 ตัวแปร ได้แก่ เพศ และประเภทตำแหน่ง โดยการใช้การทดสอบค่าที (t-test Independent) และการเปรียบเทียบความแตกต่างตัวแปรที่มีมากกว่า 2 ตัวแปร ได้แก่ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีที่ผลการวิเคราะห์พบความแตกต่างของตัวแปร จะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD

5.3.2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบปกติ (Enter) เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ทำนาย โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



บทที่ 4

ผลการดำเนินงาน

การทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยสามารถนำเสนอผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังนี้

- 4.1 ลักษณะทางประชากร
- 4.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษา
- 4.3 การมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร
- 4.4 การเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรกับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา
- 4.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา

4.1 ลักษณะทางประชากร

จากการสำรวจลักษณะทางประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง ตำแหน่งงาน และอายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ สามารถนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

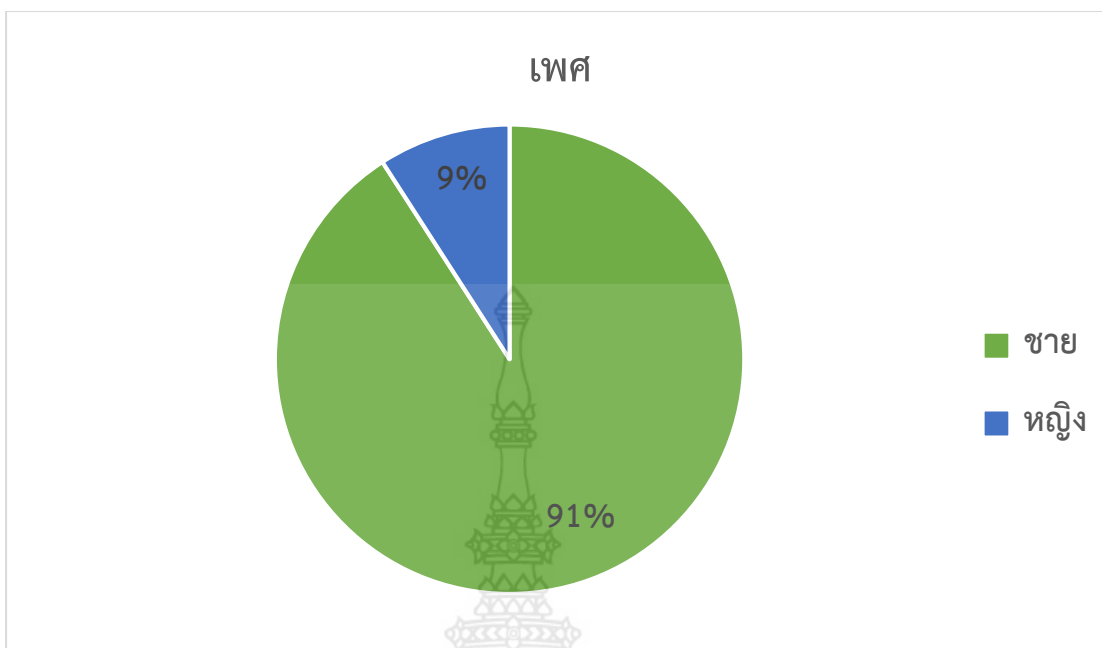
4.1.1 เพศ

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของลักษณะทางประชากร จำแนกตามเพศ

(n = 47)

ลักษณะทางประชากร		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	15	31.91
	หญิง	32	68.09

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของลักษณะทางประชากร จำแนกตามเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.09 และเพศชาย ร้อยละ 31.91 สามารถแสดงเป็นแผนภูมิ ดังนี้



ภาพที่ 4.1 แผนภูมิแสดงจำนวน และร้อยละของลักษณะทางประชากร จำแนกตามเพศ

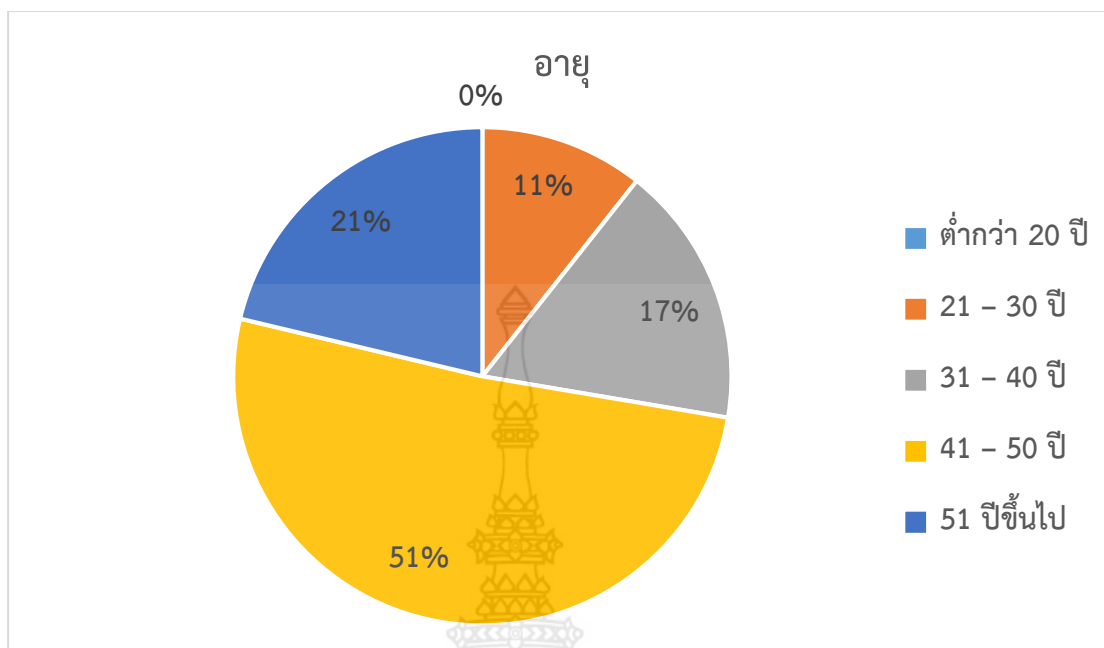
4.1.2 อายุ

ตารางที่ 4.2 จำนวน และร้อยละของลักษณะทางประชากร จำแนกตามอายุ

(n = 47)

ลักษณะทางประชากร		จำนวน	ร้อยละ
อายุ	ต่ำกว่า 20 ปี	0	0.00
	21 – 30 ปี	5	10.64
	31 – 40 ปี	8	17.02
	41 – 50 ปี	24	51.06
	51 ปีขึ้นไป	10	21.28

จากตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของลักษณะทางประชากร จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี ร้อยละ 51.06 รองลงมาคือ อายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 21.28 อายุ 31 – 40 ปี ร้อยละ 17.02 อายุ 21 – 30 ปี ร้อยละ 10.64 และอายุต่ำกว่า 20 ปี ร้อยละ 0.00 ตามลำดับ สามารถแสดงเป็นแผนภูมิ ดังนี้



ภาพที่ 4.2 แผนภูมิแสดงจำนวน และร้อยละของลักษณะทางประชากร จำแนกตามอายุ

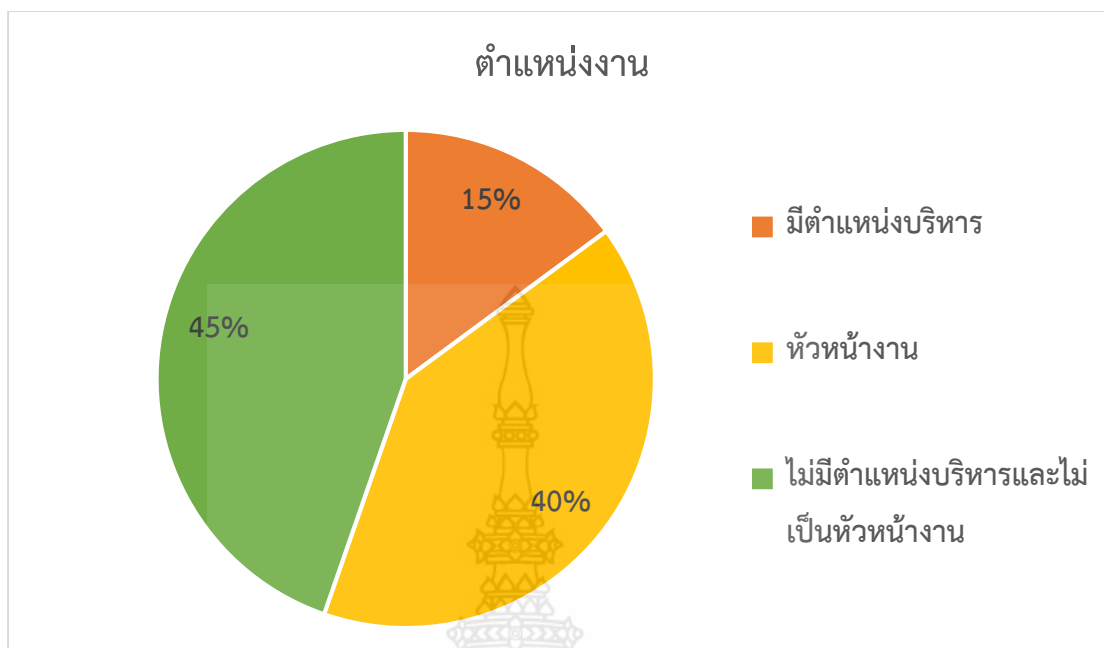
4.1.3 ตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.3 จำนวน และร้อยละของลักษณะทางประชากร จำแนกตามตำแหน่งงาน

(n = 47)

ลักษณะทางประชากร		จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน	มีตำแหน่งบริหาร	7	14.89
	หัวหน้างาน	19	40.43
	ไม่มีตำแหน่งบริหารและไม่เป็นหัวหน้างาน	21	44.68

จากตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และร้อยละของลักษณะทางประชากร จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีตำแหน่งบริหารและไม่เป็นหัวหน้างาน ร้อยละ 44.68 รองลงมาคือ หัวหน้างาน ร้อยละ 40.43 และมีตำแหน่งบริหาร ร้อยละ 14.89 ตามลำดับ สามารถแสดงเป็นแผนภูมิ ดังนี้



ภาพที่ 4.3 แผนภูมิแสดงจำนวน และร้อยละของลักษณะทางประชากร จำแนกตามตำแหน่งงาน

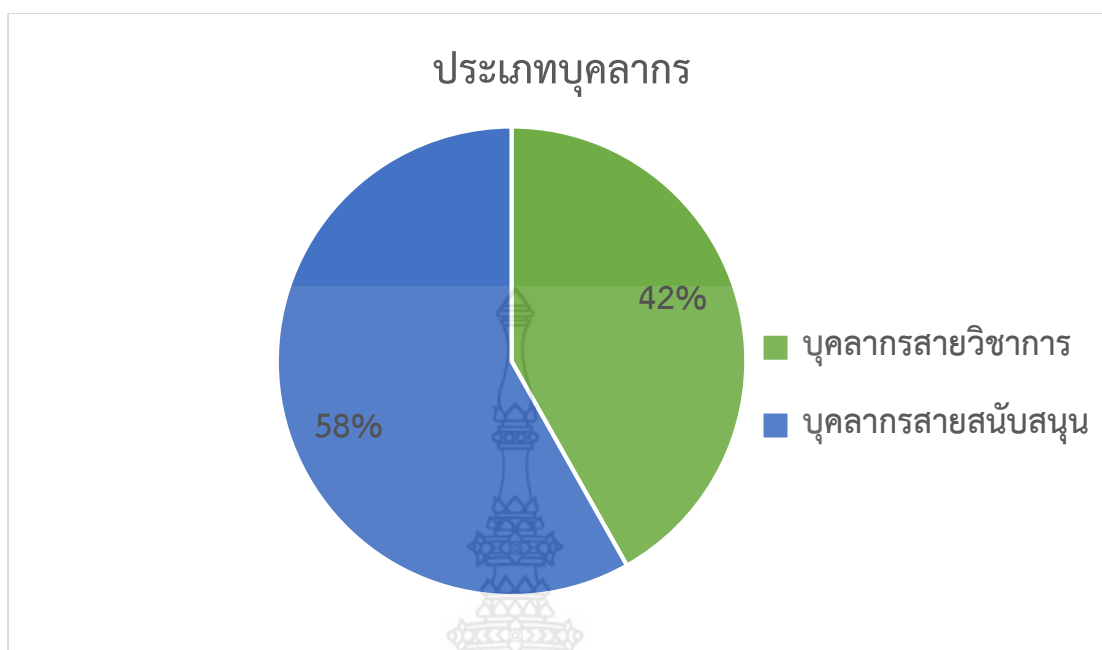
4.1.4 ประเภทบุคลากร

ตารางที่ 4.4 จำนวน และร้อยละของลักษณะทางประชากร จำแนกตามประเภทบุคลากร

(n=47)

ลักษณะทางประชากร		จำนวน	ร้อยละ
ประเภทบุคลากร	บุคลากรสายวิชาการ	23	48.94
	บุคลากรสายสนับสนุน	24	51.06

จากตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และร้อยละของลักษณะทางประชากร จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายสนับสนุน ร้อยละ 51.06 รองลงมาคือบุคลากรสายวิชาการ ร้อยละ 48.94 ตามลำดับ สามารถแสดงเป็นแผนภูมิ ดังนี้



ภาพที่ 4.4 แผนภูมิแสดงจำนวน และร้อยละของลักษณะทางประชากร จำแนกตามประเภทบุคลากร

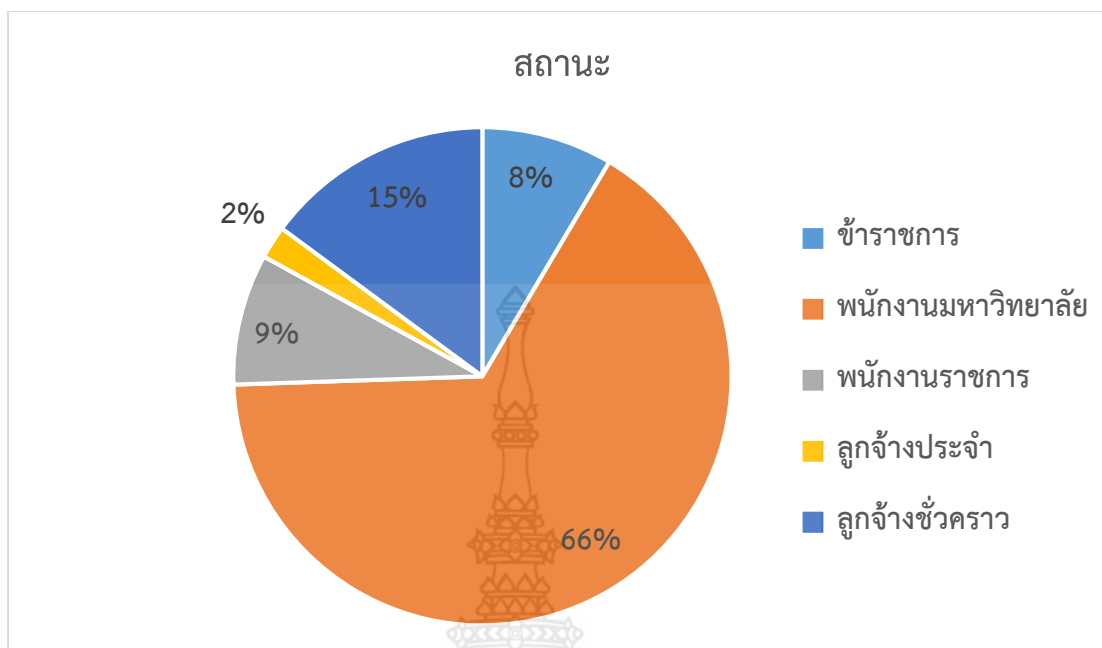
4.1.5 สถานะ

ตารางที่ 4.5 จำนวน และร้อยละของลักษณะทางประชากร จำแนกตามสถานะ

(n=47)

ลักษณะทางประชากร		จำนวน	ร้อยละ
สถานะ	ข้าราชการ	4	8.51
	พนักงานมหาวิทยาลัย	31	65.96
	พนักงานราชการ	4	8.51
	ลูกจ้างประจำ	1	2.13
	ลูกจ้างชั่วคราว	7	14.89

จากตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และร้อยละของลักษณะทางประชากร จำแนกตามสถานะ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 65.96 รองลงมาคือ ลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 14.89 ข้าราชการ และพนักงานราชการ ร้อยละ 8.51 เท่ากัน และลูกจ้างประจำ ร้อยละ 2.13 ตามลำดับ สามารถแสดงเป็นแผนภูมิ ดังนี้



ภาพที่ 4.5 แผนภูมิแสดงจำนวน และร้อยละของลักษณะทางประชากร จำแนกตามประเภทสถานะ

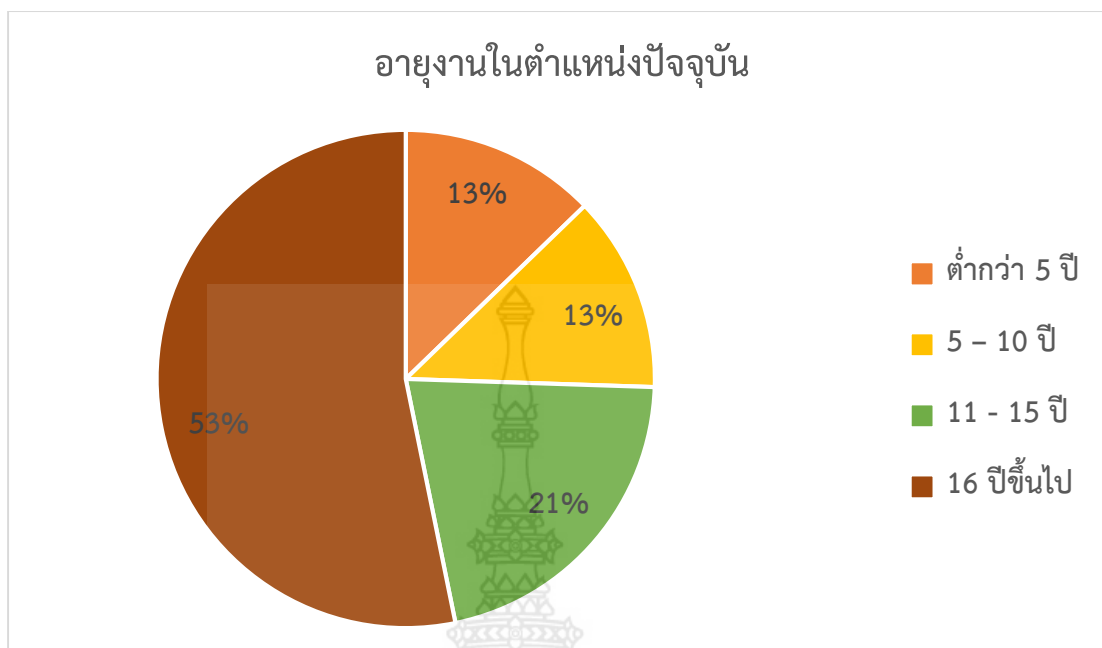
4.1.6 อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน

ตารางที่ 4.6 จำนวน และร้อยละของลักษณะทางประชากร จำแนกตามอายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน

(n=47)

ลักษณะทางประชากร		จำนวน	ร้อยละ
อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน	ต่ำกว่า 5 ปี	6	12.76
	5 – 10 ปี	6	12.76
	11 - 15 ปี	10	21.28
	16 ปีขึ้นไป	25	53.20

จากตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน และร้อยละของลักษณะทางประชากร จำแนกตามอายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 16 ปีขึ้นไป ร้อยละ 53.20 รองลงมา คือ อายุงาน 11 - 15 ปี ร้อยละ 21.28 อายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี และ อายุงาน 5 – 10 ปี ร้อยละ 12.76 เท่ากัน ตามลำดับ สามารถแสดงเป็นแผนภูมิ ดังนี้



ภาพที่ 4.6 แผนภูมิแสดงจำนวน และร้อยละของลักษณะทางประชากร จำแนกตามอายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน

4.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย ทักษะ ทักษะ การรับรู้ และแรงจูงใจต่อการประกันคุณภาพการศึกษา สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.7 ผลประเมินคุณภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านทัศนคติ	3.81	0.44	มาก
1.1 ท่านเข้าใจความสำคัญของงานด้านประกันคุณภาพการศึกษา	4.02	0.56	มาก
1.2 ท่านเห็นวาระบบประกันคุณภาพการศึกษาช่วยยกระดับมาตรฐานการศึกษาได้จริง	3.83	0.72	มาก
1.3 ท่านเห็นว่างานประกันคุณภาพการศึกษาเป็นภาระที่เพิ่มขึ้นโดยไม่จำเป็น	3.29	0.82	ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 ผลประเมินคุณภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษา (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1.4 ท่านได้รับข้อมูลและแนวทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพการศึกษา	3.98	0.60	มาก
1.5 ท่านเห็นว่ากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาช่วยพัฒนาการเรียนการสอนของหน่วยงาน	3.88	0.79	มาก
1.6 ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพการศึกษาอย่างเหมาะสม	3.81	0.67	มาก
1.7 ท่านคิดว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานประกันคุณภาพการศึกษาอย่างจริงจัง	3.69	0.97	มาก
1.8 ท่านเห็นว่าการตรวจประเมินคุณภาพช่วยให้เกิดการพัฒนายอย่างต่อเนื่องในหน่วยงาน	3.92	0.79	มาก
1.9 ท่านคิดว่ากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาควรมีการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.75	0.86	มาก
1.10 ท่านมีความพึงพอใจต่อระบบประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานโดยรวม	3.94	0.52	มาก
2. ด้านการรับรู้	3.87	0.58	มาก
2.1 ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาในปัจจุบันของท่าน	3.63	0.73	มาก
2.2 ท่านรับรู้ถึงวัตถุประสงค์ของการประกันคุณภาพการศึกษา	3.85	0.80	มาก
2.3 ท่านรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองในกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา	3.88	0.64	มาก
2.4 ท่านรับรู้ว่าการประกันคุณภาพเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	4.04	0.65	มาก
2.5 มีการสื่อสาร ให้ข้อมูล ขั้นตอนการดำเนินงานการประกันคุณภาพของคณะที่ครอบคลุม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนด	3.83	0.88	มาก

ตารางที่ 4.7 ผลประเมินคุณภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษา (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
2.6 ท่านรับรู้ถึงมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับหลักสูตรและคณะ	3.77	0.75	มาก
2.7 คณะมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา	3.71	0.85	มาก
2.8 ท่านรับรู้ว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่กำหนด	4.04	0.68	มาก
2.9 ท่านรับรู้ถึงผลกระทบของการประกันคุณภาพการศึกษาต่อคุณภาพการเรียนการสอน	3.92	0.79	มาก
2.10 ท่านรับรู้ว่าผลลัพธ์ของการประกันคุณภาพการศึกษาถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนจริง	4.04	0.68	มาก
3. ด้านแรงจูงใจ	3.81	0.69	มาก
3.1 ท่านมีแรงจูงใจในการทำงานด้านประกันคุณภาพ หากได้รับการสนับสนุนและทรัพยากรที่เพียงพอ	3.90	0.78	มาก
3.2 ผลตอบแทนหรือสิ่งจูงใจที่เกี่ยวข้องกับงานประกันคุณภาพ	3.60	1.03	มาก
3.3 การยอมรับจากองค์กรเกี่ยวกับการทำงานด้านประกันคุณภาพ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.71	0.85	มาก
3.4 ได้ร่วมงานกับทีมงานที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานประกันคุณภาพ	4.23	0.69	มาก
3.5 ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพ	3.52	0.90	มาก
3.6 องค์กรมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทของบุคลากรในการประกันคุณภาพ	3.75	0.89	มาก
3.7 การทำงานด้านประกันคุณภาพช่วยให้ท่านได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ	3.98	0.70	มาก
3.8 การเห็นผลลัพธ์ของการประกันคุณภาพที่เป็นรูปธรรม	3.85	0.80	มาก

ตารางที่ 4.7 ผลประเมินคุณภาพปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการประกันคุณภาพการศึกษา (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการประกันคุณภาพการศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
3.9 ได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะจากการทำงาน ด้านประกันคุณภาพ	3.85	0.82	มาก
3.10 ได้รับโอกาสในการเสนอแนวคิดหรือแนวทางพัฒนา เกี่ยวกับการประกันคุณภาพ	3.73	0.84	มาก
ภาพรวม	3.83	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับด้านการรับรู้มากที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 รองลงมาคือ ด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 และด้านทัศนคติ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามลำดับ สามารถอธิบายเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการรับรู้ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกประเด็น โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับประเด็น ท่านรับรู้ว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่กำหนด ท่านรู้ว่าผลลัพธ์ของการประกันคุณภาพการศึกษาถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนจริง และท่านรับรู้ว่าการประกันคุณภาพเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.04 เท่ากัน โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68, 0.68 และ 0.65 ตามลำดับ รองลงมาคือ ท่านรับรู้ถึงผลกระทบของการประกันคุณภาพการศึกษาต่อคุณภาพการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 ท่านรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองในกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 ท่านรับรู้ถึงวัตถุประสงค์ของการประกันคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.8 มีการสื่อสาร ให้ข้อมูล ขั้นตอนการดำเนินงานการประกันคุณภาพของคณะที่ครอบคลุม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนด มีค่าเฉลี่ย 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88 ท่านรับรู้ถึงมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับหลักสูตรและคณะ มีค่าเฉลี่ย 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 คณะมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และเป็น

ประโยชน์ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาในปัจจุบันของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 ตามลำดับ

ด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกประเด็น โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับประเด็นท่านมีแรงจูงใจในการทำงานด้านประกันคุณภาพ หากได้รับการสนับสนุนและทรัพยากรที่เพียงพอมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78 รองลงมาคือ ผลตอบแทนหรือสิ่งจูงใจที่เกี่ยวข้องกับงานประกันคุณภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.03 การยอมรับจากองค์กรเกี่ยวกับการทำงานด้านประกันคุณภาพ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ย 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 ได้ร่วมงานกับทีมงานที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานประกันคุณภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.9 องค์กรมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทของบุคลากรในการประกันคุณภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89 การทำงานด้านประกันคุณภาพช่วยให้ท่านได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 การเห็นผลลัพธ์ของการประกันคุณภาพที่เป็นรูปธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 ได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะจากการทำงานด้านประกันคุณภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82 ได้รับโอกาสในการเสนอแนวคิดหรือแนวทางพัฒนาเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84 ตามลำดับ

ด้านทัศนคติ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกประเด็น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับประเด็น ท่านเข้าใจความสำคัญของงานด้านประกันคุณภาพการศึกษา มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 รองลงมาคือ ท่านเห็นว่าระบบประกันคุณภาพการศึกษาช่วยยกระดับมาตรฐานการศึกษาได้จริง มีค่าเฉลี่ย 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 ท่านเห็นว่างานประกันคุณภาพการศึกษาเป็นภาระที่เพิ่มขึ้นโดยไม่จำเป็น มีค่าเฉลี่ย 3.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82 ท่านได้รับข้อมูลและแนวทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 ท่านเห็นว่ากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาช่วยพัฒนาการเรียนการสอนของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพการศึกษาอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 ท่านคิดว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานประกันคุณภาพการศึกษาอย่างจริงจัง มีค่าเฉลี่ย 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.97 ท่านเห็นว่าการตรวจ

ประเมินคุณภาพช่วยให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 ท่านคิดว่ากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาควรมีการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86 ท่านมีความพึงพอใจต่อระบบประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ย 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 ตามลำดับ

4.3 การมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร

การมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.8 ผลประเมินคุณภาพการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร

การมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับประเด็นข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณภาพการศึกษา	3.50	0.83	ปานกลาง
2. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ด้านประกันคุณภาพการศึกษาของคณะ	3.33	0.72	ปานกลาง
3. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานกำหนดกลยุทธ์ในด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะ	3.27	0.96	ปานกลาง
4. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะ	3.48	0.85	ปานกลาง
5. ท่านมีส่วนร่วมในการรายงานผลข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงานเพื่อจัดทำสารสนเทศเบื้องต้น	3.50	0.80	ปานกลาง
6. การมีส่วนร่วมในการรายงานผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน	3.69	0.80	มาก
7. ท่านมีส่วนร่วมในตรวจสอบความถูกต้องในการปฏิบัติงานตามแผนประกันคุณภาพการศึกษาของคณะ	3.50	0.68	ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 ผลประเมินคุณภาพการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร (ต่อ)

การมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
8. ท่านมีส่วนร่วมในการประชุมเสนอความคิดเห็นในการประเมินคุณภาพ	3.27	1.03	ปานกลาง
9. ท่านได้นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของตน	3.77	0.81	มาก
10. ท่านได้นำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการวางแผนการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาในครั้งต่อไป	3.73	0.82	มาก
11. ท่านเข้าร่วมการอบรมหรือสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา	3.71	0.87	มาก
12. ท่านมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาให้เพื่อนร่วมงาน	3.13	0.81	ปานกลาง
13. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการประกันคุณภาพการศึกษา	3.13	0.76	ปานกลาง
14. ท่านเสนอความคิดเห็นเพื่อพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา	3.10	0.75	ปานกลาง
15. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการประกันคุณภาพการศึกษา	3.06	0.78	ปานกลาง
ภาพรวม	3.41	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.637) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับประเด็นการให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการประชุม อบรม สัมมนา ด้านงานประกันคุณภาพการศึกษา มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82 รองลงมาคือ การเสนอแนวทางปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.03 การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา/โครงการด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะ มีค่าเฉลี่ย

3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87 การเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานด้านประกันคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82 การติดตามการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 การจัดทำแผนการดำเนินงาน/การปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81 การเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการด้านการประกันคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81 การตรวจสอบความถูกต้องของการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 การรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงานเพื่อจัดทำสารสนเทศในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 การจัดทำหรือปรับปรุงเอกสาร/คู่มือการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 การเข้าร่วมจัดทำข้อเสนอแนะหรือแนวทางปรับปรุงพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาของคณะ มีค่าเฉลี่ย 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81 การเข้าร่วมเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81 การมีส่วนร่วมในการจัดทำและพัฒนานวัตกรรมหรือนำแนวคิดใหม่ ๆ ในการประกันคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะ มีค่าเฉลี่ย 3.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 ตามลำดับ

4.4 การเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรกับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะประชากรต่างกันการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศต่างกันการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบลักษณะประชากรกับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
การมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร	ชาย	15	3.37	0.537	-0.338	.399
	หญิง	32	3.43	0.689		

จากตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบลักษณะประชากรกับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามเพศ พบว่า เพศต่างกันการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุต่างกันการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบลักษณะประชากรกับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามอายุ

ตัวแปร	df	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
ภายในกลุ่ม	3	2.408	.803	2.115	.112
ระหว่างกลุ่ม	44	16.698	.379		
รวม	47	19.105			

จากตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบลักษณะประชากรกับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามอายุ พบว่า อายุต่างกันการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ตำแหน่งงานต่างกันการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบลักษณะประชากรกับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตัวแปร	df	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
ภายในกลุ่ม	2	2.517	1.259	3.414	.042*
ระหว่างกลุ่ม	45	16.588	.369		
รวม	47	19.105			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบลักษณะประชากรกับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานต่างกันการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีของ LSD (Post Hoc) ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน		มีตำแหน่งบริหาร	หัวหน้างาน	ไม่มีตำแหน่งบริหารและไม่มีเป็นหัวหน้างาน
	$\bar{x}$	3.77	3.97	3.73
มีตำแหน่งบริหาร	3.77	-	.778	.058
หัวหน้างาน	3.97	-	-	.026*
ไม่มีตำแหน่งบริหารและไม่มีเป็นหัวหน้างาน	3.73	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ พบว่า ตำแหน่งงานต่างกันการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ หัวหน้างาน กับไม่มีตำแหน่งบริหารและไม่เป็นหัวหน้างาน

สมมติฐานที่ 1.4 ประเภทบุคลากรต่างกันการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบลักษณะประชากรกับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามประเภทบุคลากร

ตัวแปร	ประเภทบุคลากร	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
การมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร	บุคลากรสายวิชาการ	23	3.23	.562	-2.026	.902
	บุคลากรสายสนับสนุน	24	3.59	.668		

จากตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบลักษณะประชากรกับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า ประเภทบุคลากรต่างกันการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 สถานะต่างกันการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบลักษณะประชากรกับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามสถานะ

ตัวแปร	df	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
ภายในกลุ่ม	4	1.886	.472	1.177	.334
ระหว่างกลุ่ม	43	17.219	.400		
รวม	47	19.105			

จากตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบลักษณะประชากรกับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามสถานะ พบว่า สถานะต่างกันการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 อายุงานในตำแหน่งปัจจุบันต่างกันการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบลักษณะประชากรกับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามอายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน

ตัวแปร	df	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
ภายในกลุ่ม	3	1.158	.386	.947	.426
ระหว่างกลุ่ม	44	17.947	.408		
รวม	47	19.105			

จากตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบลักษณะประชากรกับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามอายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า อายุงานในตำแหน่งปัจจุบันต่างกันการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

4.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยใช้วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ กำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของ ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณที่ปรับแก้ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของปัจจัยที่ศึกษา (ทัศนคติ การรับรู้ และแรงจูงใจ)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Enter	.714	.509	.476	.462

a. Predictors: (Constant), summotivation, sumperception, sumattitude

summotivation คือ แรงจูงใจ

sumperception คือ การรับรู้

sumattitude คือ ทัศนคติ

จากตาราง 4.16 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า เท่ากับ .714 และกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า เท่ากับ .509 แสดงว่า ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยคือ ทัศนคติ การรับรู้ และแรงจูงใจ ร่วมกันพยากรณ์การมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร ได้ร้อยละ 50.90 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์มีค่า .462

ตาราง 4.17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนการถดถอยพหุคูณแบบปกติของปัจจัยที่ศึกษา (ทัศนคติ การรับรู้ และแรงจูงใจ)

Source of Variation	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3	9.733	3.244	15.231	.000*
Residual	44	9.372	.213		
Total	47	19.105			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบสมมติฐานของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร และปัจจัยที่ศึกษา (ทัศนคติ การรับรู้ และแรงจูงใจ) มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง ซึ่งสามารถนำไปสร้างเป็นสมการต่อไป

ตารางที่ 4.18 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
การมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา	ค่าคงที่ (Constant)	.082	.601		.137	.892
	การรับรู้ (perception)	-.105	.238	-.096	-.441	.661
	ทัศนคติ (attitude)	.537	.392	.367	1.371	.177
	แรงจูงใจ (motivation)	.443	.144	.479	3.072	.004*

จากตาราง 4.18 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 ปัจจัย คือ แรงจูงใจ ซึ่งส่งผลทางบวก โดยสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_Y = .479X_1$$

สมการรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .082 + .443X_1$$

จากสมการพยากรณ์สามารถอธิบายดังนี้

ปัจจัยด้านแรงจูงใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วยก็จะส่งผลให้การมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเพิ่มขึ้น .443 หน่วย หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 44.30

ตาราง 4.19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรที่ศึกษา	การมีส่วนร่วมต่อการ ประกันคุณภาพการศึกษา	สถิติที่ใช้
1.ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล		
1.1 เพศ	×	t-test
1.2 อายุ	×	One-way ANOVA
1.3 ตำแหน่งงาน	✓	
1.4 ประเภทบุคลากร	×	t-test
1.5 สถานะ	×	One-way ANOVA
1.6 อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน	×	
2.ปัจจัยทางการตลาด	✓	Enter Multiple Regression Analysis
2.1 ทักษะคติ	×	
2.2 การรับรู้	×	
2.3 แรงจูงใจ	✓	

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
 เครื่องหมาย × หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จากการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถนำเสนอผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.2 อภิปรายผล

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สรุปได้ดังนี้

1) ลักษณะทางประชากร พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง ร้อยละ 68.09 มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี ร้อยละ 51.06 รองลงมาคืออายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 21.28 และอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 17.02 ส่วนใหญ่ ไม่มีตำแหน่งบริหารและไม่เป็นหัวหน้างาน ร้อยละ 44.68 รองลงมาคือหัวหน้างาน ร้อยละ 40.43 และมีตำแหน่งบริหาร ร้อยละ 14.89 เป็น บุคลากรสายสนับสนุน ร้อยละ 51.06 รองลงมาคือบุคลากรสายวิชาการ ร้อยละ 48.94 มีสถานะเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย มากที่สุด ร้อยละ 65.96 รองลงมาคือลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 14.89 ข้าราชการและพนักงานราชการ ร้อยละ 8.51 และลูกจ้างประจำ ร้อยละ 2.13 และมี อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน 16 ปีขึ้นไป มากที่สุด ร้อยละ 53.20

2) การเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรกับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา ผลการวิเคราะห์พบว่า เพศ อายุ ประเภทบุคลากร สถานะ และอายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน ต่างกัน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ตำแหน่งงานต่างกันส่งผลต่อการมีส่วนร่วมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะระหว่างกลุ่มหัวหน้างานกับกลุ่มไม่มีตำแหน่งบริหาร

3) การมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.41 (S.D. = 0.64) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ ท่านได้นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของตน มีค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D. = 0.81) การนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการวางแผนการปฏิบัติงานด้านการประกัน

คุณภาพการศึกษาในครั้งต่อไป มีค่าเฉลี่ย 3.73 (S.D. = 0.82) และการเข้าร่วมการอบรมหรือสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.71 (S.D. = 0.87) ในขณะที่กิจกรรมบางด้านยังมีค่าเฉลี่ยต่ำ เช่น การมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาให้เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.13 (S.D. = 0.81) และการมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการประกันคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.06 (S.D. = 0.76)

4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย ทักษะ การรับรู้ และแรงจูงใจ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.83 โดยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการรับรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านแรงจูงใจ และด้านทักษะ ตามลำดับ มีรายละเอียดดังนี้

4.1) ด้านการรับรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.87 (S.D. = 0.58) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุดกับการรับรู้ว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่กำหนด มีค่าเฉลี่ย 4.04 (S.D. = 0.68) การรับรู้ว่าคุณสมบัติของการประกันคุณภาพถูกนำไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนจริง มีค่าเฉลี่ย 4.04 (S.D. = 0.68) และการรับรู้ว่าการประกันคุณภาพเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ย 4.04 (S.D. = 0.65) ในขณะที่ ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.63 (S.D. = 0.73)

4.2) ด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.81 (S.D. = 0.69) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุดกับการได้ร่วมงานกับทีมงานที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานประกันคุณภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.23 (S.D. = 0.69) รองลงมาคือ การทำงานด้านประกันคุณภาพช่วยให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.98 (S.D. = 0.70) และการมีแรงจูงใจในการทำงานหากได้รับการสนับสนุนและทรัพยากรที่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D. = 0.78) ในขณะที่ผลตอบแทนหรือสิ่งจูงใจที่เกี่ยวข้องกับงานประกันคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.60 (S.D. = 0.78)

4.3) ด้านทักษะ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.81 (S.D. = 0.44) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุดกับความเข้าใจในความสำคัญของงานประกันคุณภาพการศึกษา (ค่าเฉลี่ย 4.02) (S.D. = 0.56) รองลงมาคือ การได้รับข้อมูลและแนวทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.98 (S.D. = 0.60) และความพึงพอใจต่อระบบประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D. = 0.52) ในขณะที่การมองว่างานประกันคุณภาพเป็นภาระที่เพิ่มขึ้นโดยไม่จำเป็น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.29 (S.D. = 0.82)

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยด้านทักษะ การรับรู้ และแรงจูงใจ ร่วมกันพยากรณ์การมีส่วนร่วมได้ร้อยละ 50.90 ($R^2 = .509$) โดยมีปัจจัย “แรงจูงใจ” เพียงปัจจัยเดียวที่ส่งผลเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมในงาน

ประกันคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\beta = .479$) สรุปได้ว่า บุคลากรคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 41 ปีขึ้นไป สายสนับสนุน และมีอายุงานยาวนาน แต่มีการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ตำแหน่งงานเป็นปัจจัยที่ทำให้การมีส่วนร่วมแตกต่างกัน และแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามแนวคิดและทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

5.2.1 การศึกษาการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของตน การนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการวางแผนการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาในครั้งต่อไป และการเข้าร่วมการอบรมหรือสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรส่วนใหญ่มีความคุ้นเคยและได้รับมอบหมายให้ดำเนินงานตามแผนและปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนอยู่แล้ว รวมถึงได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรมสัมมนาจากหน่วยงาน ทำให้กิจกรรมเหล่านี้มีการมีส่วนร่วมสูง ในขณะที่กิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ เช่น การเผยแพร่ข้อมูลหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นกิจกรรมเสริมที่ไม่ได้อยู่ในหน้าที่หลักของบุคลากรทุกคน และมักต้องอาศัยเวลา ทักษะ และทรัพยากรเพิ่มเติม จึงทำให้การมีส่วนร่วมในด้านเหล่านี้ยังอยู่ในระดับต่ำกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Cohen และ Uphoff (อ้างถึงใน วชิรวัชร งามละม่อม, 2559) ที่ระบุว่า ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในองค์กรประกอบด้วยหลายมิติ ได้แก่ การตัดสินใจ การปฏิบัติ การได้รับประโยชน์ และการประเมินผล ซึ่งมิติที่เกี่ยวข้องกับ “การปฏิบัติ” มักได้รับความร่วมมือมากกว่า “การตัดสินใจ” เพราะเห็นผลลัพธ์ชัดเจน ทั้งยังสอดคล้องกับงานของ ทรัพย์อนันต์ พลະบุตร และสถาพร บริบูรณ์วัฒน์ (2565) ศึกษาแรงจูงใจต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยที่พบว่าบุคลากรมีส่วนร่วมมากในด้านตรวจสอบและปรับปรุงผลการดำเนินงาน แต่มีส่วนร่วมน้อยในการวางแผน

5.2.2 การเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรกับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งงานเป็นตัวแปรเดียวที่ทำให้การมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยอื่น ๆ เช่น เพศ อายุ หรือวุฒิการศึกษาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ตำแหน่งงานเป็นตัวบ่งบอกถึงบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจตัดสินใจในการดำเนินงานประกัน

คุณภาพการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลให้โอกาสและระดับการมีส่วนร่วมแตกต่างกันด้วย ในขณะที่ปัจจัยด้านเพศ อายุ หรือวุฒิการศึกษาไม่ได้เป็นเงื่อนไขหลักที่กำหนดบทบาทหน้าที่ในกระบวนการประกันคุณภาพของคณะ จึงไม่ทำให้การมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สามารถอธิบายได้ตามแนวคิดของ Huntington & Nelson (1975) ที่มองว่าการมีส่วนร่วมจะเปลี่ยนแปลงไปตามโครงสร้างและระดับของผู้มีอำนาจหน้าที่ในองค์กร อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลทิพย์ เอี่ยมสะอาด และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์ (2566) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พบว่า ระดับตำแหน่งงานและสังกัดกลุ่มงานมีผลต่อการมีส่วนร่วม แต่ปัจจัยด้านอายุไม่มีผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

5.2.3 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า “แรงจูงใจ” เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ขณะที่ทัศนคติและการรับรู้มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรในคณะส่วนใหญ่เป็นสายสนับสนุนที่มีอายุงานและประสบการณ์สูง จึงมีความคุ้นเคยกับกระบวนการและข้อกำหนดของงานประกันคุณภาพการศึกษาอยู่แล้ว ทำให้ทัศนคติและการรับรู้มีแนวโน้มอยู่ในระดับคงที่ แต่ความแตกต่างของตำแหน่งงานส่งผลต่อบทบาทและโอกาสในการตัดสินใจและเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ จึงเกิดความแตกต่างด้านการมีส่วนร่วม ขณะเดียวกัน “แรงจูงใจ” เป็นตัวแปรที่ช่วยผลักดันให้บุคลากรเกิดความตั้งใจและทุ่มเทกับงานประกันคุณภาพการศึกษา แม้มีประสบการณ์หรือทัศนคติที่ดีอยู่แล้ว หากขาดแรงจูงใจก็อาจไม่เกิดการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ จึงทำให้แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ในผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดแรงจูงใจของ Herzberg and others (1959 อ้างถึงใน ทองดำ พันยานวง, 2561) การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จในงานนั้นอย่างยิ่ง และแนวคิดของ Siriwan (2007 อ้างถึงใน พิซชาพร สันติตรานนท์ ปราโมช ธรรมกรณ์ และสักรินทร์ อยู่ผ่อง, 2566) ที่ชี้ว่าปัจจัยด้านการจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลมีความสัมพันธ์โดยตรงกับงานที่ทำ และปัจจัยด้านการจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลเกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกของงาน และสอดคล้องกับงานของ ฤกษ์ชัย ศรีสมบัติ และคณะ (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูวิทยาลัยเทคนิคนครปฐม พบว่า ความรู้ ทัศนคติ และแรงจูงใจมีผลเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วม โดยเฉพาะแรงจูงใจที่มีผลเด่นชัดต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษา

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1) ควรเพิ่มมาตรการสร้างแรงจูงใจ เช่น การให้รางวัล การยกย่องเชิดชูเกียรติ หรือ การเชื่อมโยงการมีส่วนร่วมกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทุกตำแหน่ง เกิดความมุ่งมั่นและภาคภูมิใจในงานประกันคุณภาพการศึกษา

2) ควรจัดอบรมหรือพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะกลุ่มสายสนับสนุน และกลุ่มที่ไม่มีตำแหน่งบริหาร เพื่อเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพ

3) ควรพัฒนาระบบการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านประกันคุณภาพ ให้ครอบคลุม และทันสมัย เช่น ใช้ช่องทางออนไลน์ เว็บไซต์ หรือแอปพลิเคชัน เพื่อให้บุคลากรทุกกลุ่มเข้าถึงข้อมูล ได้สะดวกและรวดเร็ว

4) ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง ทั้งในด้านการเสนอความคิดเห็น การวางแผน และการประเมินผล เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบ และ ความรับผิดชอบร่วมกันในงานประกันคุณภาพ

5) ควรกำหนดตัวชี้วัดและติดตามผลการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมิน ประสิทธิภาพของมาตรการส่งเสริมการมีส่วนร่วม และปรับปรุงกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสภาพจริง ของคณะ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1) ขยายกลุ่มตัวอย่างให้กว้างขึ้น

ควรศึกษาในบุคลากรคณะอื่น ๆ หรือมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบและ ยืนยันผลการวิจัยให้มีความครอบคลุมและเป็นมาตรฐานในระดับสถาบัน

2) ศึกษาเชิงลึกด้านแรงจูงใจ

จากผลการวิจัยพบว่า “แรงจูงใจ” เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ควรมีการวิจัยเชิงลึกเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจ วิธีการสร้างแรงจูงใจ และผลลัพธ์ต่อ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3) ใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่หลากหลาย

นอกจากแบบสอบถาม ควรใช้วิธีเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือ การสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยและอุปสรรคในการมีส่วนร่วม

4) ศึกษาเชิงผลลัพธ์ระยะยาว

ควรทำวิจัยติดตาม (Longitudinal Study) เพื่อประเมินผลของนโยบายหรือกิจกรรมที่นำไปใช้จริงว่าได้เพิ่มการมีส่วนร่วมของบุคลากรในงานประกันคุณภาพการศึกษามากน้อยเพียงใด

5) พัฒนาโมเดลการส่งเสริมการมีส่วนร่วม

ควรสร้างและทดสอบโมเดลหรือรูปแบบการจัดการที่เหมาะสมในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วม เช่น โมเดลการมีส่วนร่วมตามตำแหน่งงาน หรือโมเดลการสร้างแรงจูงใจ

5.3.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) กำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจ

หน่วยงานควรกำหนดนโยบายสนับสนุนแรงจูงใจ เช่น การให้รางวัลหรือการยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรที่มีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพ เพื่อสร้างแรงขับเคลื่อนและความภาคภูมิใจในงานประกันคุณภาพการศึกษา

2) กำหนดมาตรการพัฒนาทักษะและศักยภาพบุคลากร

จัดทำแผนการอบรม สัมมนา หรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็น

3) พัฒนากลไกการสื่อสารภายในคณะให้ครอบคลุม

วางระบบสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลด้านประกันคุณภาพให้ทั่วถึงและเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรทุกกลุ่มเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องได้ง่ายและทันเวลา

3) สนับสนุนการมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึงในทุกตำแหน่งงาน

กำหนดนโยบายให้บุคลากรทุกกลุ่มมีโอกาสแสดงความคิดเห็น เสนอแนวคิด และเข้ามามีบทบาทในทุกขั้นตอนของงานประกันคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะกลุ่มที่ไม่มีตำแหน่งบริหาร

บรรณานุกรม

- กิตติพงศ์ อัมประคงศิลป์ และ นภณัฐ ชมพู. (2564). แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมและความผูกพัน (Engagement). การจัดการความรู้ สวนดุสิตโพล.
<https://dusitpoll.dusit.ac.th/KB/2021/583/>
- ชลทิพย์ เอี่ยมสะอาด และวัลลภ รัฐนิตรานนท์. (2566). การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(3), 19
- ณัฐกร มั่นจิตต์. (2563). แรงจูงใจของแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีอย่างถูกกฎหมาย. *วารสารการบริหารและการจัดการ*. 10(2), 14-27.
- ทองคำ พันยานวง. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทรัพย์อนันต์ พละบุตร และสถาพร บริบูรณ์วัฒน์. (2565). แรงจูงใจต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, 17(60), 28-36.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. บิสิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นิศาตร์น จีรุงแสงสถิต. (2557). ทศนคติ และส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจองที่พักบนอินเทอร์เน็ตของนักท่องเที่ยวชาวไทยในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (ฉบับปรับปรุงใหม่) (พิมพ์ครั้งที่ 7). สุวีริยาสาส์น.
- เปี่ยมสุข พุ่งกาวิ. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของบุคลากรสำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. *วารสารวิจัย สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทยฯ*. 8(2), 82-91.
- พิชชาพร สันติตรานนท์ ปราโมช ธรรมกรณ์ และสักรินทร์ อยู่ผ่อง. (2566). ปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์: กรณีศึกษา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*. 15(1), 128-139.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พัฒนพล แก้วยม. (2559). การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพ การศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. รายงานการวิจัย. สำนักคุณภาพการศึกษา สำนักงานอธิการบดี แหล่งทุน เงินกองทุนส่งเสริมงานวิจัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
- ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม และพรณทิพย์ เพชรมาท. (2551). การบริหารสังคม ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อสังคมไทยและสังคมโลก. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน.
- ภาวดี เทพคายน. (2564). การศึกษาระดับการรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ต่อนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงาน. รายงานผลการวิจัย. สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ภฤศ ศิลปโอรส. (2565). ทักษะคิดและความเป็นส่วนตัวต่อโฆษณาเฉพาะบุคคลของตราสินค้าธนาคารในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (2568). AUN-QA. <https://qa.rmutp.ac.th/aun-qa/>
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (2568). EdPEX : เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ. <https://qa.rmutp.ac.th/edpex/>
- ฤกษ์ชัย ศรีสมบัติ, คมสัน กลางแท่น, พลฤกษ์ หนูทองพล, ชีระพงศ์ แสงสุวรรณ, และกฤตนันท์ จันรัตน์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูวิทยาลัยเทคนิคนครปฐม. วารสารการอาชีวศึกษาศาสนา, 1(1), 76-85.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2559). ทฤษฎีการมีส่วนร่วม. Blogspot https://learningofpublic.blogspot.com/2016/02/blog-post_79.html.
- วิทวัส จันทร์ลาภ. (2558). ปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยีและทัศนคติที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้เว็บไซต์สำเร็จรูปของผู้ประกอบการเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วีรณัฐ พานทอง. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วารสารวิจัยสายสนับสนุน ราชชมงคลพระนคร. 1(1), 17-30.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2555). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์เน้นสำหรับงานวิจัย. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมบัติ นามบุรี. (2562). ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในงานรัฐประศาสนศาสตร์. *วารสารวิจัยวิชาการ*. 2(1), 183-197.
- สุวรรณ ศิริรักษา จิตภา ธิริศิริกุล และชาญชัย จิตรเหล้าอาพร. (2565). ปรัชญาทางสังคมศาสตร์และการวิเคราะห์ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮิร์ชเบิร์ก. *วารสารวิชาการไทยวิจัยและการจัดการ*. 3(3), 152-162.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2560). *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษายกระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ภาพพิมพ์.
- อรกานต์ สุนทรวิโรจน์. (2560). *ทัศนคติของกลุ่มคนเจนวายต่อความตั้งใจใช้บริการห้องพักโฮสเทลในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อสงไขย พยานศิลป์. (2560). *ทัศนคติ การรับรู้ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในโครงการความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของกลุ่มบริษัท สยามฟิวเจอร์ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระวารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการสื่อสารองค์กร คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Ajzen, I., (1991). The Theory of Planned Behavior. ResearchGate.
https://www.researchgate.net/publication/272790646_The_Theory_of_Planned_Behavior
- Assael. (1998). *Consumer behavior and marketing action*. South Western.
- ASEAN University Network. (2020). *Guide to AUN-QA Assessment at Programme Level Version 4.0*. ASEAN University Network.
- Marketeer Team. (17 พฤศจิกายน 2564). *ปัจจัยทรงอิทธิพลที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมลูกค้า : ดร. อีร์พันธ์ โล่ทองคำ*. Marketeer. <https://marketeeronline.co/archives/240435>
- Schiffman, L. G., & Kanuk, L. L. (2004). *Consumer behavior*. (8 th.). International edition. Prentice Hall.
- Schramm, W. (1973). *Channel and Audience in Handbook of Communication*. Rendell College Publishing
- TSIS. (2020). *การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูป*.
<https://www.thetsis.com/post/research-tips-sampling>

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

คำชี้แจง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 2) เพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรกับการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับคือ ทราบถึงทัศนคติ การรับรู้ และแรงจูงใจของบุคลากรในการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดการดำเนินการด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน เพื่อให้การดำเนินการมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทู่นที่ได้รับคือ งบประมาณกองทุนเพื่อการวิจัย ประเภทโครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีระยะเวลาในการทำวิจัยถึงเดือนกันยายน 2568 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแบ่งคำถามออกเป็น 5 ตอน ได้แก่

- ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล / ลักษณะประชากร
- ตอนที่ 2 ทัศนคติต่องานประกันคุณภาพการศึกษา
- ตอนที่ 3 การรับรู้ต่องานประกันคุณภาพการศึกษา
- ตอนที่ 4 แรงจูงใจต่องานประกันคุณภาพการศึกษา
- ตอนที่ 5 การมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มทร.พระนคร

- ตอนที่ 6 ความคิดเห็นเพิ่มเติม

ขอความกรุณาในการตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่าน โดยความคิดเห็นต่าง ๆ ของท่านจะไม่มีผลต่อผู้ใดและต่อตัวท่านในอนาคต และไม่มีเปิดเผยตัวตนของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งผล การศึกษานี้จะนำไปวิเคราะห์เพื่อรายงานผลการวิจัยและการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในอนาคต

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในให้ข้อมูล

นางสาวนภาพร ภูเพ็ชร (หัวหน้าโครงการวิจัย)

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มทร.พระนคร

โทร. 0899623445

อีเมล napaporn.p@rmutp.ac.th

นางสาววรวัฒนา พลายพลอยรัตน์ (ผู้ร่วมวิจัย)

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มทร.พระนคร

โทร. 0941492463

อีเมล worawattana.s@rmutp.ac.th

นายวินัย คำสุขา (ผู้ร่วมวิจัย)

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มทร.พระนคร

โทร. 0914019777

อีเมล vinai.ka@rmutp.ac.th

นายปิยะศักดิ์ รุจิโกไศย (ผู้ร่วมวิจัย)

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มทร.พระนคร

โทร. 0802232416

อีเมล piyasak.r@rmutp.ac.th

ตอนที่ 1 ลักษณะประชากร

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ 20 – 30 ปี ☐ 31 – 40 ปี
☐ 41 – 50 ปี ☐ 51 ปีขึ้นไป
3. ตำแหน่งงาน ☐ มีตำแหน่งบริหาร ☐ หัวหน้างาน
☐ ไม่มีตำแหน่งบริหารและไม่เป็นหัวหน้างาน
4. ประเภทบุคลากร ☐ บุคลากรสายวิชาการ ☐ บุคลากรสายสนับสนุน
5. สถานะ ☐ ข้าราชการ ☐ พนักงานมหาวิทยาลัย
☐ พนักงานราชการ ☐ ลูกจ้างประจำ ☐ ลูกจ้างชั่วคราว
6. อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน ☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 5 – 10 ปี
☐ 11 - 15 ปี ☐ 16 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ทศนคติต่องานประกันคุณภาพการศึกษา

เกณฑ์การพิจารณาระดับความคิดเห็น แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

ทศนคติต่องานประกันคุณภาพการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านเข้าใจความสำคัญของงานด้านประกันคุณภาพการศึกษา					
2. ท่านเห็นว่าระบบประกันคุณภาพการศึกษาช่วยยกระดับมาตรฐานการศึกษาได้จริง					

ทัศนคติต่องานประกันคุณภาพการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3. ท่านเห็นว่างานประกันคุณภาพการศึกษาเป็นภาระที่เพิ่มขึ้นโดยไม่จำเป็น					
4. ท่านได้รับข้อมูลและแนวทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพการศึกษา					
5. ท่านเห็นว่ากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาช่วยพัฒนาการเรียนการสอนของหน่วยงาน					
6. ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพการศึกษาอย่างเหมาะสม					
7. ท่านคิดว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานประกันคุณภาพการศึกษาอย่างจริงจัง					
8. ท่านเห็นว่าการตรวจประเมินคุณภาพช่วยให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในหน่วยงาน					
9. ท่านคิดว่ากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาควรมีการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
10. ท่านมีความพึงพอใจต่อระบบประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานโดยรวม					

ตอนที่ 3 การรับรู้ต่องานประกันคุณภาพการศึกษา

เกณฑ์การพิจารณาระดับปัญหา แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

การรับรู้ต่องานประกันคุณภาพการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาในปัจจุบันของท่าน					
2. ท่านรับรู้ถึงวัตถุประสงค์ของการประกันคุณภาพการศึกษา					
3. ท่านรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองในกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา					

การรับรู้ต่องานประกันคุณภาพการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4. ท่านรับรู้ว่าการประกันคุณภาพเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ					
5. มีการสื่อสาร ให้ข้อมูล ขั้นตอนการดำเนินงานการประกันคุณภาพของคณะที่ครอบคลุม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนด					
6. ท่านรับรู้ถึงมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับหลักสูตรและคณะ					
7. คณะมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อการประกันคุณภาพการศึกษา					
8. ท่านรับรู้ว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่กำหนด					
9. ท่านรับรู้ถึงผลกระทบของการประกันคุณภาพการศึกษาต่อคุณภาพการเรียนการสอน					
10. ท่านรับรู้ว่าผลลัพธ์ของการประกันคุณภาพการศึกษาถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนจริง					

ตอนที่ 4 แรงจูงใจต่องานประกันคุณภาพการศึกษา

เกณฑ์การพิจารณาระดับปัญหา แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

แรงจูงใจต่องานประกันคุณภาพการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านมีแรงจูงใจในการทำงานด้านประกันคุณภาพ หากได้รับการสนับสนุนและทรัพยากรที่เพียงพอ					
2. ผลตอบแทนหรือสิ่งจูงใจที่เกี่ยวข้องกับงานประกันคุณภาพ					
3. การยอมรับจากองค์กรเกี่ยวกับการทำงานด้านประกันคุณภาพ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
4. ได้ร่วมงานกับทีมงานที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานประกันคุณภาพ					

แรงจูงใจต่องานประกันคุณภาพการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
5. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพ					
6. องค์กรมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทของบุคลากรในการประกันคุณภาพ					
7. การทำงานด้านประกันคุณภาพช่วยให้ท่านได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ					
8. การเห็นผลลัพธ์ของการประกันคุณภาพที่เป็นรูปธรรม					
9. ได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะจากการทำงานด้านประกันคุณภาพ					
10. ได้รับโอกาสในการเสนอแนวคิดหรือแนวทางพัฒนาเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ					

ตอนที่ 5 การมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มทร.พระนคร

เกณฑ์การพิจารณาระดับปัญหา แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

การมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มทร.พระนคร	ระดับการมีส่วนร่วม				
	5	4	3	2	1
1. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับประเด็นข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณภาพการศึกษา					
2. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ด้านประกันคุณภาพการศึกษาของคณะ					
3. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานกำหนดกลยุทธ์ในด้านประกันคุณภาพการศึกษาของคณะ					
4. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะ					
5. ท่านมีส่วนร่วมในการรายงานผลข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงานเพื่อจัดทำสารสนเทศเบื้องต้น					

การมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มทร.พระนคร	ระดับการมีส่วนร่วม				
	5	4	3	2	1
6. การมีส่วนร่วมในการรายงานผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน					
7. ท่านมีส่วนร่วมในตรวจสอบความถูกต้องในการปฏิบัติงานตามแผนประกันคุณภาพการศึกษาของคณะ					
8. ท่านมีส่วนร่วมในการประชุมเสนอความคิดเห็นในการประเมินคุณภาพ					
9. ท่านได้นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของตน					
10. ท่านได้นำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการวางแผนการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาในครั้งต่อไป					
11. ท่านเข้าร่วมการอบรมหรือสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา					
12. ท่านมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาให้เพื่อนร่วมงาน					
13. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการประกันคุณภาพการศึกษา					
14. ท่านเสนอความคิดเห็นเพื่อพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา					
15. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการประกันคุณภาพการศึกษา					

ตอนที่ 6 ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

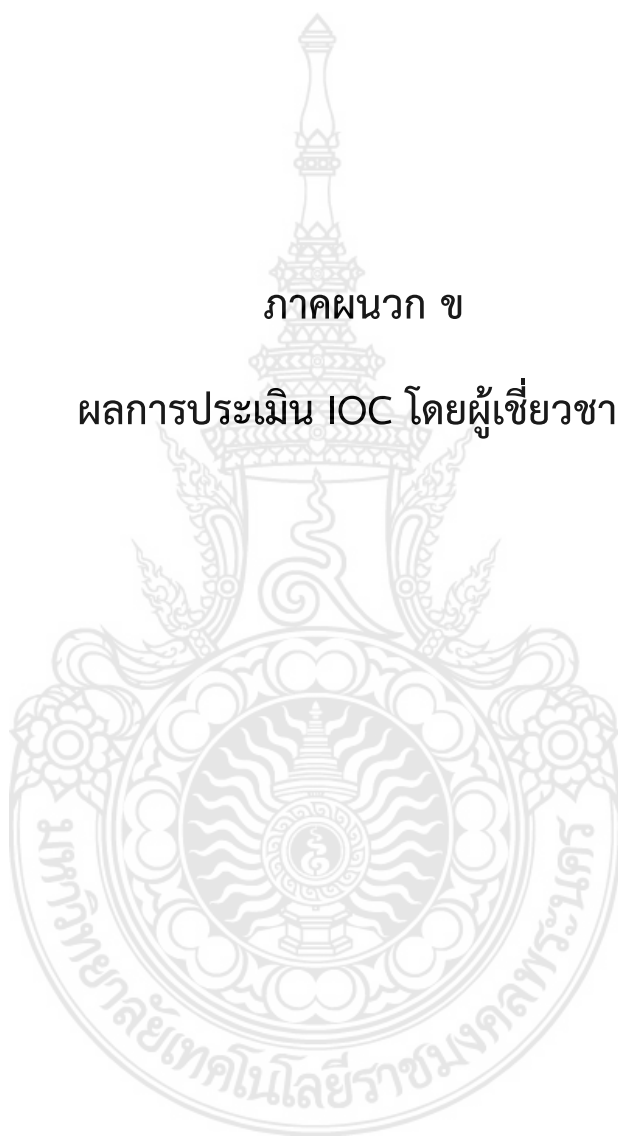
.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในให้ข้อมูล

ภาคผนวก ข

ผลการประเมิน IOC โดยผู้เชี่ยวชาญ



คำถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่าเฉลี่ย (IOC)	ผล ประเมิน
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ทัศนคติต่องานประกันคุณภาพการศึกษา					
1. ท่านเข้าใจความสำคัญของงานด้านประกันคุณภาพการศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. ท่านเห็นว่าระบบประกันคุณภาพการศึกษาช่วยยกระดับมาตรฐานการศึกษาได้จริง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. ท่านเห็นว่างานประกันคุณภาพการศึกษาเป็นภาระที่เพิ่มขึ้นโดยไม่จำเป็น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. ท่านได้รับข้อมูลและแนวทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพการศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5. ท่านเห็นว่ากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาช่วยพัฒนาการเรียนการสอนของหน่วยงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6. ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพการศึกษาอย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7. ท่านคิดว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานประกันคุณภาพการศึกษาอย่างจริงจัง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8. ท่านเห็นว่า การตรวจประเมินคุณภาพช่วยให้เกิดการพัฒนาด้านต่อเนื่องในหน่วยงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9. ท่านคิดว่ากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาควรมีการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้

คำถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่าเฉลี่ย (IOC)	ผล ประเมิน
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
10. ท่านมีความพึงพอใจต่อระบบ ประกันคุณภาพการศึกษาของ หน่วยงานโดยรวม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
การรับรู้ต่องานประกันคุณภาพการศึกษา					
1. ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การประกันคุณภาพการศึกษาใน ปัจจุบันของท่าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. ท่านรับรู้ถึงวัตถุประสงค์ของการ ประกันคุณภาพการศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. ท่านรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของ ตนเองในกระบวนการประกันคุณภาพ การศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. ท่านรับรู้ว่าการประกันคุณภาพเป็น กระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่าง ต่อเนื่องและเป็นระบบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5. มีการสื่อสาร ให้ข้อมูล ขั้นตอนการ ดำเนินการประกันคุณภาพของ คณะที่ครอบคลุม เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ที่กำหนด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6. ท่านรับรู้ถึงมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับ การประกันคุณภาพการศึกษาในระดับ หลักสูตรและคณะ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7. คณะมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ที่เกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อการ ประกันคุณภาพการศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8. ท่านรับรู้ว่าการดำเนินงานประกัน คุณภาพการศึกษาต้องเป็นไปตาม หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่กำหนด	1	1	1	1.00	ใช้ได้

คำถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่าเฉลี่ย (IOC)	ผล ประเมิน
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
9. ท่านรับรู้ถึงผลกระทบของการประกันคุณภาพการศึกษาต่อคุณภาพการเรียนการสอน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10. ท่านรับรู้ถึงผลลัพธ์ของการประกันคุณภาพการศึกษาถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนจริง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
แรงจูงใจต่องานประกันคุณภาพการศึกษา					
1. ท่านมีแรงจูงใจในการทำงานด้านประกันคุณภาพ หากได้รับการสนับสนุนและทรัพยากรที่เพียงพอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. ผลตอบแทนหรือสิ่งจูงใจที่เกี่ยวข้องกับงานประกันคุณภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. การยอมรับจากองค์กรเกี่ยวกับการทำงานด้านประกันคุณภาพ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. ได้ร่วมงานกับทีมงานที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานประกันคุณภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6. องค์กรมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทของบุคลากรในการประกันคุณภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7. การทำงานด้านประกันคุณภาพช่วยให้ท่านได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8. การเห็นผลลัพธ์ของการประกันคุณภาพที่เป็นรูปธรรม	1	0	1	0.67	ใช้ได้

คำถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่าเฉลี่ย (IOC)	ผล ประเมิน
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
9. ได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะจากการทำงานด้านประกันคุณภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10. ได้รับโอกาสในการเสนอแนวคิดหรือแนวทางพัฒนาเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
การมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร					
1. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับประเด็นข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณภาพการศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ด้านประกันคุณภาพการศึกษาของคณะ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานกำหนดกลยุทธ์ในด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5. ท่านมีส่วนร่วมในการรายงานผลข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงานเพื่อจัดทำสารสนเทศเบื้องต้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6. การมีส่วนร่วมในการรายงานผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7. ท่านมีส่วนร่วมในตรวจสอบความถูกต้องในการปฏิบัติงานตามแผนประกันคุณภาพการศึกษาของคณะ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

คำถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่าเฉลี่ย (IOC)	ผล ประเมิน
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
8. ท่านมีส่วนร่วมในการประชุมเสนอความคิดเห็นในการประเมินคุณภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9. ท่านได้นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของตน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10. ท่านได้นำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการวางแผนการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาในครั้งต่อไป	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11. ท่านเข้าร่วมการอบรมหรือสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12. ท่านมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาให้เพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
13. ท่านมีส่วนร่วมในการพิจารณาเกณฑ์การประเมินด้านการประกันคุณภาพการศึกษามาใช้ในองค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
14. ท่านเสนอความคิดเห็นเพื่อพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
15. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการประกันคุณภาพการศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค
ผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน IOC



ที่ อว ๐๖๕๒.๐๔/ ๓๒๓



คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
๓๙๙ ถนนสามเสน เขตดุสิต
กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

ด้วย นางสาวนภาพร ภูเพ็ชร หัวหน้างานประกันคุณภาพการศึกษา และคณะผู้ร่วมวิจัย คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้รับจัดสรรงบประมาณในโครงการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยอยู่ในขั้นตอนการทำเครื่องมือวิจัย นั้น

ในการนี้ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พิจารณาเห็นว่า บุคลากรในหน่วยงานของท่าน คือ ดร.จักรกฤษณ์ พางาม เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการตรวจความถูกต้องของเครื่องมือวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี ธีบุญศิริ)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร

รักษาราชการแทน คณบดีคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

โทร ๐-๒๖๖๕-๓๗๗๗ ต่อ ๖๘๒๓

โทรสาร ๐-๒๖๖๕-๓๗๗๗ ต่อ ๖๘๒๒



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศฯ งานประกันคุณภาพการศึกษา โทร. ๐-๒๖๖๕-๓๗๗๗ ต่อ ๖๘๒๓

ที่ อว ๐๖๕๒.๐๔/๐๑๑๗

วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่ข่ายพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ด้วย นางสาวภาพร ภูเพ็ชร หัวหน้างานประกันคุณภาพการศึกษา และคณะผู้ร่วมวิจัย คณะเทคโนโลยีสารสนเทศฯ ได้รับจัดสรรงบประมาณในโครงการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศฯ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยอยู่ในขั้นตอนการทำเครื่องมือวิจัย นั้น

ในการนี้ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศฯ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พิจารณาเห็นว่า บุคลากรในหน่วยงานของท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุชมาล หวังวนิชพันธ์ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการตรวจความถูกต้องของเครื่องมือวิจัยเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติเป็นผู้อยู่ข่ายพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.ณิธิ ธิญญศิริ)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร

รักษาราชการแทน คณบดีคณะเทคโนโลยีสารสนเทศฯ





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศฯ งานประกันคุณภาพการศึกษา โทร. ๐-๒๖๖๕-๓๗๗๗ ต่อ ๖๘๒๓

ที่ อว ๐๖๕๒.๐๔/๐๑๖๘

วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน คณบดีคณะศิลปศาสตร์

ด้วย นางสาวนภาพร ภูเพ็ชร หัวหน้างานประกันคุณภาพการศึกษา และคณะผู้ร่วมวิจัย คณะเทคโนโลยีสารสนเทศฯ ได้รับจัดสรรงบประมาณในโครงการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความร่วมมือในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะเทคโนโลยีสารสนเทศฯ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยอยู่ในขั้นตอนการทำเครื่องมือวิจัย นั้น

ในการนี้ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศฯ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พิจารณาเห็นว่า บุคลากรในหน่วยงานของท่าน คือ อาจารย์ ดร.เมธิกา พ่วงแสง เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการตรวจความถูกต้องของเครื่องมือวิจัยเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติครุภัณฑ์เป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดารณี ธีญญสิริ)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร

รักษาราชการแทน คณบดีคณะเทคโนโลยีสารสนเทศฯ



ภาคผนวก ง
การประเมินจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์





มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ใบรับรองการประเมินจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ประเภทโครงการวิจัย : แบบยกเว้น (Exemption Review)
รหัสโครงการ : IRB-037-2025
ชื่อโครงการวิจัย
(ภาษาไทย) : ปัจจัยที่ส่งผลการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
(ภาษาอังกฤษ) : Factors Affecting Personnel Participation in Education Quality Assurance
at Faculty of Mass Communication Technology, Rajamangala University
of Technology Phranakhon
หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวภาพร ภูเพ็ชร
สถาบันที่สังกัด : คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
หมายเลขหนังสือรับรอง : IRB-COE-017-2025
วันที่ออกเอกสารรับรอง : 28 พฤษภาคม 2568
วันหมดอายุเอกสารรับรอง : วันที่สิ้นสุดการดำเนินโครงการวิจัย

โครงการวิจัยนี้ได้รับการประเมินจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ลงนาม.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญ์ บุญนิษฐ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
399 ถนนสามเสน แขวงวชิรพยาบาล เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300 โทร. 0 2665 3777 ต่อ 8178



Human Research Ethics Approval Certification
Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

Research/Project Category: Exemption Review

Application Number: IRB-037-2025

Research/Project Title

(Thai Title) : ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร
 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

(English Title) : Factors Affecting Personnel Participation in Education Quality Assurance
 at Faculty of Mass Communication Technology, Rajamangala University
 of Technology Phranakhon

Head of Research/Project Name : Miss Napaporn Phuphet

Department Title : Faculty of Mass Communication Technology, Rajamangala University
 of Technology Phra Nakhon

Approval Number: IRB-COE-017-2025

Date of Approval: May 2025, 28

End of Approval: End of Research/Project Date

This Research/Project has been approved From Human Research Ethics Committee
 of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon.

Signature.....

(Asst. Prof. Dr. Prin Boonkanit)

Head of Human Research Ethics Committee

Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

Institute of Research and Development, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon.
 399 Samsen Rd. Vachira Phayaban Dusit Bangkok 10300.Tel 0 2665 3777 Ext. 8178

ประวัติผู้วิจัย

หัวหน้าโครงการวิจัย

ชื่อ - นามสกุล นางสาวนภาพร ภูเพ็ชร
การทำงาน นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ประวัติการศึกษา

ระดับการศึกษา	คุณวุฒิและสถานศึกษา	ปีที่จบการศึกษา
ปริญญาโท	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การสื่อสารการตลาด) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	2557
ปริญญาตรี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิทยาการคอมพิวเตอร์) มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์	2547

ผลงานตีพิมพ์

1) นภาพร ภูเพ็ชร กชพรรณ กระตุกข์ และ สุรีย์ เนียมสกุล. (2566). สภาพปัญหา และ แนวทางการปฏิบัติสำหรับสหกิจศึกษาฐานวิถีชีวิตใหม่. วารสารวิจัยสายสนับสนุน ราชมงคลพระนคร. 1(1), 1-16.

2) ฉันทนา ปาปัดถา และนภาพร ภูเพ็ชร (2562). การสังเคราะห์ สาเหตุ ผลกระทบ การป้องกันและการแก้ไขปัญหา การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในกลุ่มวัยรุ่นไทย. การประชุมวิชาการ ระดับชาติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ครั้งที่ 11. ระหว่างวันที่ 24-26 กรกฎาคม 2562 ณ ศูนย์ประชุมและการแสดงสินค้านานาชาติ. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา. หน้า 525-541

3) ฉันทนา ปาปัดถา อรรถการ สัตยพาณิชย์ กชพรรณ กระตุกข์ และ นภาพร ภูเพ็ชร (2559). การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. รายงานการวิจัยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผู้ร่วมวิจัยคนที่ 1

ชื่อ - นามสกุล นายวินัย คำสุชา
 การทำงาน นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ประวัติการศึกษา

ระดับการศึกษา	คุณวุฒิและสถานศึกษา	ปีที่จบการศึกษา
ปริญญาตรี	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต (วิศวกรรมไฟฟ้า-ไฟฟ้ากำลัง)	2552

ผู้ร่วมวิจัยคนที่ 2

ชื่อ - นามสกุล นางวรวัฒนา พลายพลอยรัตน์
 การทำงาน นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ประวัติการศึกษา

ระดับการศึกษา	คุณวุฒิและสถานศึกษา	ปีที่จบการศึกษา
ปริญญาตรี	บริหารธุรกิจบัณฑิต	2544

ผู้ร่วมวิจัยคนที่ 3

ชื่อ - นามสกุล นายปิยะศักดิ์ รุจิโกไศย
 การทำงาน นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ประวัติการศึกษา

ระดับการศึกษา	คุณวุฒิและสถานศึกษา	ปีที่จบการศึกษา
ปริญญาตรี	อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีเครื่องกล)	2546